

المملكة المغربية

Royaume du Maroc
Ministère du Travail et de l'Insertion
Professionnelle



ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⵎⴰⵔ
ⴰⵎⴰⵔ ⵏ ⵉⵔⵎⴰⵏ ⵏ ⵉⵔⵎⴰⵏ
ⵏ ⵉⵔⵎⴰⵏ

وزارة الشغل و الإدماج المهني

LES NOUVELLES FORMES ET LES FORMES ATYPIQUES D'EMPLOI AU MAROC

Contexte, enjeux et perspectives de développement

Publication de l'Observatoire National du Marché du Travail
Edition 2020

Avec l'appui de



Sverige

LES NOUVELLES FORMES ET LES FORMES ATYPIQUES D'EMPLOI AU MAROC

Contexte, enjeux et perspectives de développement

**Publication de l'Observatoire National du Marché du Travail
Edition 2020**

SOMMAIRE

Préambule	05
Remerciements	07
Introduction générale	09
Enjeux de l'étude des formes atypiques et des nouvelles formes d'emploi pour le marché du travail marocain	10
Une approche méthodologique alliant analyse quantitative et qualitative	11
Chapitre 1 : Les formes d'emploi, classification internationale et contexte socioéconomique et marché du travail marocain	15
1- Classification internationale des différentes formes d'emploi	15
2- Contexte socio-économique et marché du travail marocain	19
Chapitre 2 : L'emploi temporaire	25
1- Emploi temporaire dans le monde	26
2- Emploi temporaire au Maroc : Etat des lieux	28
3- La réglementation de l'emploi temporaire au niveau international	31
4- La réglementation de l'emploi temporaire au Maroc, état des lieux et éventuels développements	32
Chapitre 3 : Le Travail à temps partiel	35
1- Travail à temps partiel dans le monde	35
2- Le travail à temps partiel au Maroc est plutôt féminin et rural	37
3- Le sous-emploi, un indicateur de la qualité de l'emploi	41
4- La réglementation du travail à temps partiel au niveau international	43
5- Contexte réglementaire du travail à temps partiel au Maroc, une autorisation implicite et une nécessité d'encadrement explicite	45
Chapitre 4 : Relations du travail multipartites, enjeux et opportunités pour le marché du travail marocain	51
1- Relations d'emploi multipartites dans le monde	51
2- Relations d'emploi multipartites au Maroc, un développement soutenu	53
3- Contexte réglementaire des relations d'emploi multipartites au niveau international	56
4- Contexte réglementaire des relations d'emploi multipartite	57

Chapitre 5 : Relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant, y compris dans les nouvelles formes d'emploi	61
1- Relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant dans le monde	62
2- Relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant : des opportunités et des défis pour le marché du travail marocain	63
3- Contexte réglementaire des relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant au niveau international	64
4- Contexte réglementaire des relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant au Maroc : l'importance de la réglementation et de son application	65
Conclusion générale : Suggestions pour un travail décent dans toutes les formes d'emploi	69
1- Mieux encadrer le recours aux différentes formes d'emploi	69
2- Donner sa juste place à la négociation collective	71
3- Assurer la protection sociale à un plus grand nombre de travailleurs	71
4- Mener des politiques macroéconomiques et sociales visant à réduire les risques sociaux et à améliorer les conditions de travail pour tous	72
5- Renforcer l'Inspection du travail pour une meilleure application de la réglementation	73
Annexe I : Les synthèses des travaux des focus-groups	79
Annexe II : Les textes des instruments internationaux (de l'OIT) en lien avec la régulation de différentes formes d'emploi	93

PREAMBULE

Les transformations structurelles que connaît l'économie mondiale sous l'impulsion des mutations sociétales, technologiques, urbanistiques, politiques et environnementales, mettent les entreprises et les employés devant de nouvelles réalités et enjeux en matière de production et de travail. Les rapports temps-espaces qui connaissent, déjà, des changements notables, conséquences des développements technologiques, poussent l'humain à revoir sa conception de certaines dimensions de la vie, en l'occurrence le travail et le bien-être. En même temps, la mondialisation, l'ouverture et la libéralisation économique exercent sur les entreprises des pressions concurrentielles qui les contraignent à adopter des stratégies compétitives privilégiant la flexibilité dans l'organisation des structures productives et des ressources humaines.

Le marché du travail qui est une composante vitale de toute économie n'est pas à l'abri de ces mutations et changements qui mettent à l'épreuve les formes classiques du travail. Ces dernières semblent en déphasage avec les nouvelles exigences des processus de production et des aspirations des employés et chercheurs d'emploi. Selon le Bureau international du travail (BIT), l'image classique de l'emploi de durée indéterminée, à plein temps, avec des horaires fixes auprès d'un seul et même employeur, semble correspondre à une réalité de plus en plus non plébiscitée, aussi bien par les demandeurs d'emploi que par les employeurs. Partout dans le monde d'autres formes d'emploi dites «atypiques» (FAE) prennent de plus en plus de l'importance sur le marché du travail. Certaines sont nouvelles et en émergence grâce au développement technologique et aux transformations socioéconomiques, tandis que d'autres, qui existaient déjà, connaissent, récemment, un essor important.

À l'instar de nombreux pays dans le monde, le Maroc a vu se développer ces formes d'emploi dont il n'est toujours pas évident d'en délimiter les contours, d'en arrêter des définitions claires et pour certaines d'en mesurer l'ampleur dans un marché du travail en perpétuelle évolution. La présente étude, qui est une recommandation du Plan national de promotion d'emploi, a été initiée pour porter, justement, un éclairage sur la situation de ces formes d'emploi (nouvelles et atypiques) sur le marché du travail marocain ainsi que sur les enjeux qui y sont liés. Lancée en 2019, en collaboration avec le Bureau international du travail, cette étude constitue une première étape dans le processus d'une réflexion continue que mène l'Observatoire national du marché du travail (ONMT) sur les formes d'emploi. Ainsi, après une vue globale sur l'ensemble de ces formes, d'autres investigations plus ciblées seront menées sur des formes d'emploi spécifiques pour bien comprendre les déterminants de leur développement et les enjeux qu'elles présentent sur le marché du travail, notamment en termes de flexibilité pour les entreprises et d'opportunités pour un travail décent pour les employés.

Par ailleurs, le contexte actuel de la pandémie du Covid-19 montre plus que jamais l'intérêt et la pertinence d'une telle réflexion. S'il est certain que le chômage va augmenter et des pans entiers de la population active vont se retrouver à la marge du marché du travail, l'intensité et l'ampleur de cet impact dépendraient en partie des réponses qui sont et seront mises en œuvre pour créer les conditions de la relance économique à même de protéger l'emploi. Mais au-delà des réponses propres à la crise, l'adoption de nouvelles formes de travail, de nouveaux modes d'organisation et de collaboration au sein des entreprises aurait certainement des effets d'amortisseurs de ses impacts. Des secteurs comme l'éducation, les services de l'administration, les services, en général et bien d'autres secteurs, ne nécessitant pas la présence physique dans les lieux de travail semblent montrer une certaine résilience grâce au travail à distance facilité par les nouvelles technologies de communication.

Cette adaptation dictée par la crise sanitaire, n'est que le début ; d'autres en lien avec la réglementation du travail, les modes de production, les mécanismes de la protection sociale, etc., structureront certainement le marché du travail post Covid-19.

Aussi, la crise sanitaire et son corollaire la crise économique, ont mis en exergue les vulnérabilités qui caractérisent le marché du travail marocain, tant du côté des entreprises que de celui des employés. Les plus vulnérables, parmi ces derniers, ont été les premiers et les plus impactés par la crise Covid-19. Les travailleurs dans l'informel, mais aussi ceux dans le formel avec des statuts d'emploi temporaires ou intérimaires, se sont retrouvés les premiers en arrêt d'activité, temporaire certes, mais sans visibilité claire d'une reprise dans des conditions meilleures. Combien bien même ces employés travaillent souvent dans des secteurs où le télétravail est moins possible, comme les BTP, les transports, l'agriculture, l'industrie, etc., ou exercent des métiers qui sont plus exposés aux risques sanitaires (livraison, gardiennage, chauffeurs, personnel paramédical, etc.). Or, ce sont aussi les mêmes personnes qui, à cause de leur statut contractuel ou du volume réduit du temps de travail, ne sont pas couverts, ou peu couverts, par les mécanismes de protection sociale contre les risques de maladie et de chômage. En effet, la crise actuelle met encore plus en évidence les vulnérabilités de ces travailleurs et exige, plus que jamais, une réflexion approfondie sur les politiques à mettre en place afin de les protéger.

Dans le même sens, les très petites et moyennes entreprises semblent être les plus impactées par l'arrêt et/ou la baisse de l'activité à cause des mesures du confinement et de protection contre la propagation du virus. Ces entreprises qui sont moins résilientes aux chocs et qui souffrent déjà d'énormes problèmes, tels que les difficultés d'accès aux marchés et au financement, sont durement touchés par les effets de la crise Covid-19 et se trouvent dans l'obligation de réduire leur activité et, partant, leurs effectifs d'employés ou de cesser totalement l'activité. La pandémie n'a fait que mettre en perspective les vulnérabilités du tissu productif, constitué en majorité de TPPME, ce qui milite pour la mise en place de mesures globales, non seulement pour atténuer les effets de la crise, mais aussi pour renforcer leur résilience et leur capacité à créer de l'emploi décent et durable.

Si la crise du Covid-19 a mis en exergue les vulnérabilités dont souffrent certaines catégories de la population actives et certaines entreprises et auxquelles des réponses conjoncturelles ont été données, les dysfonctionnements et les problématiques à l'origine de ses vulnérabilités sont par contre d'ordre structurel et nécessite des réponses elles aussi à caractère structurel. Dans cette perspective, une réflexion continue sur les formes d'emploi (typiques, atypiques ou nouvelles) est plus que nécessaire en vue de bien comprendre l'évolution du marché du travail marocain et proposer des orientations pour asseoir une politique d'emploi à même de faire face d'une manière proactive aux multiples enjeux réglementaires, économiques et sociales qui structurent et structureront le marché du travail. Le présent rapport constitue un premier output de cette réflexion que l'ONMT compte poursuivre en focalisant, prochainement, l'analyse sur des formes particulières d'emploi atypiques et nouvelles.

REMERCIEMENTS

Le présent rapport «Les nouvelles formes et les formes atypiques d'emploi au Maroc» est la consécration d'une collaboration fructueuse entre le Bureau international du travail (BIT) et le Ministère du Travail et de l'insertion professionnelle (MTIP). A ce propos, nous tenons à remercier le Bureau local du BIT à Rabat, pour son soutien à la réalisation de cette étude et d'avoir mis à la disposition de l'Observatoire national du marché du travail (ONMT) une expertise de haut niveau en la matière. C'est ainsi que nos remerciements vont particulièrement à Mme Mariya Aleksynska, Docteur en économie et spécialiste dans les questions de développement et du marché du travail, pour avoir encadré l'étude, contribué activement à la rédaction du présent rapport et coanimé les travaux des focus groups avec M. Idriss Elyaakoubi, sociologue et expert en formation, que nous remercions vivement pour son engagement et ses contributions pertinentes aux débats et à la réflexion d'une manière générale. Nos remerciements vont également à M. Ahmed Bouharrou, chercheur en droit du travail et en relations professionnelles qui, de par sa riche et longue expérience dans le domaine de la réglementation du travail, a enrichi par de précieux apports le contexte réglementaire et législatif relatif aux différentes formes d'emploi étudiées.

Eu égard à l'approche méthodologique retenue, cette étude a énormément puisé dans les riches réflexions et idées développées par un panel de participants aux six focus groups qui ont été organisés dans ce cadre. Représentants du milieu syndical, d'organisations professionnelles, de départements ministériels, d'établissements publics, de l'inspection du travail, du monde de l'université et de la recherche, ces participants ont non seulement enrichi la réflexion sur les sujets débattus lors des focus groups, mais également sur l'ensemble des problématiques du marché du travail, ce dont nous leur sommes très reconnaissants.

Outre leurs participations au focus groups, le présent rapport a bénéficié d'un examen des collègues de la Direction du travail, de la Direction de l'emploi et de la Direction de la protection sociale du MTIP que nous tenons à remercier pour toutes les observations et suggestions qui ont permis d'améliorer le contenu du rapport.

Enfin, de sincères remerciements sont à adresser aux cadres de l'Observatoire national du marché du travail qui ont contribué activement à l'ensemble des étapes de l'étude, de sa conception à la rédaction du présent rapport en passant par l'organisation et la synthèse des travaux des focus groups et des réunions de travail avec les différents experts. Des remerciements particuliers vont à M. Laala Zerouh, à Mme Lamiaa Tahiri et à M. Amine Seghir, pour leurs engagements et leurs contributions aux investigations et analyses, ainsi que leurs apports dans la rédaction du présent rapport.

Mohamed HAZIM

Directeur de l'Observatoire National du Marché du Travail

INTRODUCTION GENERALE

Si on exclut le travail indépendant où la question de relation de travail ne se pose pas, les formes atypiques d'emploi concernent diverses situations, telles que le travail temporaire, le travail intérimaire (travail à relations multipartites), le travail à temps partiel, ou encore les situations où les relations de travail restent ambiguës (cas où les droits et obligations respectifs des parties concernées ne sont pas clairement définis ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire), etc.

Les formes atypiques d'emploi offrent aux entreprises la flexibilité souhaitée pour gérer leurs besoins en main d'œuvre, en fonction des contraintes internes et externes, remplacer les travailleurs temporairement absents, évaluer les nouveaux salariés avant de leur offrir un contrat à durée indéterminée et répondre aux fluctuations saisonnières de la demande. Elles permettent ainsi une certaine flexibilité dans la gestion de la force du travail, tout en optant pour une programmation adaptée aux fluctuations de la demande et aux contraintes des employés qui ne peuvent s'engager dans une relation de travail à plein temps.

Certes, l'environnement économique et réglementaire dans lequel évoluent les unités économiques est déterminant dans leur préférence des différents types de relations de travail, cependant les caractéristiques qui sont propres à ces unités, jouent un rôle capital dans leur décision de recourir aux FAE. L'activité économique exercée, les compétences des ressources humaines, leur taille, leur mode de production, leur niveau d'intégration technologique, sont autant de facteurs internes qui déterminent le recours ou non de ces unités aux formes atypiques d'emploi. Outre la flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre en fonction des fluctuations de la demande, les principales raisons qui contraignent et/ou encouragent les entreprises à recourir aux emplois atypiques ont un lien étroit avec la réduction du coût du travail, l'augmentation de la productivité ou encore l'exigence de l'adaptation aux évolutions technologiques (travail à distance, travail collaboratif virtuel, etc.).

De l'autre côté, les formes atypiques d'emploi offrent à certains travailleurs une flexibilité dans leur emploi. Diverses motivations peuvent être derrière ce choix telles que les contraintes de gestion de temps en relation avec les obligations familiales, la poursuite des études, le besoin d'avoir un revenu supplémentaire, le souhait d'avoir un premier emploi comme tremplin avant de contracter un emploi permanent, etc.

Les expériences au niveau mondial montrent que les formes atypiques d'emploi concernent essentiellement les femmes, les jeunes et les travailleurs à faible qualification. Toutefois, ce constat ne s'applique pas, généralement, aux types d'emplois économiquement dépendants, pour lesquels des contrats sont conclus entre l'entreprise et une personne travaillant à l'extérieur de cette entreprise, et dont les compétences sont quelquefois de haut niveau.

Cette reconfiguration du marché du travail a interpellé les différents acteurs, notamment les syndicats des travailleurs, les poussant à se préoccuper et à s'interroger de l'impact des modalités d'emploi atypique sur la main d'œuvre, en particulier sur sa perspective d'intégration dans le marché du travail, sa mobilité interprofessionnelle, son niveau de rémunération, ses droits aux prestations de sécurité sociale, son accès à la formation, à la protection en matière de sécurité et de santé au travail, sa capacité à exercer ses droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, etc. Plus particulièrement, les difficultés surgissent lorsque ces emplois sont subis ou entravent l'accès à un emploi décent et souhaité par les travailleurs.

Dans le même sens, les unités de production qui font recours aux FAE semblent moins tentées par l'investissement dans leur capital humain et par la pérennisation des compétences en

interne. La gestion des ressources humaines, dans ce cas, se limite à la définition des besoins et à la recherche des compétences via des agences de recrutement, ce qui pourrait conduire inévitablement à l'érosion progressive des compétences propres et affaiblir le processus d'accumulation en savoir-faire. La réduction des investissements en matière d'innovation et de recherche et développement est une autre conséquence du recours excessif aux FAE dans la mesure où les gains de productivité sont plus générés suite à la réduction du coût de travail qu'à l'innovation dans les processus de production.

Les impacts de la prévalence des FAE ne se limitent pas aux employés et aux employeurs, mais concernent, également, le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble et, partant, les équilibres macroéconomiques et sociaux. La segmentation ou la dualité du marché du travail qui pourrait en résulter, risque toujours d'alimenter davantage les vulnérabilités et les inégalités en termes d'accès à l'emploi, de salaire, de protection sociale, etc. Elle risque aussi, d'amplifier les inégalités de partage des risques en défaveur de la main d'œuvre pendant les ajustements économiques, particulièrement en période de récession économique, où cette dernière en supporte le fardeau, menaçant, par conséquent, l'équilibre et la paix sociale.

Par ailleurs, un marché de travail très segmenté se caractérise par sa volatilité en termes d'emploi et de chômage. Cette segmentation pourrait, en situation de récession, avoir des conséquences négatives sur le budget de l'Etat, suite aux fluctuations de la masse salariale et, partant, des recettes fiscales, d'une part, et en raison de l'augmentation des prestations sociales en direction des perdants d'emploi, d'autre part. Il est donc capital pour les décideurs de prendre sérieusement en compte l'impact du partage inégal des risques entre les principaux acteurs d'un marché du travail dual.

Enjeux de l'étude des formes atypiques d'emploi pour le marché du travail marocain

Le Maroc qui a fait le choix de s'intégrer dans le processus de la mondialisation, fait face aux enjeux liés, d'une part, aux transformations structurelles de son économie et, d'autre part, aux mutations sociodémographiques de sa société. Par conséquent, la question du développement des formes atypiques d'emploi constitue un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs du marché du travail. Cet enjeu devient crucial lorsqu'il est confronté aux grandes problématiques qui caractérisent le marché du travail marocain, notamment, le faible taux d'activité des femmes, le chômage élevé des jeunes, le taux relativement élevé du sous-emploi, la tendance baissière du taux d'activité et du taux d'emploi, le phénomène des NEETs, le faible contenu en emploi de la croissance économique, la concentration spatiale de l'offre d'emploi, etc.

L'effort du Maroc de s'aligner sur les normes internationales de travail, à travers la ratification d'un ensemble de conventions et l'adoption d'un ensemble de recommandations, traduit la volonté des pouvoirs publics à améliorer la qualité et les conditions de travail et assainir les relations délictueuses qui entravent le bon fonctionnement du marché du travail.

Dans toute société, les différents acteurs du marché du travail aspirent à asseoir les règles respectant les principes et les droits au travail. Si le Maroc, par l'adoption du Code de travail de 2004, résultat d'un consensus arbitré entre les travailleurs et les employeurs, a franchi un long chemin dans la réglementation des relations de travail, il n'en reste pas moins que des manquements et des dysfonctionnements se sont avérés au fur et à mesure de son application. En effet, de part et d'autre, des constats sont faits. Les représentants d'employés et ceux d'employeurs soulèvent, à l'occasion du dialogue social, notamment, de tels manquements. Aussi, les inspecteurs du travail relèvent, lors de l'exercice de leur mission, les limites de certains instruments ou dispositions de la réglementation actuelle. Par ailleurs, et au-delà des évaluations des uns et des autres, les évolutions qu'a connues l'économie et les mutations du marché du travail et des relations qui y sont à l'œuvre, appellent à revisiter certaines

instruments et dispositions réglementaires, dont ceux régissant le recours à certaines formes d'emploi, dont justement les formes dites atypiques et les formes en émergence.

Dans le même sens, le débat sur la décence et la qualité de l'emploi ou encore l'apport des formes atypiques d'emploi au bon fonctionnement du marché du travail et à l'économie toute entière, revient souvent dans les débats du dialogue social de ces dernières années, témoignant d'un intérêt accru à cette question de la part des différents acteurs. Au-delà des arguments avancés par chacun des protagonistes pour promouvoir ou non une telle ou telle forme d'emploi, les pouvoirs publics sont les premiers interpellés par cette question au regard de leur rôle de régulateur du marché du travail.

Dans ce contexte, le Plan national de promotion de l'emploi (PNPE) a retenu dans le deuxième axe «Amélioration du fonctionnement du marché du travail et promotion des conditions de travail», la réalisation d'une étude sur les nouvelles formes et les formes atypiques d'emploi, en vue de comprendre ce phénomène, de diagnostiquer la situation de leur prévalence sur le marché du travail marocain, d'étudier la faisabilité de les promouvoir et, partant, de définir les exigences réglementaires et politiques qui en découlent. Il s'agit de porter un premier éclairage sur l'ensemble de ces formes et sur le comment elles peuvent contribuer à promouvoir l'emploi décent, répondre aux exigences de productivité des entreprises, garantir le bon fonctionnement des mécanismes du marché du travail et bien entendu, mettre à contribution les différents concernés dans une réflexion continue sur les enjeux actuels et futurs de ces formes d'emploi.

Une approche méthodologique alliant analyse quantitative et qualitative

Les formes atypiques d'emploi sont intéressantes pour l'employeur comme pour les travailleurs lorsqu'elles répondent aux besoins de flexibilité de l'entreprise tout en offrant aux travailleurs des emplois décents et en répondant à leurs aspirations de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il est, donc, évident, que la réglementation du travail a un rôle déterminant pour bien cadrer l'implémentation des FAE. En outre, les débats entre les différents acteurs, ont déjà pointé du doigt l'ambiguïté de certains aspects des relations employeurs-employés, auxquels il faudrait impérativement trouver des réponses tout en étant proactif quant aux défis futurs liés au développement de ces FAE. En effet, l'absence de réglementation adéquate peut empirer des dysfonctionnements sur le marché du travail, notamment en matière de durée du travail, de salaire, de protection sociale, ou encore de droits et avantages sociaux. Par suite, s'impose avec acuité l'étude des conséquences sociales et économiques de la prévalence de ces types d'emploi, dans la perspective de trouver le point d'équilibre pour plus de flexibilité et moins de vulnérabilité.

En effet, dans ses formes classiques, l'emploi atypique touche généralement des catégories de main d'œuvre ayant des contraintes d'insertion dans le marché du travail, tels que les jeunes et les femmes qui sont souvent qualifiés de vulnérables. La réglementation devrait, en principe, leurs assurer une protection tout en garantissant à l'entreprise, qui est exposée elle aussi, à d'autres vulnérabilités, une certaine flexibilité. La tâche est d'autant plus difficile que tout cela devrait se faire dans un marché du travail et une économie en évolution continue. Il était donc, primordial de procéder, au préalable, à un diagnostic détaillé des déterminants structurels, économiques et sociaux, de l'offre comme de la demande en emploi atypique, sous forme d'une réflexion à laquelle ont été conviées les principaux acteurs du marché du travail, en plus des experts, des académiciens et des chercheurs ou personnes ressources. Le but étant de collecter et d'analyser l'information disponible nécessaire à la compréhension de l'environnement économique et social dans lequel évoluent les nouvelles formes et les FAE.

Ce travail de diagnostic et de compréhension devrait être complété, par la suite, par des analyses d'impact des FAE, sur l'organisation des unités de production, sur la situation de la main d'œuvre, sur le coût et la productivité du travail, sur la flexibilité du travail, etc.

Ces analyses devraient également traiter des répercussions de la prévalence des FAE sur l'entreprise elle-même, notamment sur sa stratégie de gestion des ressources humaines, ses processus de production et d'accumulation, sa politique d'innovation et de compétitivité, etc.

L'objectif étant d'avoir des éléments informationnels et des connaissances actualisées, pour bien comprendre les FAE dans le but d'éclairer les décideurs et les acteurs concernés, et afin de formuler des propositions d'ordre institutionnel, technique et réglementaire, assurant les conditions du travail décent et des mesures d'accompagnement pour une meilleure implémentation de ces différentes recommandations.

C'est ainsi que le choix a été fait sur une approche méthodologique simple alliant connaissances émanant de sources d'informations diverses (enquêtes, sources administratives, base de données, etc.) et connaissances d'experts et d'acteurs de premier plan notamment les représentants d'employés ou d'employeurs ou encore de personnes ressources d'administrations publiques concernées.

Pour cette première phase de l'étude, cette approche s'est articulée autour de trois axes d'investigation constituant la trame de fond d'analyse de chaque forme atypique d'emploi :

- Une analyse de la situation actuelle et passée de la forme atypique d'emploi en question en mettant l'accent sur les traits qui la caractérisent, et ce, en procédant à l'analyse des données statistiques disponibles. A ce titre, force est de constater qu'il existe un déficit énorme en la matière et qu'un effort devrait être déployé pour mieux couvrir les différentes formes atypiques d'emploi.
- Une analyse du contexte juridique et réglementaire des relations de travail encadrant chaque forme en question. Il s'agit de rappeler les dispositions juridiques ou autres qui régissent ces formes d'emploi et d'en identifier, le cas échéant, les limites ou contraintes qu'elles engendrent en pratique.
- Un benchmark sur la prévalence de chaque forme d'emploi étudiée dans d'autres pays et une présentation, quand elle s'avère pertinente, de cas de contexte réglementaire de pays similaires ou des recommandations et résolutions de l'OIT en la matière.

En parallèle à ces analyses et investigations, et dans le but de faire participer des personnes ressources, de différents horizons, capables d'enrichir la réflexion et d'apporter un complément d'informations et de connaissances (souvent émanant du terrain), il a été procédé à l'organisation d'une série d'ateliers sous-forme de focus groups. Pour chaque forme atypique d'emploi, un atelier impliquant des acteurs concernés par la thématique du côté des employeurs comme du côté des employés, ainsi que des experts, des académiciens et des personnes ressources connues pour l'intérêt qu'elles portent aux questions de l'emploi et du marché du travail en général, a été organisé.

Un atelier de lancement officiel de la réflexion sur les nouvelles formes et les formes atypiques d'emploi a été organisé, et ce, dans le but de présenter le contexte, les objectifs, le champ et la démarche méthodologique de l'étude. Cet atelier a été l'occasion de recueillir les premières appréciations et perceptions des participants à l'égard des formes atypiques d'emploi et de la démarche à adopter lors des ateliers thématiques.

Suite à cette première rencontre, il a été décidé d'organiser des ateliers thématiques, chacun traitant d'une forme atypique d'emploi différente à savoir i) le travail à temps partiel, ii) les relations tripartites d'emploi, iii) le travail temporaire, y compris le saisonnier et l'occasionnel, vi) les nouvelles formes d'emploi et l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant, v) les nouveaux métiers et les technologies de l'information.

Les travaux des ateliers se sont déroulés selon un débat ouvert, mais encadré par des questions ciblées en vue de recueillir, dans un premier temps, les avis et les perceptions des participants quant aux tendances d'évolutions de la forme d'emploi objet de l'atelier,

les secteurs d'activités et les occupations les plus concernés, les facteurs à l'origine du recours à cette forme d'emploi, l'intérêt pour les travailleurs et pour les entreprises et les éventuels développements futurs. Dans un second temps, les participants ont été appelés à traiter les questions à caractère managérial notamment les aspects de management des ressources humaines en lien avec les spécificités de la forme d'emploi étudiée, les questions de compétences, les arrangements contractuels, les besoins des entreprises et des individus, etc.

Enfin, un troisième temps a été consacré aux aspects réglementaires. Il s'agit de dresser la situation juridique et réglementaire concernant la forme d'emploi objet de l'atelier, les conventions collectives quand elles existent et comment elles prescrivent certaines régulations quant au recours à cette forme d'emploi, l'intérêt pour modifier ou mettre en place une régulation (si elle n'existe pas), les enjeux pour une nouvelle réglementation, l'état de lieu en matière de protection sociale des travailleurs et les pistes de son amélioration, les politiques complémentaires à mener afin d'assurer les conditions de travail décent pour les travailleurs et les besoins en compétences et en emploi pour l'entreprise, etc.

CHAPITRE 1

LES FORMES D'EMPLOI, CLASSIFICATION INTERNATIONALE, CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE ET MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN

L'objectif de ce chapitre est de mettre en lumière les tendances qui caractérisent, ces dernières années, l'économie et le marché du travail marocain à travers des données relatives, plus particulièrement, au profil de la croissance économique, à la participation de la population en âge de travailler à l'activité économique et aux caractéristiques de la population en chômage, etc., et ce, dans le but de comprendre le contexte dans lequel évoluent et émergent les formes d'emploi au Maroc. Mais de prime abord, et avant d'aborder en détail chacune de ces formes d'emploi, dans les prochains chapitres, une présentation de la classification internationale des différentes formes d'emploi, notamment celles dites atypiques, s'avère nécessaire pour bien cerner le champ d'investigation de l'étude.

1- Classification internationale des différentes formes d'emploi¹

Dans la plupart des régions du monde, les lois qui réglementent le travail s'appliquent à un type d'emploi *continu, à durée indéterminée, à plein temps*, en s'inscrivant dans une relation directe de subordination entre employeur et employé. Ce type d'emploi est souvent communément appelé «relation d'emploi typique».

Néanmoins au cours des dernières décennies, on commence à observer une diversification des formes d'emploi, dont certaines ont des modalités qui se démarquent de celles de l'emploi typique parce qu'elles ont une ou plusieurs caractéristiques en moins. Il s'agit notamment du travail temporaire, du travail à temps partiel, du travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites, les relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant (les situations où les relations de travail restent ambiguës, car les droits et obligations respectifs des parties concernées ne sont pas clairement définis ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire).

Selon le BIT (2015, 2016), ces formes d'emploi sont communément appelées «formes atypiques d'emploi» (Figure 1). Certaines nouvelles formes d'emploi, tel que le travail via les applications mobiles ou les plateformes digitales, peuvent s'inscrire dans ce cadre. On peut citer également, le travail à domicile ou à distance que les observateurs, selon certaines considérations spécifiques, catégorisent comme atypique ou typique.

Malgré le fait qu'il a toujours existé, *le travail temporaire* est l'une des formes d'emploi atypique classique. Il englobe les situations dans lesquelles les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, et comprend ainsi les contrats de durée déterminée (CDD), ceux conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel, y compris le travail journalier. Le travail temporaire est plus courant dans certaines branches d'activité sujettes à des fluctuations saisonnières, comme l'agriculture, la construction et le transport. En outre, les entreprises y recourent pour faire face à des besoins spécifiques de main-d'œuvre pour de courtes durées (remplacement d'un travailleur absent, pics de demande, évaluation d'un travailleur nouvellement recruté avant de lui proposer un contrat de durée indéterminée, etc.).

¹ Cette première partie de ce chapitre est basée sur les travaux du BIT, 2015 et 2016.

Quant au travail occasionnel, il peut se définir comme l'embauche de travailleurs pour une courte durée ou sur une base ponctuelle et intermittente, souvent pour un certain nombre d'heures, de jours ou de semaines, en contrepartie d'un salaire convenu aux termes d'un accord de travail journalier ou périodique.

Dans le cas du *travail à temps partiel*, la durée normale du travail est inférieure à celle d'un travail à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Dans certains cas, la durée du travail est très courte, ou alors les horaires de travail ne sont pas fixés à l'avance et l'employeur n'est pas tenu d'offrir un nombre donné d'heures de travail. Ces arrangements contractuels sont communément qualifiés de travail «sur appel» ou «à la demande».

Figure 1 : Les différentes formes d'emploi atypique, selon le BIT

	EMPLOI TEMPORAIRE Contrats de durée déterminée, y compris les contrats conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini ; travail saisonnier; travail occasionnel, y compris journalier.	Pas de durée indéterminée
	TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET SUR APPEL Durée normale de travail inférieure à celle des travailleurs à plein temps dans une situation comparable ; travail à temps partiel de très courte durée; travail sur appel (ou à la demande) y compris les contrats «zéro heure».	Pas de plein temps
	RELATION D'EMPLOI MULTIPARTITE Aussi pratiquée sous l'appellation de travail détaché, de courtage ou de location de main-d'œuvre. Travail intérimaire ; travail en sous-traitance.	Pas de relation de subordination directe avec l'entreprise utilisatrice
	RELATION DE TRAVAIL DEGUISEE / EMPLOI ECONOMIQUEMENT DÉPENDANT Relation de travail déguisée, emploi économiquement dépendant, qualification fictive ou erronée en emploi indépendant.	Pas de relation de travail (salarié)

Source : BIT, 2016 (version française du rapport ; avec adaptations)

Lorsque le travailleur n'est pas directement employé par l'entreprise pour laquelle il fournit un service, il se situe dans le cadre d'arrangements contractuels *multipartites*, (Ex. situation où il est mis à disposition et rémunéré par une agence de travail temporaire, alors que le travail est réalisé pour le compte d'une entreprise tierce). Généralement, le travailleur et l'agence sont liés par un contrat ou une relation de travail, tandis que l'agence et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat commercial. Les principaux problèmes associés à ces arrangements sont liés à leur structure stratifiée qui rend difficile l'identification de l'entité responsable et de s'assurer que les conditions de travail sont conformes à la loi. À cela s'ajoute le risque de ne pas pouvoir se retourner contre des entités qui ne sont pas juridiquement leur employeur.

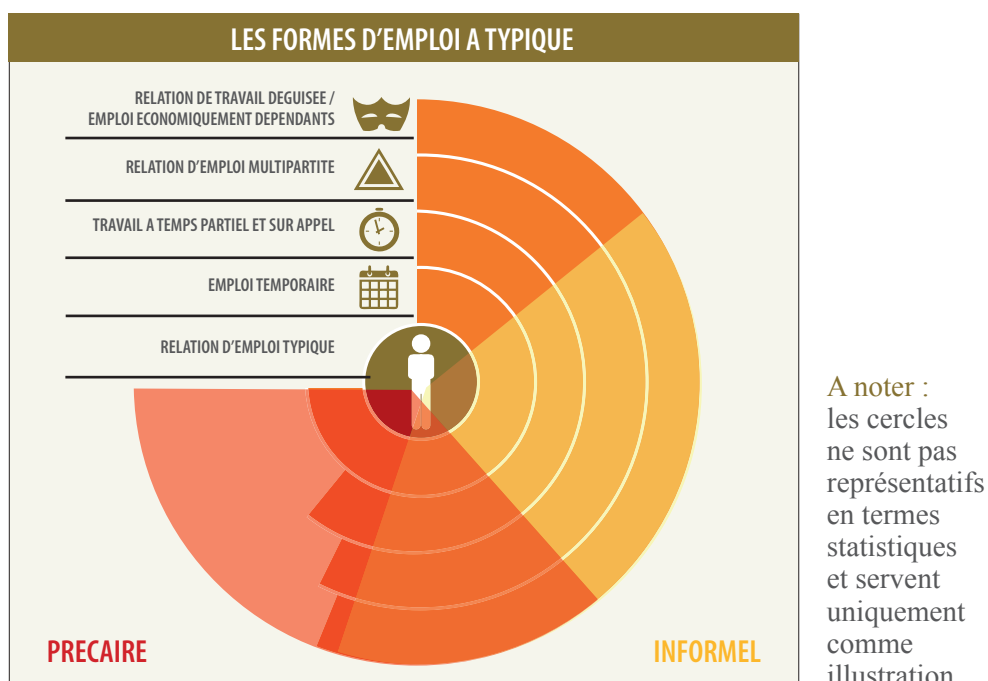
Les relations de travail déguisées concernent les situations où la relation de travail donne «une apparence différente de la réalité, afin d’annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi» (BIT, 2013). Cela peut consister à cacher l’identité de l’employeur, à embaucher le travailleur par l’intermédiaire d’un tiers, ou à engager le travailleur dans le cadre d’un contrat commercial ou coopératif plutôt que d’un contrat de travail, tout en contrôlant et en dirigeant son activité d’une façon incompatible avec son statut de travailleur indépendant. En outre, *une relation de travail peut être ambiguë* lorsque les obligations et droits respectifs des parties concernées ne sont pas définis clairement, ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire, y compris en ce qui concerne l’interprétation ou l’application de la loi.

Il est à noter que certaines incompréhensions ou zones d’ombre concernent, parfois, les *travailleurs économiquement dépendants* qui fournissent des services en vertu d’un contrat commercial, mais dont les revenus dépendent d’un nombre très limité de clients – voire d’un seul – qui, en outre, leur fixent directement le travail demandé, ainsi que ses modalités d’exécution. Ces travailleurs ne sont pas, généralement, couverts par la législation du travail ou les régimes de sécurité sociale fondés sur l’emploi, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour assurer aux concernés une certaine protection.

Il est aussi important de signaler que les différentes formes d’emploi peuvent être formelles ou informelles. Autrement dit, l’informalité en soi ne représente pas une forme d’emploi à part, mais peut concerner toutes les formes d’emploi (Figure 2). De même, le concept de précarité peut également concerner les travailleurs dans les différentes formes d’emploi, y compris les relations d’emploi typiques. Néanmoins, certaines formes d’emploi peuvent pâtir d’informalité et de précarité plus que les autres. Par exemple, le travail occasionnel, dans de nombreux cas, est informel. Il est, donc, primordial de comprendre quelles formes d’emploi sont plus concernées par l’informalité et la précarité, car leur meilleur encadrement aura un fort lien avec la politique générale de formalisation de l’économie et du marché du travail.

Enfin, il est primordial de bien comprendre toutes les nuances de ces diverses formes de travail pour aider les employeurs et les travailleurs à s’adapter à l’évolution du monde du travail et, plus généralement, améliorer la gouvernance du marché du travail, afin de mieux exploiter les opportunités qu’offre une telle réalité et relever les défis qu’elle suscite.

Figure 2 : Les différentes formes d’emploi atypique, informalité et précarité



Source : BIT, 2016 (version anglaise du rapport ; avec adaptation)

Au niveau international, plusieurs instruments, ou normes légales, concernent de manière directe ou indirecte la régulation des différentes formes d'emploi. Le tableau, ci-dessous, regroupe ces instruments par forme d'emploi, et montre ceux qui sont ratifiés par le Maroc.

Tableau 1 : Normes internationales du travail en lien avec la régulation des différentes formes d'emploi

Normes directement liées à la régulation des formes d'emploi spécifiques		
Forme d'emploi	Norme internationale	Ratification par Maroc et l'état actuel
Emploi permanent ; emploi temporaire (CDD, occasionnel, saisonnier)	C158 - Convention (n°158) sur le licenciement, 1982	Ratifiée le 7 octobre 1993 ; en vigueur
	R166 - Recommandation (n°166) sur le licenciement, 1982	---
Travail à temps partiel	C175 - Convention (n°175) sur le travail à temps partiel, 1994	N'est pas ratifiée
	R182 - Recommandation (n°182) sur le travail à temps partiel, 1994	---
Relation d'emploi multipartite	C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	Ratifiée le 10 mai 1999 ; en vigueur
	R188 - Recommandation (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	---
Relation de travail déguisée et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant	R198 - Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006	---
Travail à domicile	C177 - Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996	N'est pas ratifiée
	R184 - Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996	---
Conciliation vie privée et vie professionnelle	C165- convention (n°165) sur les travailleurs qui ont une responsabilité familiale (doit être développer au niveau des normes internationales et ajouter à l'annexe n°2)	En cours d'étude pour une éventuelle possibilité de ratification
Exemples de normes indirectement liées à la régulation des différentes formes d'emploi		
Pertinentes surtout pour le travail à temps partiel	C100 – Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Ratifié le 11 mai 1979 ; en vigueur
	C111 – Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Ratifié le 27 mars 1963 ; en vigueur
	C156 - Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	N'est pas ratifiée
	C183 - Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000	Ratifiée le 13 avril 2011 ; en vigueur
Pertinente surtout pour toutes les formes d'emploi et surtout la relation de travail déguisée et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant	R204 - Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015	---
Pertinente pour toutes les formes d'emploi	R202 - Recommandation (n° 202) sur les socles de la protection sociale, 2012	---

Source : Compilation sur la base des données ILO NORMLEX.

Il est à noter que seules les conventions (ou protocoles) qui sont juridiquement contraignantes et pouvant être ratifiées par les Etats membres, alors que la quasi-totalité des recommandations, qui complètent les conventions n'ont pas un caractère contraignant et ne sont pas à ratifier.

2- Contexte socio-économique et marché du travail marocain

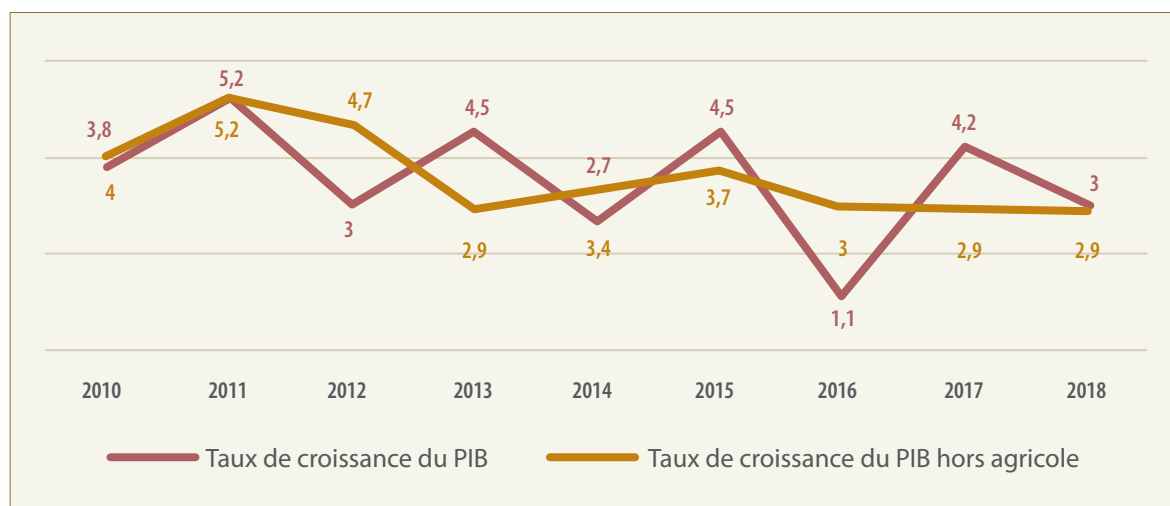
Pendant ces deux dernières décennies, le Maroc a entrepris des réformes économiques substantielles et s'est engagé dans un processus d'ouverture et de libéralisation de son économie tout en optant pour une gouvernance de son développement basé sur la mise en œuvre de plans et stratégies sectorielles et de politiques publiques visant l'augmentation de la croissance et la création d'emploi. Cependant, force est de constater que la croissance économique n'a pas connu une tendance haussière soutenue et n'a pas, par conséquent, pu réduire considérablement le chômage et créer assez d'opportunités d'emploi pour absorber les flux des nouveaux arrivés sur le marché du travail qui reste marqué par des problématiques structurelles.

En effet, la situation du marché du travail marocain est caractérisée par une tendance baissière du taux d'activité, due principalement à la faible participation des femmes et des jeunes à l'activité économique, conjuguée à un niveau de chômage relativement élevé, avec un écart significatif par genre. L'emploi, de son côté, évolue à un rythme modéré avec une tendance de plus en plus importante vers la tertiarisation de la création des emplois.

Une croissance économique modérée et volatile

Entre 2010 et 2018, l'économie marocaine a réalisé des taux de croissance se situant autour de 3,5% en moyenne. En effet, ce taux est passé de 3,8% en 2010 à 3% en 2018 (Figure 3). Au cours de la même période, le PIB non agricole, quant à lui, a enregistré un taux de croissance, respectivement, de 4% et 2,9%, avec une évolution annuelle moyenne semblable à celle de l'ensemble de l'économie (3,6%).

Figure 3 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole (en %)

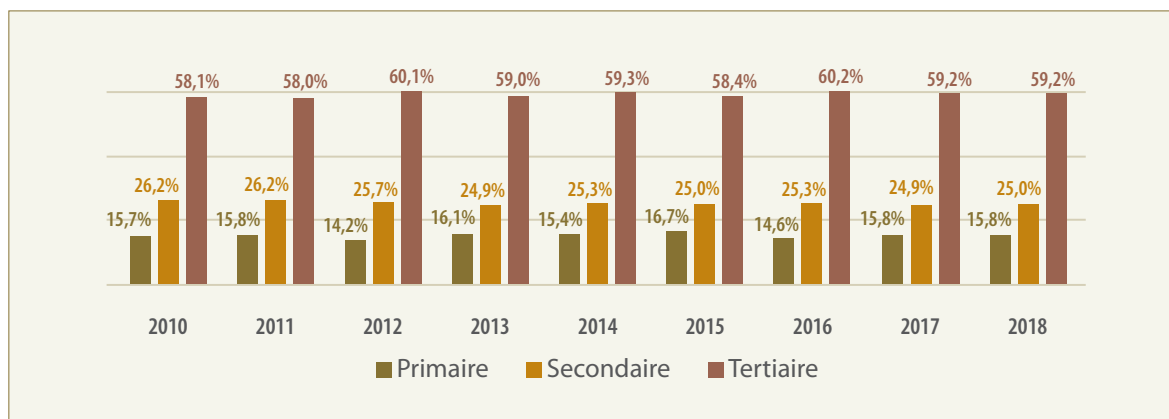


Source des données : Haut-Commissariat au Plan

Force est de constater que la croissance économique évolue en dent de scie, oscillant ainsi entre des taux relativement élevés (5,2% en 2011) et des taux faibles allant jusqu'à 1,1% en 2016. Ces fluctuations sont imputables essentiellement à la vulnérabilité de la croissance économique aux aléas climatiques, en raison notamment du poids très marqué du secteur agricole dans la croissance économique. Toutefois, il est à noter que les stratégies sectorielles adoptées par le pays, notamment le Plan Maroc Vert, ont contribué à atténuer la volatilité de la contribution du secteur agricole au PIB et ont induit une modification de la structure du tissu productif et de l'emploi.

L'économie marocaine s'est inscrite dans un processus de tertiarisation avec une part du secteur tertiaire dans la valeur ajoutée globale atteignant 59% en 2018 contre 16% et 25% respectivement pour les secteurs primaire et secondaire (Figure 4). Cette prépondérance accrue des activités tertiaires reflète une certaine transformation socio-économique dans le pays. En effet, cette tertiarisation est souvent associée à une évolution vers un marché du travail plus flexible et traduit l'émergence de nouvelles formes de travail.

Figure 4 : Part sectorielle de la valeur ajoutée (en %)



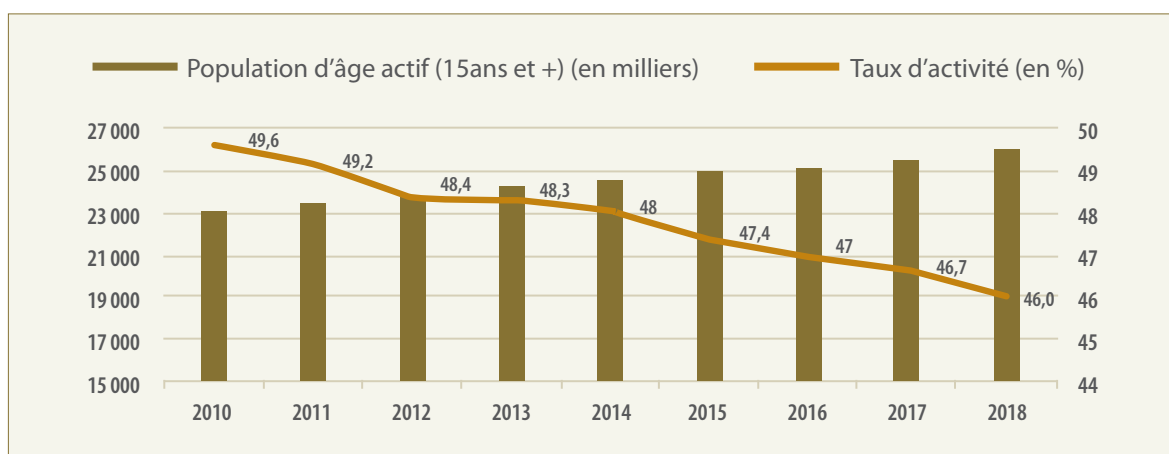
Source des données : Haut-commissariat au Plan

Une pression soutenue sur le marché du travail conjuguée à une tendance baissière de l'activité

Le rythme de croissance de l'économie marocaine, quoique relativement soutenu, demeure globalement insuffisant pour créer suffisamment d'emploi et résorber le flux des chômeurs, dont la majorité est constituée de jeunes primo-demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, la part des personnes en âge d'activité s'est accrue de 60,7% en 2004 à 62,4% en 2014. Selon les projections du HCP, cette part devrait atteindre son maximum en 2029 (63,1%), induisant de plus en plus de pression démographique sur le marché du travail dans les dix prochaines années.

Il est à noter qu'entre 2010 et 2018, la croissance de la population en âge actif a été plus forte que celle de la population active. Pendant que la population d'âge actif augmentait de 12,4%, la population active n'a crû que de 4,4%. Conséquence de l'aggravation de l'inactivité des femmes et des jeunes et de la hausse des taux de la scolarisation, le taux d'activité est descendu sous la barre de 50%, il se situe à hauteur de 46% en 2018 au niveau national (42% dans les villes et 53% dans les campagnes).

Figure 5 : Evolution du taux d'activité et de la population d'âge actif (15 ans et plus)



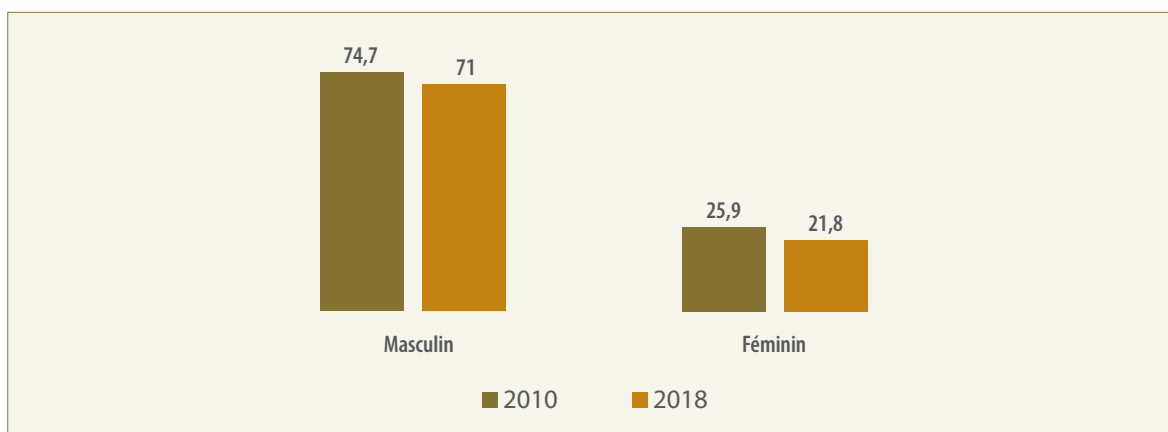
Source de données : Haut-commissariat au Plan

Bien qu'elles constituent la moitié de la population en âge actif, les femmes ne représentent qu'environ le quart de la population active (24,1%). Le taux d'activité des femmes en 2018 se situe à 21,8% contre 71% pour les hommes, soit un niveau plus faible qu'en 2010 (Figure 6).

Le fossé urbain-rural reste également large : dans les zones urbaines, environ 18,1% des femmes entrent sur le marché du travail contre 67,3% des hommes, alors qu'en milieu rural le taux est respectivement de 28,6% et 77,5%.

Outre la sous-utilisation des compétences des femmes instruites et la perte potentielle en termes de revenu et de croissance économique, ces faibles taux d'activité ont des conséquences supplémentaires pour les femmes et leurs familles, notamment le manque d'autonomie financière, la dégradation du statut social, la réduction des revenus et du bien-être des familles et l'accroissement de la pauvreté.

Figure 6 : Evolution du taux d'activité par sexe entre 2010 et 2018 (en %)

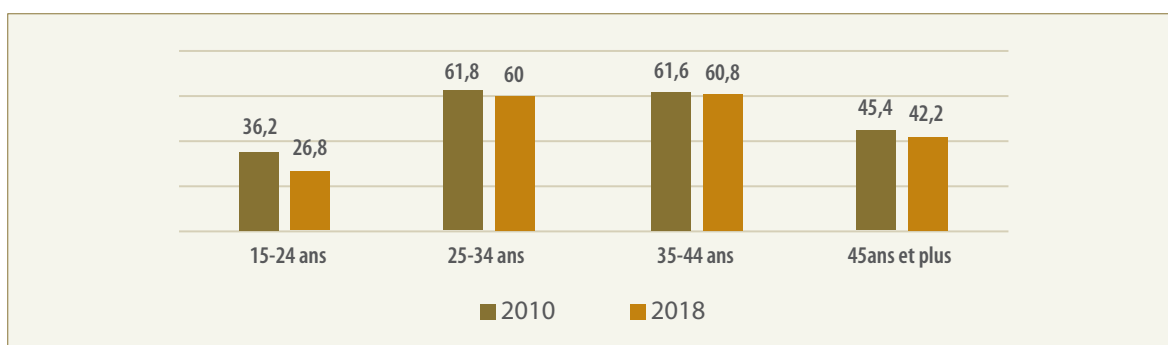


Source des données : Haut-commissariat au Plan

Selon l'âge, le taux d'activité s'établit à 60 % pour les 25-34 ans, contre 60,8% pour les 35-44 ans. Il est seulement de 42,2 % pour les personnes âgées de 45 ans et plus. Quant aux jeunes de 15-24 ans, il est connu que ces derniers ne participent pas de manière accrue à la vie active.

En effet, seulement un jeune sur quatre est actif au niveau national en 2018. Si entre 2010 et 2018, les taux d'activité ont reculé pour toutes les classes d'âges, la plus forte baisse a été enregistrée chez les 15-24 ans (de 36,2 % à 26,8 %).

Figure 7 : Evolution des taux d'activité selon l'âge (en %)



Source des données : Haut-commissariat au Plan

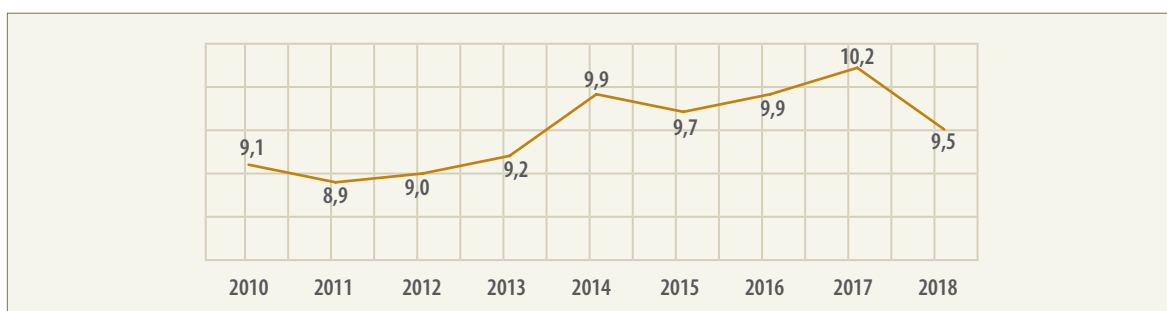
Cependant, si l'inactivité des jeunes s'explique en partie par la poursuite des études, le taux des NEETs, qui mesure la part des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation, dans la population des jeunes, vise à attirer l'attention sur la proportion de jeunes

qui sont inactifs pour des raisons autres que l'éducation. En 2017, près de 29,3% des jeunes âgés de 15-24 ans, font partie des NEETs. Les différences sont encore plus marquées entre sexes. En effet, le taux des NEETs est plus élevé chez les jeunes femmes (46%) que chez les jeunes hommes (13 %).

Une prévalence du chômage chez les urbains, les jeunes et les diplômés

D'un autre côté, au cours des dernières années, le taux de chômage s'est stabilisé autour de 9% au niveau national, avec des disparités persistantes entre les villes et les campagnes. Le taux de chômage est plus élevé dans les zones urbaines qu'en milieu rural. A noter que le chômage en zones rurales semble être particulièrement masqué par le phénomène du sous-emploi, puisque ce dernier touche, en 2017, 10,8% de la population active occupée en zones rurales et 8,9% en zones urbaines (il est de 9,8 % au niveau national).

Figure 8 : Evolution du taux de chômage national (en %)



Source des données : Haut-commissariat au Plan

Les disparités du chômage par genre se manifestent dans l'écart significatif entre les taux de chômage chez les hommes et chez les femmes. Cet écart s'est accru de 5,3 points de pourcentage en huit ans. Celui des femmes est supérieur de près de 6 points de pourcentage à celui des hommes, en 2018. Cette disparité est plus accentuée en zones urbaines (13 points de pourcentage pour un taux de chômage de 23,9 % pour les femmes contre 10,9% pour les hommes). En zones rurales, l'écart est moins important, mais en défaveur des hommes (-1,3 point de pourcentage).

Le faible taux de chômage des femmes dans les zones rurales est principalement dû à la prédominance du statut d'aides familiales pour lequel les femmes rurales sont si présentes.

La déclinaison du taux de chômage selon l'âge montre que les jeunes de 15 à 24 ans y sont, généralement, fortement exposés. Le taux de chômage de cette catégorie de la population s'est établi, en 2018, à 25,6 %, contre 15% pour la catégorie des 25-34 ans.

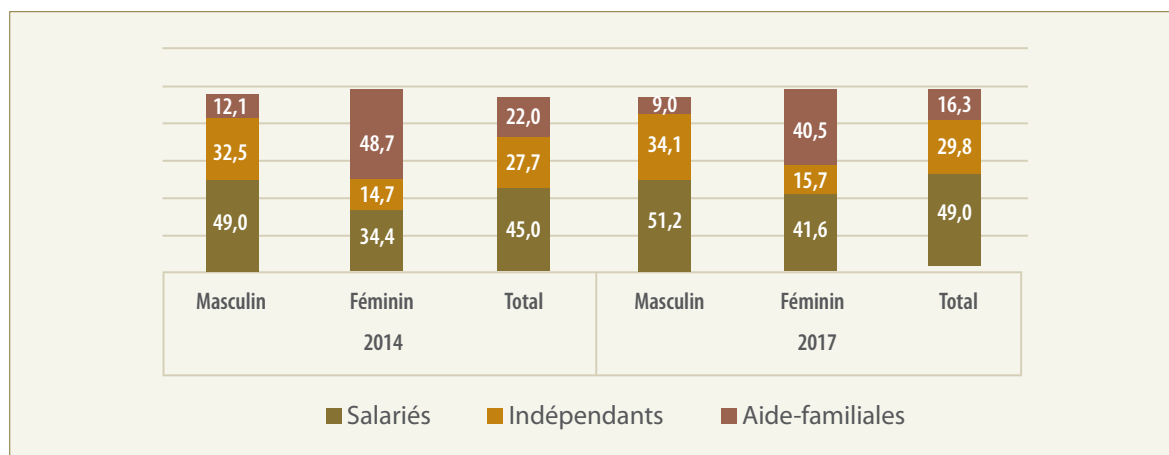
Caractéristique du marché du travail marocain, le taux de chômage des diplômés affiche des niveaux plus élevés par rapport à celui des non diplômés. En 2018, 16,7% des diplômés étaient en chômage contre 3,3% chez les non diplômés. Autre fait marquant du chômage est la forte vulnérabilité des jeunes primo demandeurs d'emploi (54,7% en 2016) et des chômeurs de longue durée (67,2%).

La part de l'emploi du secteur tertiaire dans l'économie marocaine concerne plus de quatre personnes sur dix. Elle est de 43,1% en 2018, alors que cette part n'était que de 38% en 2010. A l'inverse, l'agriculture a vu ses effectifs baisser malgré une croissance soutenue de la valeur ajoutée créée, traduisant ainsi, des gains de productivité suite à la modernisation du secteur, en particulier. Sa part dans l'emploi total est de 34,4% en 2018, contre 40% en 2010. Le secteur secondaire, y compris le BTP, regroupe 22,5 % de l'emploi total.

Près de la moitié (49% en 2017) des actifs occupés sont des salariés, majoritairement des hommes (51,2%), 29,8% sont des indépendants et 16,3% des aides familiaux. Cette dernière catégorie représente 40,5% chez les femmes contre 9% chez les hommes.

Cette structure a montré un relatif changement par rapport à 2014 (Figure 9), où on observe une certaine amélioration de la part du salariat et des indépendants associée à une régression significative des aides familiales.

Figure 9 : Population active occupée (âgée de 15 ans et plus), selon la situation dans la profession, en %



Source : Haut-commissariat au Plan

Face aux différentes problématiques du marché du travail, notamment celles liées aux taux de chômage pressants, en particulier ceux de longue durée et des primo demandeurs d'emploi et des diplômés, à la tendance baissière du taux d'activité et à la croissance économique jugée insuffisante et faible en contenu en emplois pour absorber les flux annuels sur le marché du travail des demandeurs d'emploi, ainsi que les problèmes liés à la précarité de l'emploi et à la sécurité sociale des travailleurs, des réflexions devraient être menées par l'ensemble des acteurs pour une politique innovante de l'emploi qui constituerait la base de la stratégie du développement du pays. Eu égard au caractère transversal de l'emploi, une telle politique devrait être volontariste et adresser l'ensemble des composantes du marché du travail qu'elles soient de l'offre, de la demande ou encore des mécanismes de sa régulation et de son fonctionnement.

L'encadrement des formes atypiques d'emploi peut être, dans ce sens, considéré comme l'un des créneaux sur lesquels il faudrait agir. La possibilité de travailler à temps partiel, par exemple, a toutes les chances d'attirer les femmes, particulièrement, qui, aujourd'hui, n'ont d'option que de choisir entre l'inactivité et le travail à temps plein, leur permettant ainsi, de mieux équilibrer leur vie professionnelle et personnelle. Le travail temporaire quant à lui peut permettre aux nouveaux arrivants sur le marché du travail ainsi qu'aux étudiants d'acquérir une première expérience en alternant travail, étude et projet personnel. Ainsi, à la condition que ces formes d'emploi offrent des conditions décentes de travail, elles peuvent certainement faciliter l'entrée et le maintien des personnes sur le marché du travail, voire même encourager les inactifs volontiers à transiter vers l'activité et bien entendu tout en induisant une certaine flexibilité sur le marché du travail.

CHAPITRE 2

L'EMPLOI TEMPORAIRE

Le travail temporaire, dans le cadre duquel les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, comprend les contrats à durée déterminée (CDD), ceux conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel, y compris le travail journalier.

Les entreprises recourent à ces formes d'emploi pour faire face à des besoins spécifiques en main-d'œuvre sur de courtes périodes comme dans le cas du remplacement d'un travailleur absent ou de l'évaluation d'un travailleur nouvellement recruté avant de lui proposer un contrat à durée indéterminée. Aussi, l'emploi temporaire permet d'avoir plus de flexibilité, dans la mesure où il permet à certaines entreprises d'éviter de licencier leur personnel permanent en cas de fluctuations de la demande ou de chocs défavorables (BIT, 2016 ; Aleksynska et Muller, 2015). Les petites entreprises sont plus enclines à recourir au travail temporaire, car elles n'ont généralement pas assez d'employés pour faire face à des besoins d'ajustement temporaire.

L'emploi temporaire peut, aussi, être une option attrayante pour les travailleurs. Il leur donne la possibilité d'entrer ou de réintégrer le marché du travail, d'acquérir de l'expérience professionnelle, de développer des compétences et d'élargir les réseaux sociaux et professionnels. Il permet également à certains travailleurs (en formation et ayant un contrat de travail à durée indéterminée) de concilier temps de travail et temps de formation.

Toutefois, une dépendance excessive envers la main-d'œuvre temporaire peut engendrer des problèmes de productivité tant pour les entreprises elles-mêmes que pour l'économie dans son ensemble. Les entreprises risquent ainsi de se laisser aller à l'autosatisfaction quant à leur compétitivité ou d'être moins responsables que les autres entreprises sur le plan des conditions d'emploi (BIT, 2016).

Pour les travailleurs, les principaux risques sont liés à la précarité, car, une fois terminés, les contrats de travail temporaire ne garantissent pas aux travailleurs concernés d'autres emplois. Ainsi, se pose la question de la protection des travailleurs temporaires, pendant leur emploi, mais aussi pendant leur transition vers un autre emploi.

Dans les pays en voie de développement, l'emploi temporaire prend souvent la forme de travail saisonnier ou occasionnel. Ce type de travail a aussi émergé plus récemment dans l'économie «à la demande» ou «à la tâche» (petits boulots), propulsés par les développements technologiques. Ainsi, à la précarité se rajoute un très fort risque d'informalité et de non-respect des droits au travail.

Quand l'emploi à durée déterminée est involontaire, l'arrangement est souvent de qualité inférieure à celle des contrats à durée indéterminée, en particulier si le passage vers un emploi à durée indéterminée est compromis. Il est donc important de prévenir le recours abusif aux emplois temporaires en limitant leur renouvellement et leur durée globale ou en les interdisant pour effectuer des tâches permanentes. Il est aussi primordial d'offrir l'égalité des conditions de travail entre travailleurs temporaires et travailleurs occupant un emploi typique.

1- Emploi temporaire dans le monde

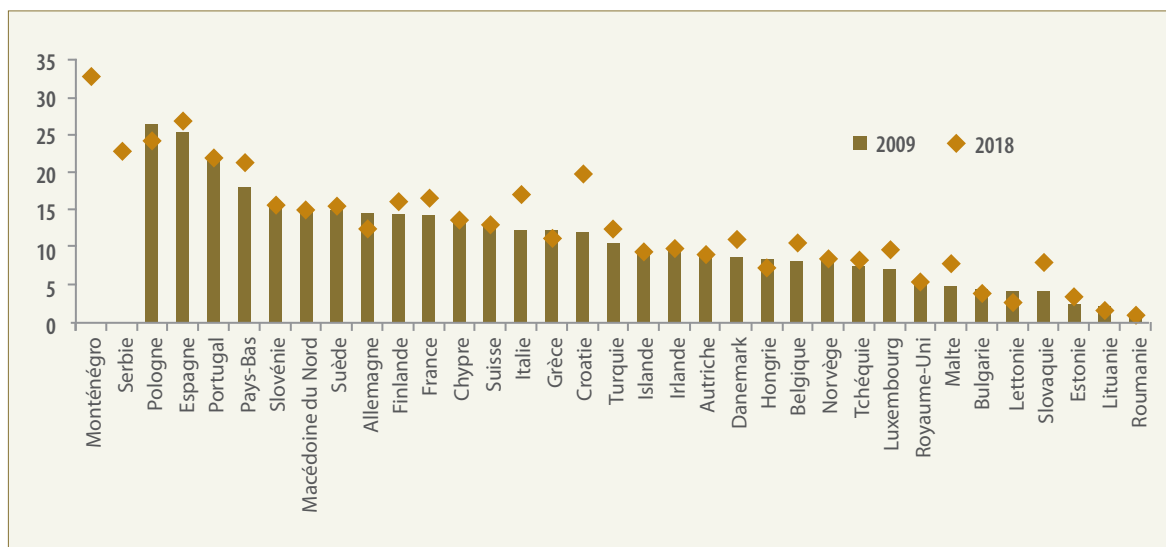
Le recours à l'emploi temporaire est une pratique ancienne, notamment dans certaines branches d'activité sujettes à des fluctuations saisonnières, comme l'agriculture, la construction, le tourisme et le transport. Néanmoins, depuis les années 1970-1980, on a constaté une croissance de cette forme d'emploi dans la plupart des pays à travers le monde, y compris dans les secteurs où l'emploi permanent a traditionnellement été plus répandu, comme le transport aérien ou les télécommunications.

Pendant la dernière crise économique, le taux d'emploi temporaire a chuté car les employeurs ont ajusté leurs besoins en main-d'œuvre, en ne prolongeant pas les contrats temporaires, plutôt qu'en licenciant les travailleurs permanents. Cependant, avec la reprise économique, et surtout dans le contexte de l'incertitude, on observe une autre fois, le retour de l'emploi temporaire.

Selon les statistiques disponibles, le recours à l'emploi temporaire reste très différencié selon les pays. En effet, dans les pays développés, l'Australie est depuis longtemps un champion du travail occasionnel «formel», car un salarié sur quatre est employé de façon occasionnelle. Dans ce pays, l'emploi occasionnel est une catégorie particulière d'emploi qui ne donne droit ni à des congés annuels payés ni à des congés de maladie, mais dont le taux de salaire horaire est majoré à titre de compensation par une «prime de travail occasionnel». Cette forme d'emploi est courante dans les activités faiblement rémunérées (BIT, 2016).

D'autres régions particulièrement touchées par le travail occasionnel sont l'Asie et l'Afrique. Ici, le travail saisonnier et occasionnel est surtout informel. Il représente près des deux tiers de l'emploi salarié au Bangladesh, en Inde, en Éthiopie et en République-Unie de Tanzanie; plus de 40% au Pakistan ; et plus d'un tiers au Zimbabwe et au Mali. Cette forme d'emploi est, en général, particulièrement présente dans les zones rurales.

Figure 10 : Emploi temporaire, en pourcentage des salariés, dans les pays d'Europe.

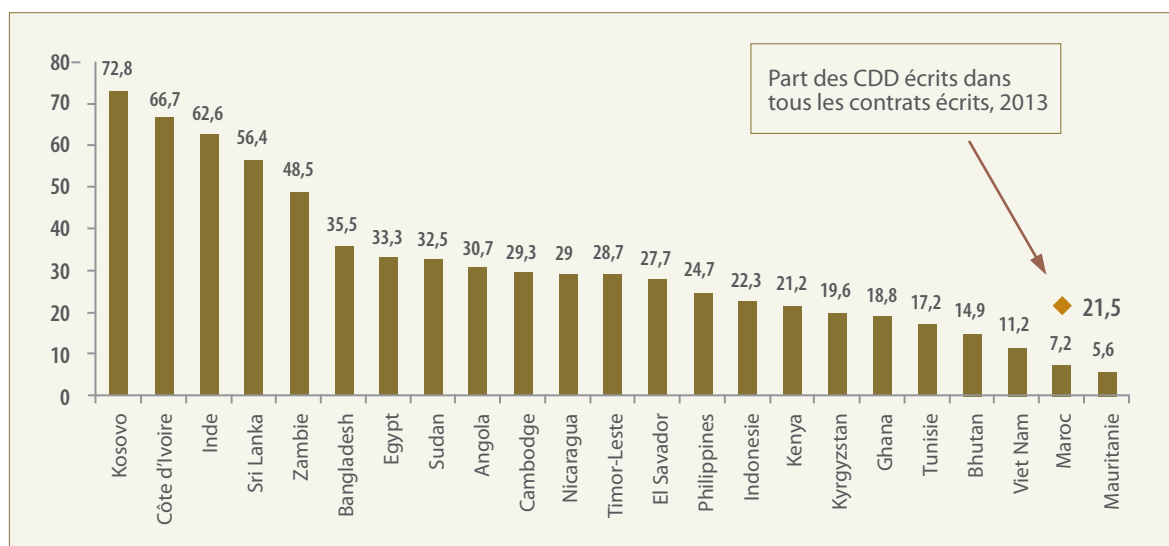


Source : Calculs à partir des données d'Eurostat.

Les contrats à durée déterminée, plus souvent observés dans le secteur formel, dans l'industrie et les services, touchent un quart des salariés au Kenya, en Afrique du Sud et aux Philippines (ILO STAT, 2019). Cette forme de travail est aussi assez répandue en Europe, où on a observé la progression de 13,6% en 2009 à 14,2% en 2018 (Eurostat ; voir aussi Figure 27). Les contrats à durée déterminée (CDDs) sont observés surtout parmi les jeunes. Par contre, les différences entre hommes et femmes sont faibles.

Curieusement, dans la grande majorité des pays en développement et en transition, les contrats temporaires sont en général concentrés dans une proportion relativement faible d'entreprises. En effet, selon le rapport sur l'emploi atypique dans le monde, (BIT, 2016) 60% des entreprises n'ont jamais eu recours au travail temporaire, 32,8% ont eu un recours régulier à cette forme d'emploi (l'emploi temporaire représente moins de 50% de leurs effectifs) et 7,2% y ont eu recours d'une manière intensive (plus de 50% de leurs effectifs). La proportion moyenne de travailleurs temporaires s'établit autour de 19% chez les entreprises à recours régulier et 63% chez celles à usage intensif. En réalité, seules 5% de toutes les entreprises analysées emploient 57% de tous les travailleurs temporaires, ce qui montre bien que cette pratique est concentrée dans une minorité d'entreprises. De plus, ces entreprises se trouvent dans les différents secteurs de l'économie. Cela signifie qu'elles organisent leur processus de production en fonction de l'utilisation d'une main-d'oeuvre temporaire et placent l'emploi temporaire au cœur de leur stratégie des ressources humaines, indépendamment de toute spécificité sectorielle. Cela signifie aussi que le besoin de main-d'oeuvre dans des processus de production propre à tel ou tel secteur n'est pas toujours la motivation principale de la décision de recourir ou non au travail temporaire (BIT, 2016).

Figure 11 : Emploi temporaire, en pourcentage des salariés, dans les pays à revenu intermédiaire de tranche inférieure, 2013.



Source : Computations sur les données ILOSTAT et l'ENE du HCP pour Maroc

A noter : pour le Maroc, les données reflètent uniquement les CDD écrits.

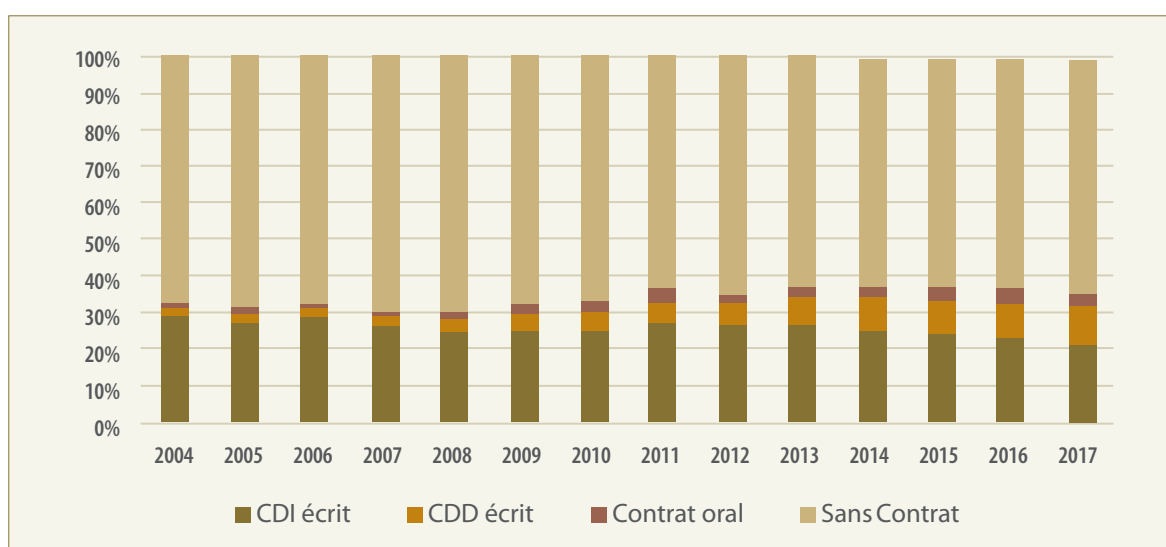
Le cas marocain de l'emploi temporaire n'est pas directement comparable aux autres pays de la même catégorie de revenu intermédiaire inférieur (Figure 11). Si l'on considère uniquement la part des CDD écrits dans l'ensemble du salariat, la situation du Maroc est parmi les plus favorables. Si, par contre, on considère la part des CDD écrits dans tous les contrats écrit, la situation ressemble plus à celle qu'on trouve dans les autres pays du groupe de comparaison, notamment ceux dans la même région. Néanmoins, les comparaisons internationales restent limitées en l'absence de définition statistique uniforme entre les pays relativement à l'emploi temporaire.

2- Emploi temporaire au Maroc, état des lieux

Afin de mieux comprendre le contexte de l'emploi temporaire au Maroc, il est important, tout d'abord, de se référer aux données de l'Enquête nationale sur l'emploi (ENE), qui donne le statut de la population des salariés selon le type de contrat. Ainsi, en 2017, 63,8% des salariés ont déclaré ne pas avoir de contrats avec leur employeur². Malgré une certaine amélioration traduite par la baisse de 3,5 points de pourcentage de ce taux depuis 2004, il reste relativement élevé et dénote d'une certaine vulnérabilité de l'emploi salarié.

Le contrat écrit de durée indéterminée (CDI), qui est considéré comme la forme d'emploi dite standard, est la forme d'emploi la plus courante parmi ceux qui ont un contrat. Néanmoins, elle reste plutôt une exception que la norme : seulement 21,8% de salariés en bénéficiaient en 2017. Durant la décennie précédente, la part des CDI écrits a reculé de 4,3 points de pourcentage, remplacée par les contrats verbaux et surtout les contrats écrits de durée déterminée (CDD).

Figure 12 : Evolution de la structure des salariés (âgés de 15 ans et plus) selon le type de contrat



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan

Les salariés qui travaillent avec un CDD écrit représentaient 10% de l'ensemble des salariés en 2017. Ils représentaient 31,4% de tous les travailleurs avec un contrat écrit. Ce taux est en constante progression depuis 2004. En termes absolus, le nombre de travailleurs avec un CDD écrit, a plus que quadruplé pendant cette période, passant de 76.678 personnes en 2004 à 521.787 en 2017. Selon le lieu de résidence, le taux des CDD varie de 5,2% en milieu rural à 11,7% en milieu urbain. Selon le sexe et d'après les dernières données disponibles³, plus de femmes que d'hommes se trouvent avec un CDD écrit. En même temps, plus de femmes que d'hommes se trouvent aussi avec un CDI écrit, ce qui peut être attribué à l'effet de composition : dans leurs groupes respectifs, comme les femmes instruites sont surreprésentées parmi les salariées par rapport aux hommes salariés, elles sont plus naturellement attirées vers des secteurs et des employeurs proposant des contrats écrits, en général (Tableau 2).

² A noter que la législation marocaine du travail notamment le Code du travail n'impose l'écriture de contrat que pour certains cas spécifiques, cela peut expliquer en partie la faiblesse des contrats écrits

³ Les dernières données disponibles sur la répartition des salariés selon le sexe et par type de contrat sont relatives à l'année 2015.

Tableau 2 : Répartition des salariés (âgés de 15 ans et plus) en 2015 selon le type de contrat, le sexe et le milieu de résidence (en%)

		Hommes	Femmes	Total
Urbain	Contrat écrit et à durée déterminée	9,9	12,9	10,7
	Contrat écrit et à durée indéterminée	28,6	36,7	30,6
	Contrat Verbal	3,9	3,5	3,8
	Sans contrat	56,6	45,9	54
	Non déclaré	0,9	1	0,9
	Total	100	100	100
Rural	Contrat écrit et à durée déterminée	3,6	8,1	4
	Contrat écrit et à durée indéterminée	7	8	7,1
	Contrat Verbal	4,7	3,9	4,6
	Sans contrat	84,1	79,1	83,6
	Non déclaré	0,6	0,9	0,6
	Total	100	100	100
National	Contrat écrit et à durée déterminée	8	12,3	8,9
	Contrat écrit et à durée indéterminée	21,8	33,1	24,1
	Contrat Verbal	4,2	3,6	4,1
	Sans contrat	65,3	50	62,1
	Non déclaré	0,8	1	0,8
	Total	100	100	100

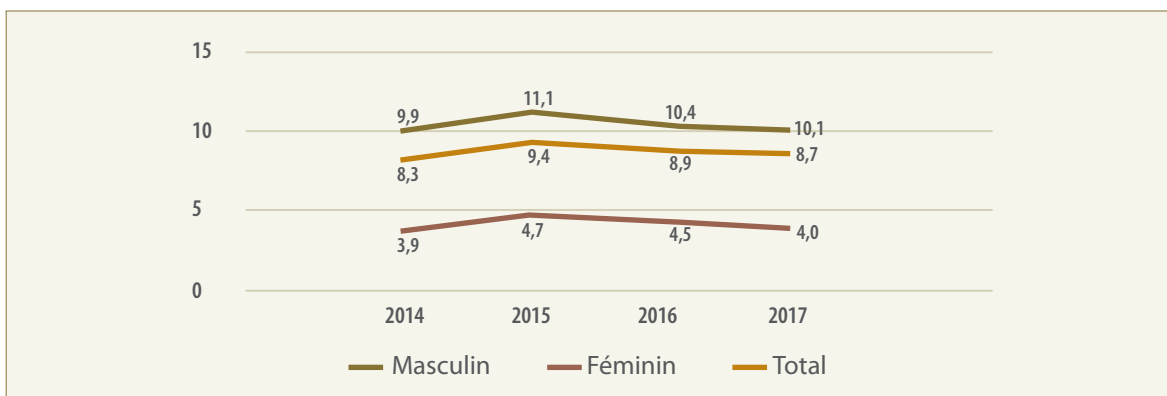
Source : Haut-Commissariat au Plan, 2015.

Les jeunes et les non diplômés restent les catégories les plus concernées par le travail sans contrat. En effet, les jeunes de moins de 25 ans, semblent être plus contraints à travailler sans contrat, puisque leur taux de contractualisation a atteint à peine 17,3% en 2017. Cette proportion croît avec l'âge pour atteindre 44,9% chez les adultes âgés de 45 à 59 ans.

La proportion de travailleurs avec un CDD écrit était la plus élevée pour les adultes âgés de 25 à 34 ans et se situait à hauteur de 12,8%. Les diplômés de niveau supérieur enregistraient, eux aussi, un taux plus élevé de contractualisation au CDD (15% en 2015) par rapport aux non-diplômés et aux diplômés de niveau moyen. Il est possible que ces constats reflètent le recours des entreprises aux CDD principalement pour un objectif de probation pour les jeunes diplômés. Néanmoins, il est difficile de confirmer cette hypothèse en l'absence de données sur les transitions des travailleurs avec des CDDs vers les CDI.

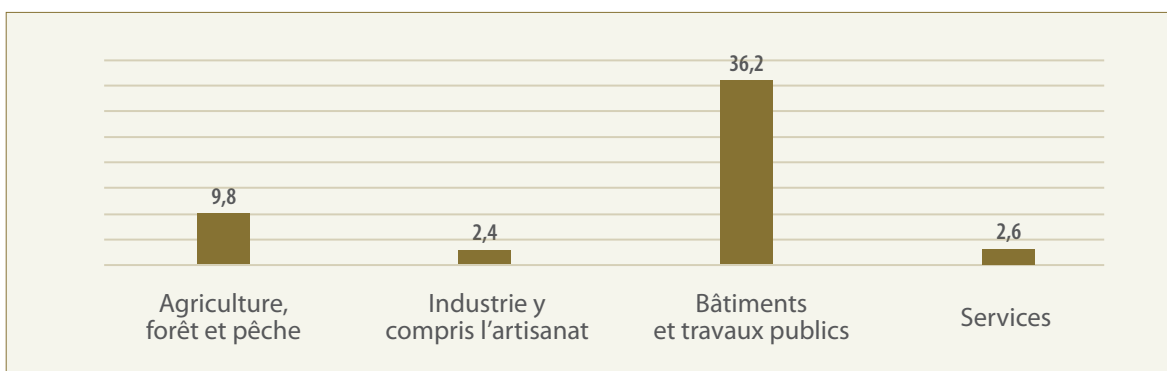
Une autre façon d'aborder la question de l'emploi temporaire est d'examiner la déclaration des travailleurs quant à leur situation dans l'emploi, en vérifiant s'ils travaillent de manière permanente ou occasionnelle/saisonnnière, indépendamment de leur situation contractuelle. Ainsi, selon l'ENE, 91,1% des actifs occupés au niveau national (âgés de 15 ans et plus) ont travaillé en 2017 de façon permanente, alors que 8,7% d'entre eux étaient des occasionnels/saisonniers (10,1% pour les hommes et 4% pour les femmes). Le travail occasionnel/saisonnier reste plus présent en milieu rural, puisqu'il représente 10,9% de l'emploi rural total, alors qu'en milieu urbain, il en représente 6,9%.

Figure 13 : Evolution du travail occasionnel et saisonnier en % de la population active occupée (âgée de 15 ans et plus)



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

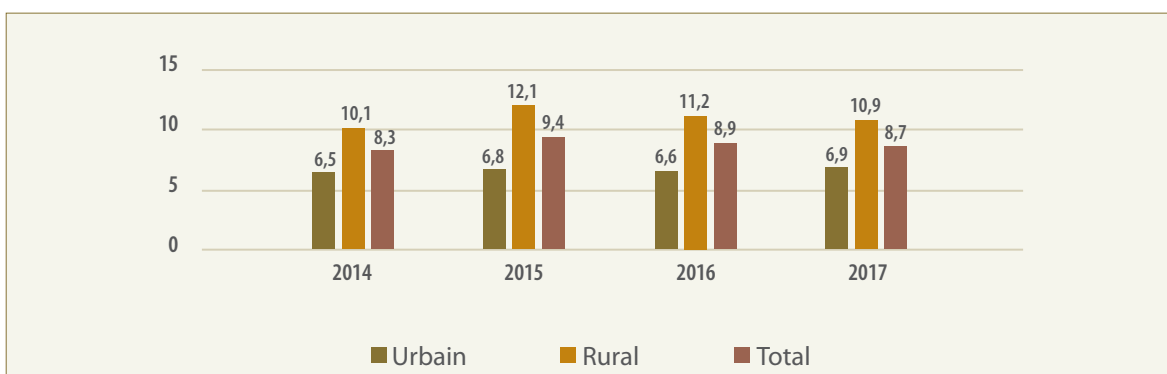
Figure 14 : Structure du travail occasionnel et saisonnier par secteur (% , 2017)



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

Selon les secteurs d'activité économique, de par la nature de ses activités, le BTP semble constituer un secteur qui accueille le plus de travailleurs occasionnels et saisonniers (figure 14). En effet, 36,2% des travailleurs du secteur ont été des occasionnels ou des saisonniers en 2017. Les secteurs de l'industrie et des services restent les principaux secteurs où l'emploi semblait le plus régulier, avec une part d'environ 97 % de postes occupés non saisonniers et non occasionnels.

Figure 15 : Evolution du travail occasionnel et saisonnier en % de la population active occupée (âgée de 15 ans et plus) par milieu de résidence



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

3- La réglementation de l'emploi temporaire au niveau international

Au niveau international, le recours à l'emploi temporaire est régulé par deux instruments légaux : la Convention de l'OIT (n°158, 1982) sur le licenciement et la Recommandation (n°166, 1982) sur le licenciement, (voir Annexe 2).

Selon la Convention n°158, Article 2 (2), les pays peuvent exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de leurs lois en matière de licenciement, les catégories suivantes de travailleurs salariés :

- (a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
- (b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- (c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

En même temps, l'Article 2(3) précise que des garanties adéquates doivent être prévues «contre le recours à des contrats de travail à durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention».

La Recommandation n°166, Article 3(2), donne des exemples de règles juridiques pour prévenir le recours «abusif» à l'emploi temporaire :

- «(a) restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée ;
- (b) assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa (a) du présent sous-paragraphe, à des contrats de travail de durée indéterminée ;
- (c) assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa (a) du présent sous-paragraphe».

La Convention n°158 est ratifiée par 35 pays, dont le Maroc. La législation du travail de nombreux Etats membres de l'OIT, même ceux qui ne l'ont pas ratifiée, en reprend les dispositions principales. Plus précisément, de nombreux pays ont une législation qui prévient le recours «abusif» aux contrats temporaires et notamment aux contrats à durée déterminée. Les trois principales mesures, appliquées séparément ou ensemble, sont :

- L'interdiction des contrats temporaires pour l'exécution de tâches permanentes. Ces dispositions se trouvent dans les lois d'une centaine de pays, dont l'Argentine, le Brésil, la Russie, l'Inde, la France, ou l'Algérie.
- La limitation du nombre de contrats temporaires successifs. Ces dispositions se trouvent dans les lois d'une vingtaine de pays, dont le Brésil, l'Indonésie, le Niger, l'Espagne, le Portugal, ou l'Allemagne. Le plus souvent, le nombre est limité à deux contrats successifs.
- La limitation de la durée cumulative des contrats temporaires. Ces dispositions se trouvent dans les lois d'une trentaine de pays, dont l'Algérie, le Niger, le Kazakhstan⁴. Le plus souvent, la durée cumulative maximale des contrats temporaires est entre deux et cinq ans.

Ces éléments sont habituellement régis par la législation, mais elles peuvent aussi faire l'objet de conventions collectives.

⁴ Voir BIT EPLex, 2019 pour la liste complète.

Dans un certain nombre de pays, la croissance de l'emploi temporaire est souvent attribuée à la réglementation qui a, intentionnellement ou non, encouragé le recours à cette forme d'emploi. En effet, dans plusieurs pays d'Europe (Espagne, Portugal, Grèce, Italie), et d'Amérique Latine (Argentine, Chile, Mexique), les réformes dans les années 1980-1990 ont permis un recours plus large à l'emploi temporaire, soit en l'étendant à des travaux qui n'étaient pas temporaires par nature, soit en augmentant leur durée maximale et le nombre des renouvellements possibles, soit en accordant des contributions sociales moins élevées pour les travailleurs temporaires. Si la dérégulation a été facile, la re-régulation l'était moins. Une fois que les entreprises ont pris l'habitude de recourir à l'emploi temporaire, et même changé leurs méthodes de recrutement, de développement de compétences au sein de l'entreprise et de méthodes de production en s'adaptant à la force de travail temporaire, elles ont résisté à la re-régulation qui souvent s'est avérée peu efficaces (BIT, 2016).

L'étude du BIT (2016) montre que la réglementation de l'emploi temporaire influe sur la décision des entreprises à recruter des travailleurs temporaires, mais qu'elle a des effets différents selon la catégorie à laquelle appartient l'entreprise. La législation qui interdit le recours à des contrats temporaires pour l'exécution des tâches permanentes, a une influence négative, statistiquement significative, sur le recours au travail temporaire. En revanche, les réglementations qui autorisent un recours illimité au travail temporaire et celles qui autorisent de longues périodes d'essai, ont aussi des effets significatifs chez les utilisatrices intensives, celles-ci mettant ces réglementations à profit pour conserver d'importants effectifs de travailleurs temporaires. Parallèlement, la réglementation de la résiliation des contrats à durée indéterminée ne semble pas influencer sur les pratiques de ces entreprises, alors que chez les utilisatrices modérées cette réglementation – y compris la législation sur les indemnités de licenciement ou les motifs de réparation – est corrélée à un recours plus intensif au travail temporaire. Toutefois, ces entreprises ne tiennent pas compte de la réglementation qui autorise un recours illimité au travail temporaire lorsqu'elles envisagent d'embaucher de la main-d'œuvre temporaire – probablement parce qu'elles n'ont pas l'intention de s'en prévaloir pour conserver cette main-d'œuvre indéfiniment. Il est intéressant de noter que, dans ces entreprises également, l'allongement de la période d'essai n'entraîne aucune augmentation du travail temporaire et qu'il aurait plutôt tendance à le faire régresser, peut-être parce que des contrats temporaires honnêtement utilisés à des fins d'évaluation des nouvelles recrues sont rapidement convertis en contrats à durée indéterminée.

Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, ces constats, non seulement ils permettent aux responsables concernés de mieux comprendre les contraintes des entreprises, mais aussi montrent, comment la législation peut être utilisée pour modifier les pratiques des entreprises. De plus, dans la perspective de réformes de la réglementation des contrats à durée indéterminée et à durée déterminée, ils font savoir que certaines réformes auraient un impact différent selon la catégorie à laquelle appartiennent les entreprises. Par exemple, une modification de la réglementation des contrats à durée indéterminée ne réduirait probablement pas beaucoup le recours au travail temporaire dans les entreprises qui ont déjà intégré cette pratique dans leur processus de production. En revanche, il serait sans doute judicieux de prendre des mesures qui visent spécialement les entreprises à usage intensif, surtout si l'existence de pratiques «abusives» est démontrée.

4- La réglementation de l'emploi temporaire au Maroc, état des lieux et éventuels développements

En vertu de l'article 16 du Code du travail, «le contrat de travail à durée déterminée peut-être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée». Le but étant de prévenir les abus et par conséquent la vulnérabilité des emplois, d'une part, et d'établir un cadre contractuel du travail temporaire qui se développe de plus en plus dans le marché du travail marocain.

Le même article du Code du travail fixe les cas dans lesquels les CDD peuvent être conclus et qui sont : i) l'intérim, c'est-à-dire, le remplacement d'un salarié par un autre, ii) l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise et iii) en cas de la saisonnalité des travaux à effectuer. Le même article renvoie à deux voies pour fixer la liste des secteurs et des cas exceptionnels dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus, à savoir la fixation par décret et la fixation par convention collective.

Les CDD et les entreprises d'emploi temporaire

Parallèlement aux contrats à durée déterminée qui peuvent être conclus dans les circonstances précitées, il y'a, également, les CDD effectués dans le cadre du travail temporaire par le biais des entreprises d'emplois temporaires (EET) tel qu'il est établi par les articles 477 à 504 du Code du travail.

L'article 496 du Code du travail fixe la nature et la spécificité des travaux appelés «tâches», dont le recours par un utilisateur aux services d'une entreprise d'emploi temporaire est justifié. Ces travaux sont identiques à ceux institués par l'article 16 et auxquels une catégorie est ajoutée, à savoir «l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail».

La relation du travail dans le cadre du travail temporaire revêt, donc, un caractère triangulaire. Elle lie à la fois, l'utilisateur des travailleurs temporaires, l'entreprise d'emploi temporaire et le salarié temporaire. Par l'article 499, le Code du travail oblige l'entreprise qui met un salarié à la disposition d'une tierce personne dite «l'utilisateur» à conclure un contrat écrit avec ce dernier et à y faire figurer : i) la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire, ii) la durée de la tâche et le lieu de son exécution et, iii) le montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.

La durée déterminée du contrat de travail temporaire est de trois mois renouvelable une seule fois en cas d'«accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise» et de six mois non renouvelable dans les cas d'«exécution de travaux à caractère saisonnier» et d'accomplissement «de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail».

Le contrat de durée déterminée selon les dispositions de l'article 17 du Code de travail

Pour permettre à l'entreprise nouvellement créée et à un nouvel établissement une certaine flexibilité en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines, l'article 17 du Code du travail lui donne la possibilité de conclure un contrat du travail d'une durée déterminée pour une période d'un an. Ce contrat est renouvelable une seule fois, pour atteindre donc une durée de deux ans. En outre, toute entreprise œuvrant dans le secteur non-agricole qui lance un nouveau produit pour la première fois, peut également faire usage de cette possibilité.

Dans le domaine agricole, et contrairement à l'ancienne législation du travail en vigueur de 1973 à 2003 qui considérait comme travailleur agricole permanent celui qui a accompli six mois de service continu dans la même exploitation ou chez le même employeur, l'actuel Code du travail a introduit plus de souplesse. Ainsi, l'article 17 permet la conclusion dans le secteur agricole des contrats de travail à durée déterminée «pour une durée de six mois renouvelables à condition que la durée du contrat conclu ne dépasse pas deux ans».

Il est à signaler que quel que soient le secteur (agricole et non-agricole), après l'expiration des durées des contrats précitées, lesdits contrats deviennent des contrats à durées indéterminées.

Le travail saisonnier

Le travail saisonnier est une forme de travail temporaire qui a pour spécificité de se situer comme l'indique son attribut dans le contexte de la saisonnalité. Il peut concerner par exemple les travaux agricoles, les activités touristiques pratiquées en hiver ou en été. Le droit du travail n'en donne pas de définition. Toutefois, le droit de la sécurité sociale tel qu'il est représenté par le dahir du 27/7/1972 relatif au régime de la sécurité sociale, tel qu'il a été modifié et complété, assimile le travail saisonnier au travail temporaire dans son article 2. A cet effet, ledit article dispose que : «sont considérés comme temporaires ou occasionnels du secteur privé, les travailleurs qui ne travaillent pas plus de dix heures par semaine pour le même employeur ou le même groupe d'employeurs».

Dans le droit conventionnel du travail, c'est-à-dire, dans les conventions collectives⁵, notamment dans celles conclues dans le secteur agricole, les parties contractantes ont fixé une série de travaux considérées comme travaux saisonniers dans lesquels il convient de conclure des contrats à durée déterminée.

Ces instruments collectifs reproduisent les règles du droit du travail et fixent un pourcentage du volume du travail à effectuer par les travailleurs temporaires. Des règlements intérieurs en vigueur dans certaines exploitations agricoles énumèrent les travaux agricoles saisonniers et fixent les conditions de recourir aux différentes formes du travail temporaires.

Le droit du travail et le droit à la protection sociale

La quasi-totalité des dispositions du Code du travail, de la loi sur le droit à la sécurité sociale et à la réparation des accidents du travail sont applicables aux travailleurs occupés selon des CDD. Toutefois, des dispositions spécifiques sont prévues pour fixer, notamment, les périodes d'essai (article 14, 2). En effet, la période d'essai ne peut dépasser i) une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats à durée inférieure à six mois ; ii) un mois s'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Pour les CDD conclus dans le cadre du travail temporaire par le biais des entreprises d'emploi temporaire, la période d'essai est fixée par l'article 502 du code du travail. Celle-ci «ne peut dépasser : i) deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d'un mois ; ii) trois jours si le contrat est conclu pour une durée variante entre un et deux mois ; iii) cinq jours si la durée du contrat dépasse deux mois».

Les contrats de travail à durée déterminée doivent être écrits et ce, dans les cas prévus par les articles 16 et 17, et 501 du Code du travail et ceux formés en vertu de l'autonomie des volontés des parties contractantes.

Les travailleurs temporaires jouissent sans aucune discrimination du droit à la sécurité sociale et des différentes prestations fournies par la caisse sociale. Toutefois, les travailleurs temporaires à temps partiel ne peuvent prétendre aux allocations familiales, si leurs salaires déclarés n'atteignent pas 60% du salaire minimum légal.

⁵ A titre d'exemple, on peut citer la convention agricole de Dakhla dont l'article 8 énumère les travaux saisonniers. La convention collective encadrant les rapports collectifs du travail dans le groupe agricole Zniber fixe un quota, un calendrier et une procédure de titularisation des salariés agricoles saisonniers. Dans les activités industrielles, les conventions collectives signées dans les entreprises « Daher » à Tanger « Socaero » et « Bombardier » à Casablanca.

CHAPITRE 3

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La convention (n°175, 1994) de l'OIT sur le travail à temps partiel, définit un travailleur à temps partiel, comme une «personne employée dont la durée normale de travail est inférieure à celle des travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable».

Lors du focus groupe, les débats autour de ce type d'emploi ont révélé une forte demande pour ce type d'emploi, de la part des entreprises comme des travailleurs. Pour les employeurs, cette forme d'emploi présente de nombreux avantages dont le plus important est la flexibilité dans la planification du travail, répondant, ainsi, au besoin d'assurer une «flexibilité responsable» de la part des entreprises. La demande est particulièrement forte chez les Petites et Moyennes Entreprises qui ont souvent besoin de compétences spécifiques de haut niveau, mais qui n'ont pas les moyens financiers pour payer un salarié à temps plein.

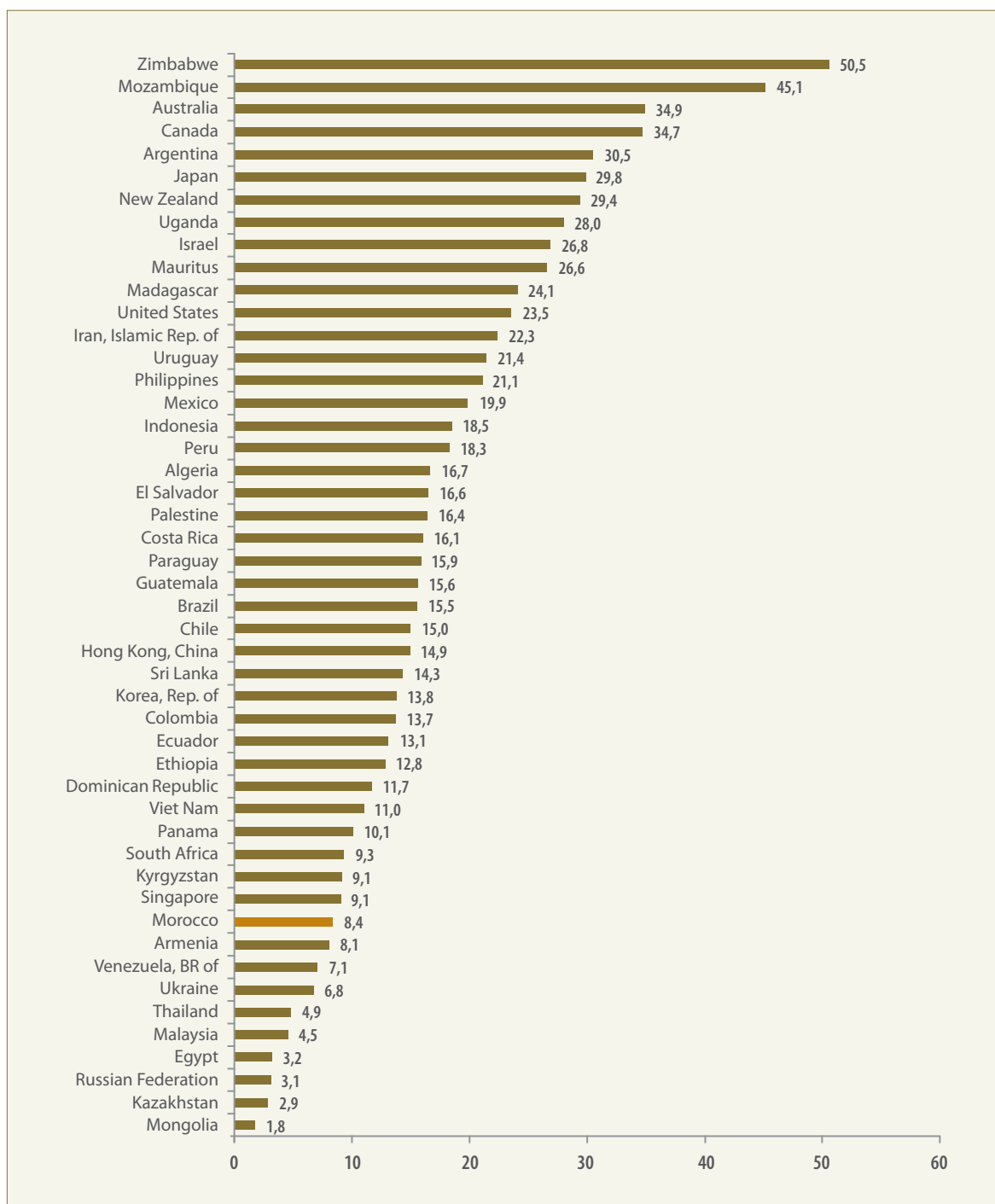
Du côté des travailleurs, le temps partiel constitue une opportunité pour accéder au marché du travail et pour y rester, y compris au-delà de l'âge de la retraite. Il reste donc, un moyen efficace pour lutter contre la précarité et le chômage. Il peut surtout permettre l'intégration des femmes au marché du travail qui, en raison de leurs responsabilités domestiques et familiales, ne seraient pas en mesure d'occuper d'autres formes d'emploi. Il peut offrir un meilleur équilibre pour les travailleurs entre travail et vie personnelle, comme il peut être la source d'un potentiel accru de création d'emplois. Toutefois, la contribution du travail à temps partiel au progrès de l'égalité genre, dépend bien sûr, de sa qualité, en premier lieu. Cette forme d'emploi est aussi intéressante pour les travailleurs souhaitant développer d'autres compétences, compléter leur formation ou réduire leur durée de travail. Pour les étudiants, cette forme d'emploi pourrait permettre de découvrir le marché du travail et de choisir une bonne orientation professionnelle.

De cette double demande, découle aussi, l'intérêt de promouvoir le travail à temps partiel de bonne qualité. Un souhait a été exprimé pour qu'un jour, cette forme de travail devient «typique» est surtout gagnant-gagnant, tout en répondant véritablement à des difficultés que rencontre l'économie nationale en termes de chômage et de pénurie d'emploi.

1- Le Travail à temps partiel dans le monde

À l'échelle mondiale, le travail à temps partiel représente presque 20% de la force de travail (Figure 16). Depuis quelques décennies, il est en augmentation dans de nombreux pays du monde. Il n'a pas seulement progressé en quantité, mais il s'est aussi diversifié, pour prendre des formes tels que le «travail à temps partiel de très courte durée» (moins de 15 heures par semaine) ou les arrangements sans fixation d'aucun minimum d'heures, comme le travail sur appel, contrats «zéro heure» compris. Certaines de ces formes d'emploi sont volontaires, d'autres reflètent plutôt un manque de demande de travail et sont souvent teintées de précarité (BIT, 2016). Pendant la crise économique de 2008-2011, plusieurs pays ont fait recours à une réorganisation du travail de façon interne en réduisant la durée du travail selon la formule «partager l'emploi pour sauver des emplois». En conséquence, une plus forte proportion de la main-d'œuvre a travaillé à temps partiel pendant cette période, et beaucoup de pays ont connu une progression du travail à temps partiel involontaire comme conséquence (sous-emplois).

Figure 16 : Travail à temps partiel (durée de travail hebdomadaire de moins de 35 heures par semaine). Pays non-Européens, autours de 2015.



Source : Computations à partir de la base de données de ILOSTAT

En Europe, près d'un salarié sur cinq travaillait à temps partiel en 2015. Cette proportion atteignait 45% des travailleurs aux Pays-Bas, parfois appelés première «économie à temps partiel» du monde. Cette proportion était aussi relativement élevée dans les pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Irlande, à Malte, au Royaume-Uni et en Suisse : dans tous ces pays, le travail à temps partiel concerne près d'un tiers des salariés. La progression du travail à temps partiel a été largement attribué à la montée du secteur des services, le commerce notamment, au développement des technologies qui permettent de prédire les heures d'affluence des clients, permettant de réguler ainsi les besoins de main-d'œuvre. Le développement du

travail à temps partiel a également permis de répondre à l'émancipation des femmes, en contribuant à la fois, à l'absorption du nombre croissant de femmes sur le marché du travail et à mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale de ces dernières.

En Amérique latine, le travail à temps partiel n'est pas très répandu parmi les salariés en situation d'emploi formel. Cette forme d'emploi concerne surtout, les professions à qualification élevée. Plus de 15% des salariés sont concernés par le temps partiel au Brésil. Le Chili a vu une progression de ce type de travail, cette dernière décennie.

En Australie, près d'un quart des salariés sont à temps partiel. Cette situation reflète le caractère occasionnel de ce travail très répandu dans tous les secteurs et qui est également strictement réglementé dans ce pays. Le Canada et la Nouvelle-Zélande sont aussi parmi les pays dans lesquels près d'un tiers des salariés se trouvaient dans cette forme d'emploi en 2015.

En Afrique, les pays où le travail à temps partiel est le plus connu sont Madagascar, le Mozambique, l'Ouganda et le Zimbabwe. Cela reflète le caractère occasionnel de cette forme d'emploi et le manque de travail en général. En effet, l'Afrique connaît le taux de sous-emploi lié à la durée du travail (situation dans laquelle les travailleurs sont désireux d'effectuer plus d'heures, et disponibles pour le faire), le plus élevé au monde : 12% des travailleurs et 16% des travailleuses. Dans cette région, le travail à temps partiel se trouve principalement dans le secteur informel (BIT, 2016 ; 2018).

À l'échelle mondiale, les femmes sont plus présentes dans l'emploi salarié à temps partiel (ibid) que les hommes. Alors qu'elles représentent moins de 40% de l'emploi salarié total, leur proportion dans l'emploi salarié à temps partiel atteint 57%. De même, on observe, chez les salariés, une différence de plus de 25 points de pourcentage entre les proportions de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel dans les pays suivants : Allemagne, Argentine, Autriche, Belgique, Inde, Italie, Japon, Niger, Pakistan, Pays-Bas et Suisse. Ce constat semble être le résultat de l'instauration par plusieurs pays d'une régulation du travail à temps partiel en faveur d'une meilleure intégration des femmes dans le marché du travail.

2- Le travail à temps partiel au Maroc est plutôt féminin et rural

Le travail à temps partiel peut se définir de plusieurs manières. Une des approches consiste à comparer la durée du travail maximale légale (au Maroc, 44 heures par semaine dans les activités non-agricoles : Art. 184 du Code de Travail) à la durée établie entre le travailleur et l'employeur. Toute durée préalablement établie comme étant inférieure à la limite légale peut être considérée comme à temps partiel.

À des fins statistiques, on considère que le travail à temps partiel correspond, généralement, à une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures. Selon cette approche, 11,9 % d'hommes et 47,1% de femmes, travaillaient moins de 35 heures par semaine au Maroc en 2011(ILOSTAT, sur la base de l'ENE).

Enfin, il est aussi possible de discerner l'ampleur de ce phénomène en examinant la régularité dans l'emploi. Ainsi, selon les auto-déclarations, au cours de la dernière décennie, la part d'actifs occupés permanents à temps partiel, a progressé de 7,7 % en 2007, à 10,6 % en 2014. Elle a ensuite emprunté une tendance baissière pour atteindre 7,7% en 2017.

Figure 17 : Evolution de la part du travail permanent à temps partiel (en % de la population active occupée)

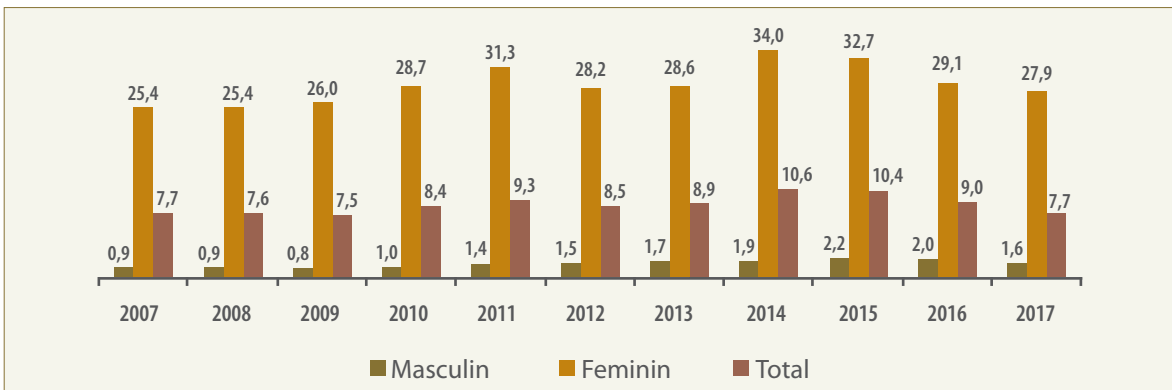


Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

Le temps partiel reste, incontestablement, féminin.

Il y a une grande disparité entre hommes et femmes. En 2007, le temps partiel représentait 25,4% des emplois féminins permanents et 0,9% des emplois permanents masculins. En 2017, ces proportions s'établissaient, respectivement, à 27,9% et 1,6% ; soit une hausse de 2,5 points de pourcentage chez les femmes et de 0,7 point de pourcentage chez les hommes (Figure 18)⁶. Quant à la baisse du taux de l'emploi à temps partiel enregistré depuis 2014, elle a été plus marquée chez les femmes. En effet, ce taux est passé de 25,4 % en 2007 à 34 % en 2014, avant de reculer de 6 points de pourcentage au cours de la période 2014-2017. Néanmoins, cette situation ne s'explique pas par un passage accru des femmes vers le temps plein mais reflète plutôt une transition vers l'inactivité. Par ailleurs, si le temps partiel concerne plus fréquemment les femmes (84,5 % des actifs occupés permanents à temps partiel sont des femmes), on note qu'au cours des dix dernières années, la part des femmes a fléchi dans l'emploi à temps partiel (-7,1 points de pourcentage) comme dans l'emploi à plein temps (-4 points de pourcentage).

Figure 18 : Evolution de la part du travail permanent à temps partiel par sexe (en %)



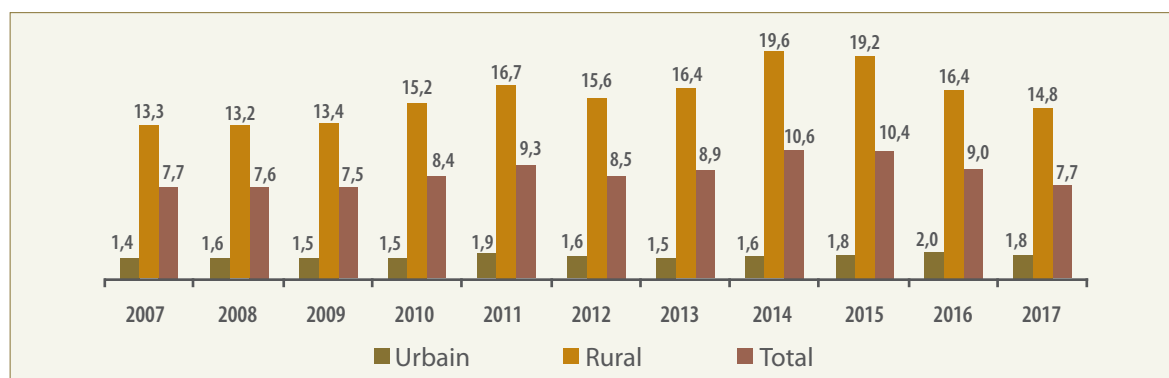
Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

L'emploi à temps partiel est concentré en milieu rural

Environ neuf sur dix de la main d'œuvre permanente à temps partiel exercent leurs activités dans les zones rurales. En termes d'évolution, le nombre d'actifs occupés permanents à temps partiel a doublé entre 2007 et 2017 en milieu urbain, alors qu'il s'est légèrement replié en milieu rural (-0,5%). En même temps, cet effectif a progressé de 4,1% au niveau national. La part de cette catégorie de main d'œuvre est passée de 13,3% à 14,8%, dans les zones rurales, alors qu'elle a légèrement progressé pour s'établir à 1,8%, en milieu urbain (1,4% en 2007).

⁶ A noter qu'une partie de travailleurs occasionnels et saisonniers travaillent aussi à temps partiel.

Figure 19 : Evolution de la part du travail permanent à temps partiel, par milieu de résidence



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

La différence genre est surtout prononcée en milieu rural où les femmes exercent massivement dans les exploitations familiales (Tableau 3). Cette forme d'emploi reste limitée en milieu urbain, pour les femmes comme pour les hommes (reflétant le manque de travail à temps partiel dans les secteurs non-agricoles). Si l'emploi à temps partiel peut être un facteur stimulant pour l'intégration des femmes dans le marché du travail, en leur permettant de concilier les responsabilités domestiques et familiales et les exigences de l'exercice d'une activité, que d'autres formes d'emploi n'offrent pas, ce potentiel ne semble pas être exploité pleinement.

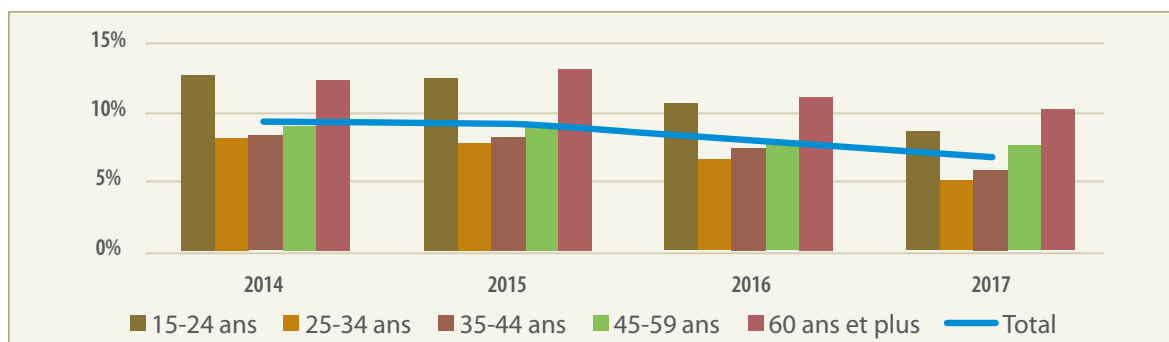
Tableau 3 : Structure de la population active occupée selon la régularité dans l'emploi, le sexe et le milieu de résidence (en 2015 en %)

		Hommes	Femmes	Total
Urbain	Permanent à plein temps	91,7	89,4	91,3
	Permanent à temps partiel	1,0	5,1	1,8
	Occasionnel et saisonnier	7,1	5,2	6,8
	Autres	0,1	0,3	0,2
	Total	100,0	100,0	100,0
Rural	Permanent à plein temps	80,1	46,3	68,6
	Permanent à temps partiel	3,7	49,3	19,2
	Occasionnel et saisonnier	16,1	4,4	12,1
	Autres	0,1	0,0	0,0
	Total	100,0	100,0	100,0
National	Permanent à plein temps	86,6	62,4	80,1
	Permanent à temps partiel	2,2	32,7	10,4
	Occasionnel et saisonnier	11,1	4,7	9,4
	Autres	0,1	0,1	0,1
	Total	100,0	100,0	100,0

Source : Haut-Commissariat au Plan, 2015.

En termes d'évolution, entre 2014 et 2017, le taux d'emploi à temps partiel a reculé pour toutes les catégories d'âge confondues. Il reste néanmoins, plus fréquent chez les jeunes et les seniors. La proportion d'actifs occupés permanents à temps partiel s'élève à 9,7% chez les jeunes de 15 à 24 ans et 11,4% chez les seniors de plus de 60 ans, en 2017. Au total, 14,6% des permanents à temps partiel ont moins de 24 ans et 12,6% plus de 60 ans, contre 10,7% et 8,5%, respectivement, pour les actifs occupés permanents à temps plein (Figure 20).

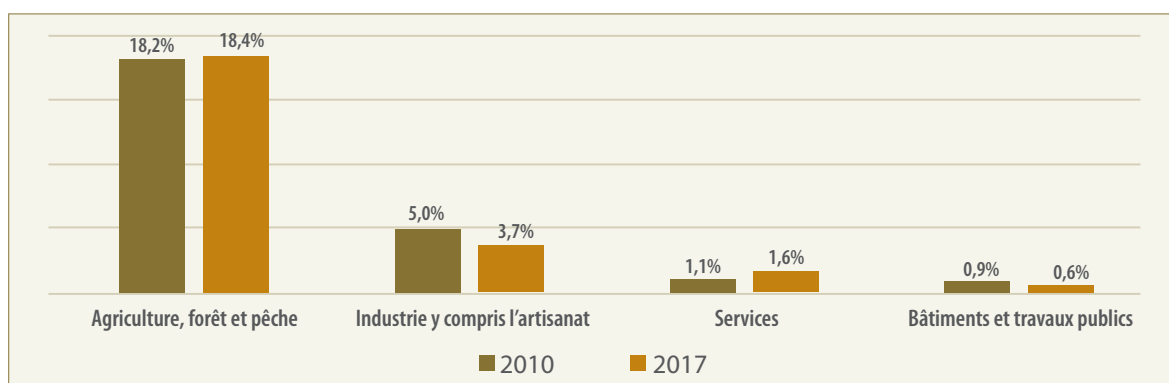
Figure 20 : Evolution du travail permanent à temps partiel (en %) par groupe d'âge



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

Les activités agricoles sont les plus utilisatrices de ce type d'emploi (Figure 21). En effet, le secteur agricole concentre 84,4% de l'ensemble des emplois permanents à temps partiel. Ces derniers concernent 18,4 % des emplois dans le secteur primaire en 2017 contre 3,7% dans l'industrie (5% en 2010). La proportion de l'emploi permanent à temps partiel est relativement faible dans le secteur des services et dans le BTP. En 2017, elle a atteint, au niveau de ces derniers, 1,6% et 0,6%, respectivement, contre 1,1% et 0,9% en 2010.

Figure 21 : Part du travail permanent à temps partiel dans la population active occupée selon les secteurs d'activité économique



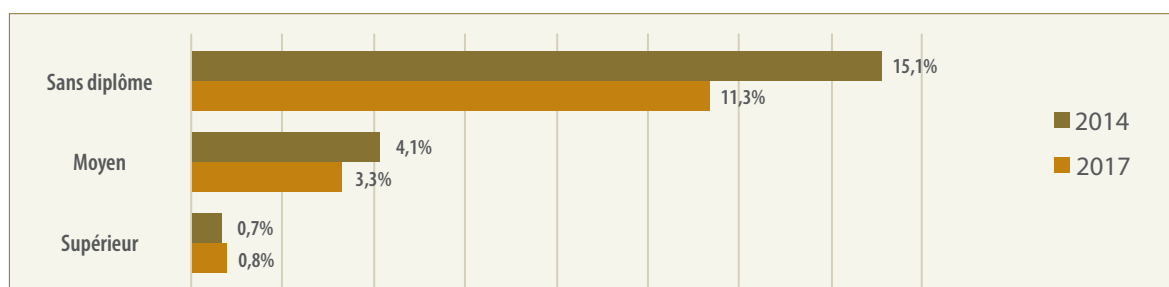
Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

Les participants au focus-group dédié à ce thème, ont confirmé que le travail à temps partiel est souvent associé à l'emploi occasionnel, particulièrement dans l'agriculture. Ils avancent également qu'il est traditionnellement associé à la précarité et à la pauvreté. Dans d'autres secteurs, le travail partiel est souvent une obligation et non pas un choix, à cause de la pénurie constatée de l'emploi offert. Ainsi, si le temps partiel est à promouvoir pour les raisons déjà évoquées ci-dessus, il est important d'en assurer les conditions du travail décent.

Le travail à temps partiel est plus fréquent chez les non-diplômées (11,3%, en 2017), même s'il connaît une certaine diminution d'année en année. En revanche, cette proportion est très faible chez les détenteurs des diplômes supérieurs délivrés par les écoles et instituts (0,3%), des diplômes de techniciens et de cadres moyens (0,6%) et des diplômes supérieurs délivrés par les facultés (0,7%). D'une manière générale, les travailleurs à temps partiel sont sous-représentés chez les diplômés et, généralement, surreprésentés dans les niveaux de diplômes inférieurs et chez les non diplômés (Figure 22). Au total, 86,5 % des actifs occupés permanents à temps partiel n'ont aucun diplôme (contre 54,8 % pour le temps plein).

Les participants aux débats lors des focus-groups ont confirmé ce constat en soulignant que les chercheurs d'emploi diplômés aspirent généralement, à avoir un emploi stable et sécurisé et, de préférence, à temps plein, alors que ceux qui n'ont pas eu leur diplôme en l'occurrence les étudiants de l'enseignement supérieur, considèrent le travail à temps partiel comme un tremplin vers un emploi stable qui correspond à leur attente et surtout à leur qualification.

Figure 22 : Evolution du travail permanent à temps partiel par niveau de diplôme (en% de la population active occupée)



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

3- Le sous-emploi, un indicateur de la qualité de l'emploi

La contribution du travail à temps partiel au développement économique et au progrès de l'égalité entre hommes et femmes dépend, plutôt, de sa qualité. Une des façons d'évaluer cette qualité est d'examiner la notion de sous-emploi. Selon le BIT, les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi qui répondent aux trois critères suivants, pendant la période de référence : a) «disposées à accomplir davantage d'heures», b) «disponibles pour travailler davantage d'heures» c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à effectuer davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte, et c) «ayant travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail» c'est-à-dire les personnes dont «les heures de travail réellement effectuées» dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, étaient inférieures à un seuil à établir selon les circonstances nationales.⁷

L'information sur le sous-emploi, tel qu'elle est présentée ici, concerne aussi bien le sous-emploi lié à la durée du travail que celui lié à des types particuliers de situations d'emploi inadéquates, notamment l'insuffisance du revenu du travail et l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Les données sur le sous-emploi lié à la durée ne sont pas publiées régulièrement et sont surtout, peu ventilées selon les principales caractéristiques sociodémographiques.

Au Maroc, 9,8 % des actifs occupés étaient en situation de sous-emploi en 2017. Cette part a fléchi de 1,8 point de pourcentage depuis 2010 (Tableau 4). Par milieu de résidence, la population sous employée est plus présente en zone rurale (10,8%) qu'en zone urbaine (8,9%).

Tableau 4 : Evolution de la structure des actifs occupés sous-employés, selon le sexe et le milieu de résidence

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Population active occupée sous employée (15 ans et+) (en milliers)	1 208	1 106	966	978	1100	1154	1018	1044
Taux de féminisation (%)	14,4	12,9	13	13,2	16,1	16,3	12,7	12,9
Taux de sous-emploi (%)	11,6	10,5	9,2	9,2	10,3	10,8	9,6	9,8
Hommes	13,6	12,4	10,8	10,9	11,9	12,4	10,9	11,1
Femmes	6,3	5,2	4,6	4,6	6,1	6,6	5,3	5,4
Urbain	10	9,3	8,6	8,4	9,5	9,9	8,7	8,9
Rural	13,2	11,8	9,8	10,1	11,2	11,8	10,7	10,8

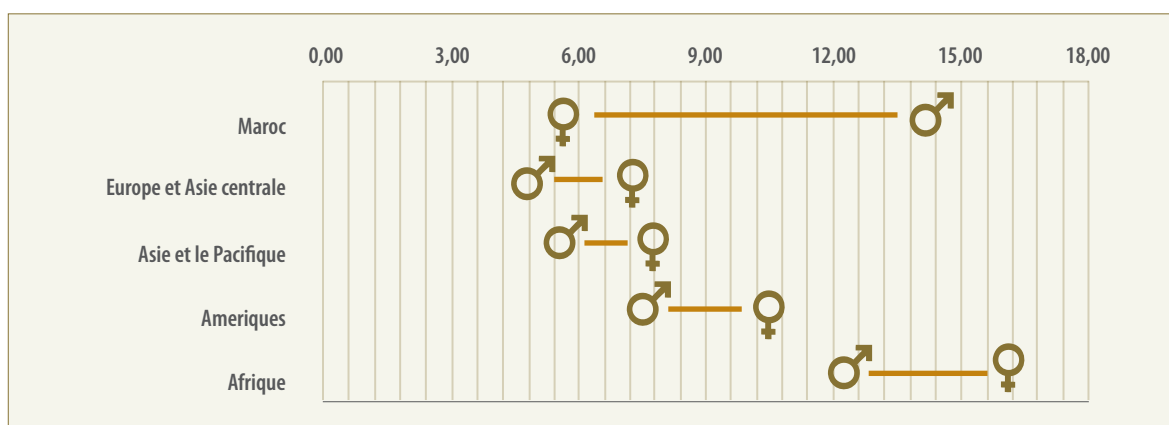
Source : HCP

⁷ Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat.

Ce sont les hommes qui sont les plus touchés par le sous-emploi. Ils représentent près de 87% des personnes touchées par ce phénomène en 2017, avec un recul de 2,5 points de pourcentage depuis 2010. Leur taux de sous-emploi est de loin supérieur à celui des femmes (11,1% contre 5,4% en 2017).

En termes de comparaison, la situation du Maroc est assez particulière par rapport aux autres pays. En effet, dans la plupart des pays, le sous-emploi touche principalement les femmes que les hommes (Figure 23). Il est possible que la situation marocaine soit due aux facteurs culturels, ainsi qu'au fait que le temps partiel, en général, est pour l'instant, peu développé dans les secteurs non-agricoles. Ainsi, les femmes dans les secteurs secondaire et tertiaire, ont seulement le choix, entre le travail à temps plein et l'inactivité. Le taux de sous-emploi relativement élevé chez les hommes reflète un certain manque de travail, en général.

Figure 23 : Part des sous-employés, par région et sexe. Année 2010



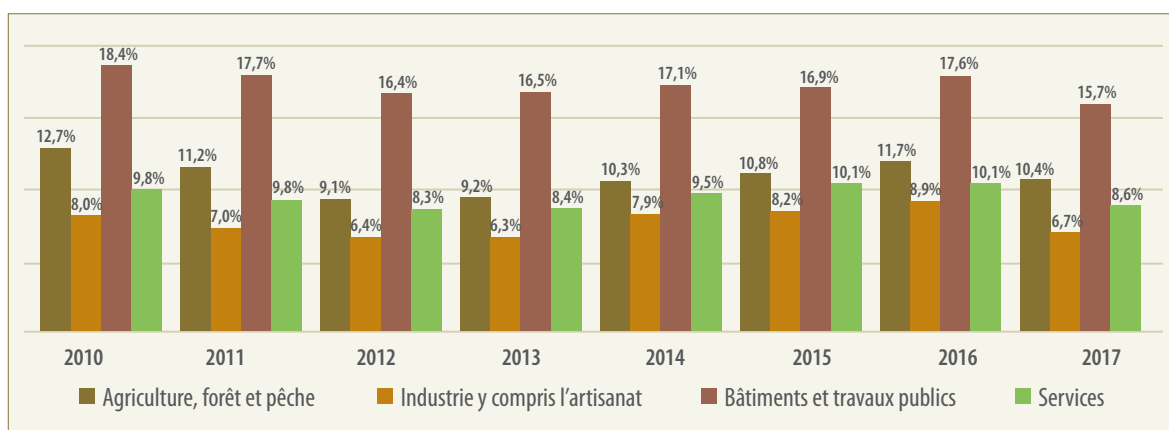
Source : calculs basés sur les données du site ILOSTAT et celles de l'ENE pour Maroc.

NB : Données relatives à 87 pays. La définition des régions correspond à celle du BIT.

Le sous emploi est plus fréquent dans les BTP et parmi les jeunes

Quoiqu'en baisse par rapport à 2010, force est de constater que le taux de sous-emploi est particulièrement élevé dans le BTP, il est de 15,7% en 2017 contre 18,4% en 2010. En comparaison avec la part très faible du travail à temps partiel dans ce secteur (0,6%), il s'avère que la plupart des déclarants sous-employés, le font suite à leurs situations inadéquates d'emploi. Les personnes exerçant dans le secteur de l'«agriculture, forêt et pêche» sont touchées par ce phénomène à hauteur de 10,4%, en 2017. Concernant l'industrie et les services, les taux relatifs restent relativement faibles avec, respectivement, 6,7% et 8,6% (Figure 24).

Figure 24 : Evolution du taux de sous-emploi par secteurs d'activité économique

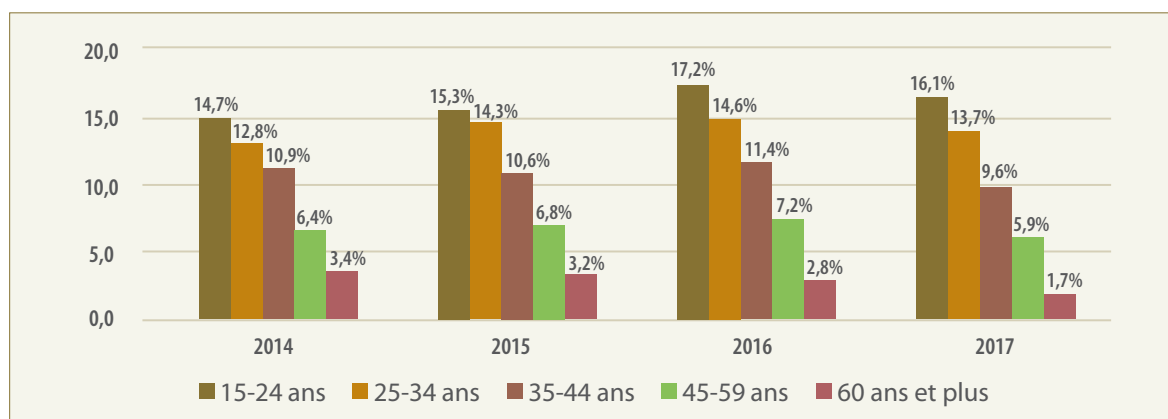


Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

Les taux de sous-emploi varient aussi en fonction de l'âge, de sorte que ce sont les jeunes âgés de 15-24 ans et de 25-34 ans qui sont les plus touchés (avec, respectivement, 16,1 % et 13,7 %), comparativement aux autres tranches d'âges (5,9 % pour les 45-59 ans et 1,7 % pour les 60 ans et plus : Figure 25).

Le niveau élevé du sous-emploi des jeunes s'explique, entre autres, par les taux élevés du chômage des jeunes. En effet, une partie de ces jeunes qui, pour des raisons économiques et sociales, ne peuvent se permettre de subir longuement le chômage, se trouvent souvent, dans l'obligation d'accepter des emplois plus précaires, moins stables et générateurs de faibles revenus.

Figure 25 : Evolution du taux de sous-emploi, par groupe d'âges (en %)

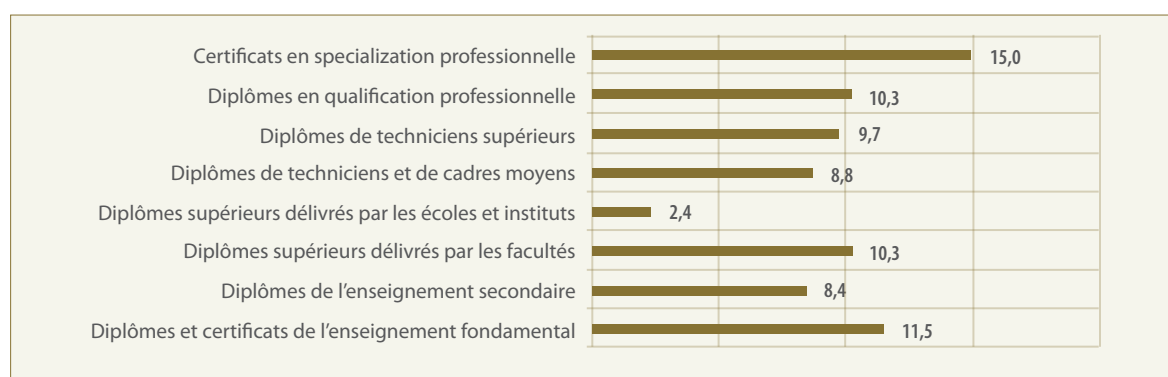


Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

L'autre caractéristique du sous-emploi, c'est qu'il est plus répandu chez les diplômés de niveau moyen, avec un taux de 11,4% en 2017 dépassant la moyenne nationale qui est de 9,8%.

Les données par catégorie de diplômes montrent que les diplômés des certificats en spécialisation professionnelle, sont les plus frappés par le sous-emploi que les autres catégories de diplômés, avec un taux de 15% (Figure 26).

Figure 26 : Taux de sous-emploi par catégorie de diplôme (%), année 2017



Source : Calculs à partir des données de l'ENE, Haut-Commissariat au Plan.

4- La réglementation du travail à temps partiel au niveau international

Au niveau international, le recours au temps partiel est régulé par deux instruments légaux : la Convention de l'OIT (n°175, 1994) sur le travail à temps partiel, et la Recommandation (n°182, 1994) sur le travail à temps partiel (voir Annexe). La Convention définit un travailleur à temps partiel comme une «personne employée dont la durée normale de travail est inférieure à celle des travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable».

Les deux instruments ont pour objectif de protéger les travailleurs à temps partiel et de promouvoir le temps partiel productif et librement choisi. Ils contiennent, entre autres, les principes de non-discrimination de travailleurs à temps partiel. Ils établissent que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne (a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs ; (b) la sécurité et la santé au travail ; (c) la discrimination dans l'emploi et la profession (Article 4, C175). Des mesures doivent être aussi prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient des conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants : (a) la protection de la maternité ; (b) la cessation de la relation de travail ; (c) le congé annuel payé et les jours fériés payés ; et (d) le congé de maladie (Article 7, C175). Ces instruments établissent que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, doit être volontaire (Article 10, C175) ; et que le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement (Paragraphe 19, R182).

La même définition juridique du travail à temps partiel se retrouve, par exemple, dans la Directive européenne sur le travail à temps partiel, adopté en 1997. Son contenu est similaire à celui de la convention de l'OIT, et qui consacre également le principe de l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel. En outre, cette directive précise que les employeurs doivent tenir compte des demandes des travailleurs qui souhaitent passer d'un régime de travail à l'autre.

D'un pays à l'autre, les modalités du travail à temps partiel varient considérablement, non seulement en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, mais aussi leur répartition dans la journée, la semaine, le mois et l'année de travail. Le travail à temps partiel peut être structuré de diverses manières, mais le système le plus courant prévoit un horaire fixe pour toutes les journées de travail. Ainsi, par exemple, 78% des établissements de l'UE ont adopté ce mode d'organisation du travail à temps partiel (BIT, 2019).

En 2019, le Bureau International du Travail a élaboré un Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés (BIT, 2019). Selon ce guide, le développement d'un régime équilibré de travail à temps partiel suppose que les pouvoirs publics adoptent des politiques et des pratiques visant à promouvoir un régime d'emploi à temps partiel de bonne qualité, susceptible de profiter tant aux travailleurs qu'aux entreprises. En s'appuyant sur un rapport de recherche (Fagan et al., 2014), ce guide propose quatre recommandations clés pour atteindre cet objectif :

- Étendre l'égalité de traitement aux travailleurs à temps partiel, selon les principes de la Convention 175 et la Recommandation 182 ;
- Moderniser le système de la protection sociale et l'étendre aux travailleurs à temps partiel en éliminant ou en abaissant les seuils minima relatifs aux heures de travail, à la rémunération ou à la durée de l'emploi et en ajustant équitablement les prestations liées aux cotisations versées durant les périodes de travail à temps partiel ;
- Offrir, à travers des dispositions juridiques, à un plus grand nombre de travailleurs la possibilité de travailler à temps partiel pour améliorer la qualité du travail à temps partiel. Certains pays – comme l'Australie, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni – ont adopté des lois octroyant aux travailleurs le «droit de demander» des aménagements de travail flexibles, ce qui les habilite à demander une modification de la durée, des horaires ou de leur lieu de travail. La plupart de ces lois établissent une procédure juridique permettant aux employés de demander de tels changements, mais non un droit strict à des modalités de travail flexibles. Les législations octroyant le «droit de demander» de tels aménagements du temps de travail comportent souvent des clauses semblables (ex : une période d'emploi minimum pour l'admissibilité à ce droit ; un délai maximal de réponse

de l'employeur ; les motifs de refus acceptables ; un mécanisme d'appel ; et des mesures de protection de l'emploi) ;

- Éliminer les obstacles aux passages d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, et vice-versa, y compris dans la législation fiscale et le système de protection sociale, ainsi que dans le régime de garderies et de services aux aînés, afin que les travailleurs à temps partiel ayant des responsabilités familiales aient un plus large éventail d'options de temps de travail. Ces mesures ont pour but d'améliorer le bien-être individuel et empêchent que l'emploi à temps partiel ne se révèle un piège à long terme.

En même temps, en vue de la progression du travail à temps partiel de très courte durée, ainsi qu'en vue de la précarité de certains travailleurs dans ces formes de travail, plusieurs pays ont adopté des mesures de restriction dans le but d'améliorer la qualité du travail. Des exemples de ces mesures incluent (BIT, 2016 ; 2018 ; 2019) :

- Adoption de certaines normes de base garantissant un nombre minimum d'heures de travail, avec des sanctions appropriées en cas de violation. Le but de ces restrictions est de lutter à la fois contre la précarité de travail à temps partiel et contre le recours abusif aux heures très courtes.
- Adoption d'une réglementation atténuant la vulnérabilité des travailleurs à temps partiel, qui peut prendre plusieurs formes : majoration de la rémunération (comme en Australie) pour compenser l'absence de prestations liées à l'emploi ; taux fixe minimum de rémunération pour les périodes où l'employé est «sur appel» mais où l'employeur ne requiert pas ses services ; régime de prestations sociales et/ou de chômage adapté à ces statuts particuliers ; ou toutes ces mesures à la fois.
- Paiement des indemnités de congés annuels au prorata (comme en France dans de certains secteurs, notamment la garderie des enfants à domicile). Cette solution est plus réaliste que l'acquisition progressive d'un droit aux congés payés après une période minimale d'emploi, formule qui tend à provoquer une hausse du taux de roulement des employés.
- Sensibilisation de travailleurs – notamment les femmes et les jeunes, qui sont surreprésentés dans les emplois à temps partiel – à leurs droits au travail, afin de prévenir la discrimination.
- Abolition des dispositions contractuelles en vertu desquelles les travailleurs à temps partiel sont tenus de travailler pour un seul employeur.
- Adoption des dispositions prévoyant une période minimum de préavis concernant leurs horaires de travail (Australie, Irlande).

5- Contexte réglementaire du travail à temps partiel au Maroc, une autorisation implicite et une nécessité d'encadrement explicite

Au niveau de la réglementation de travail, le Code de travail marocain n'interdit pas le recours au travail à temps partiel. Par ailleurs, l'Article 6 l'autorise *implicitement* en reconnaissant qu'un salarié peut avoir un ou plusieurs employeurs. Il est également prévu dans le cadre de ce Code, qu'une entreprise peut recourir à la réduction du temps de travail dans la limite de soixante jours par an dans le cas d'une crise économique (pourtant, cela ne constitue pas le temps partiel proprement dit, mais plutôt un chômage technique). Les travailleurs à temps partiels bénéficient de toutes les protections (y compris contre la discrimination) et sont considérés comme tous les autres salariés.

Plusieurs régimes de temps de travail sont prévus par des différentes lois : la semaine de 44h pour les activités non-agricoles, de 48h pour les activités agricoles et domestiques, de 40h pour le travail domestique de personnes âgées de 16 à 18 ans, et de 40h dans la fonction publique. Toute personne ayant travaillée en dessous de ces limites, est considérée comme étant dans la situation de travail à temps partiel de point de vue légal.

En même temps, la législation nationale du travail n'établit pas un régime juridique *explicite* pour le travail à temps partiel. L'ancienne législation du travail applicable à l'industrie et aux services (dahir du 23 octobre 1948 et son arrêté⁸ adopté la même date) et celle applicable au travail agricole (dahir du 24/4/1973 fixant les conditions d'emploi et de rémunérations des salariés agricoles) distinguait uniquement entre deux catégories de salariés : les salariés permanents et stables, et le personnel temporaire dont le personnel saisonnier.

L'actuel Code du travail ne prévoit pas de classification du personnel comme auparavant. Cette classification peut comprendre une diversité de statuts en fonction des formes d'emplois. Le travail à temps partiel peut être permanent, temporaire ou saisonnier. Il résulte de l'esprit de l'article 6 du Code du travail qu'un salarié⁹ peut travailler sous la direction de plusieurs employeurs, ce qui signifie que le salarié peut, donc, travailler à temps partiel. En outre, le recours au travail à temps partiel est prévu en cas de crises économiques passagères. La pratique de ce type de travail peut répondre aux besoins des entreprises dictés par les exigences de fonctionnement et d'organisation du travail en période de crise d'une part, et aux attentes ou contraintes de certaines catégories de travailleurs (ex. jeunes, femmes...), d'autre part.

Absence d'un cadre juridique précis pour le travail à temps partiel

Comme il a été signalé, il n'y a pas de réglementation spécifique au travail à temps partiel, ni une définition de cette forme atypique d'emploi, quoique rien n'interdit le recours à ce type de travail. Par ailleurs certains éléments du Code du travail permettent, dans une certaine mesure, de définir le travail à temps partiel.

- L'article 6 du Code considère comme salarié «toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement». Il ressort, donc, que le fait de travailler pour plusieurs employeurs signifie que le travailleur concerné est employé à temps partiel.
- En application de l'article 356 du code du travail, «le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles». Ce salaire est fixé par décret n°2-19-424 du 26/6/2019 à 14,81 dirhams pour une heure travaillée. Ce qui signifie que le salaire peut être fixé selon un horaire réduit dans le cadre d'un travail à temps partiel.
- La convergence des volontés des parties concernées sur la fixation d'une durée du travail conventionnelle inférieure à la durée normale pratiquée ou légale, signifie que la possibilité d'exercer un emploi à temps partiel en commun accord. En effet, dans le cadre de l'autonomie des volontés, et sur la base de l'article 230 du code des obligations et contrats prévoyant que «les obligations contractuelles valablement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, et ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou dans les cas prévus par la loi», les parties contractantes à une relation du travail, c'est-à-dire, un employeur et un salarié, peuvent conclure un contrat de travail à temps partiel.

Force est de conclure, que la législation nationale n'encadre pas de manière précise le cadre contractuel de la relation du travail à temps partiel. Par ailleurs, le recours au travail à temps à partiel est fréquent en cas de difficultés économiques et financières des entreprises qui

⁸ Dahir du 23/10/1948 fixant les rapports entre les salariés qui exercent une profession commerciale, industrielle ou libérale et leur employeur et l'arrêté du 23/10/1948 portant détermination du statut –type fixant les rapports entre les salariés qui exercent une profession commerciale, industrielle ou libérale et leur employeur

⁹ Est considéré comme salarié toute personne qui s'est engagé à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement.

imposent la réduction du temps du travail. Il est considéré, donc, comme instrument de flexibilité qui permet à l'entreprise de soulager ses difficultés et de s'adapter à une conjoncture de crise.

Le Code du travail prévoit le recours à la réduction du temps de travail, c'est-à-dire, au travail à temps partiel pour surmonter les crises économiques passagères. A cet effet, l'article 185 dispose que «l'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires. Le salaire est payé pour la durée effective de travail et, ne peut en aucun cas, être inférieur à 50% du salaire». L'employeur peut également réduire la durée du travail et instaurer un mode d'organisation du travail à temps partiel dont la durée dépasse celle de 50% précitée et ce, par accord avec les délégués des salariés et le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise. A défaut de cet accord, la réduction peut être autorisée par le gouverneur de la province ou de la préfecture dont le siège de l'entreprise relève. Ainsi, le droit marocain reconnaît de manière indirecte le travail à temps partiel dans les circonstances normales et la possibilité du recours à ce type d'emploi en cas de crises économiques passagères que les entreprises pourraient connaître.

Cependant, il est à signaler, ici, que la convention internationale du travail n°175 (1994) sur le travail à temps partiel dispose que «les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel».

Le travail à temps partiel et le droit de la sécurité sociale

Le dahir portant loi n° 1-7-184 du 27/7/1972 relatif au régime de sécurité sociale considère par l'article 2, «les travailleurs qui ne travaillent pas plus de dix heures par semaine pour le même employeur ou le même groupe d'employeurs» comme des temporaires ou occasionnels. Cet article renvoie à un décret pour la détermination des conditions d'application du régime de la sécurité sociale à ces travailleurs à durée hebdomadaire réduite.

Dans le droit actuel de la sécurité sociale, un travailleur à temps partiel ne peut, en application de l'article avoir droit aux allocations familiales qu'à condition de percevoir un salaire minimum mensuel dont le montant est fixé par décret pris sur proposition du ministre chargé de l'emploi et du ministre des finances. Ce taux est fixé à 60% du salaire minimum légal.

Le travail à temps partiel dans les conventions collectives et les règlements intérieurs

Les conventions collectives en tant que sources professionnelles peuvent donner naissance à un droit du travail négocié. Les partenaires peuvent y réglementer les conditions d'embauche, l'organisation du travail et les formes d'emplois. Souvent, ces instruments reproduisent les dispositions législatives ou réglementaires en apportant des réaménagements complémentaires.

La «légalisation conventionnelle» permet le recours au travail à temps partiel sur demande d'une des parties contractantes et sous réserve de l'acceptation de l'autre. Le recours au temps partiel peut être aussi justifié en cas de difficultés économiques passagères et ce, conformément aux dispositions de l'article 185 du Code du travail. Certaines conventions prévoient la possibilité de transformer les contrats du travail à temps partiel en plein temps.

De leur côté, les règlements intérieurs, dont l'élaboration et la mise en œuvre sont obligatoires pour tout employeur occupant dix salariés et plus, peuvent eux –aussi en tant qu'instruments unilatéraux des sources du droit du travail apporter une réglementation aux formes d'emploi dont notamment le travail à temps partiel.

En vertu de l'article 139 du code du travail le règlement intérieur peut comporter, entre autres, des dispositions relatives à l'embauchage et à l'organisation au travail. En raison de la rareté des conventions collectives, des règlements intérieurs ont consacré une place à la question des différentes formes d'emploi en tant qu'organisation du travail et pour répondre à leurs besoins spécifiques, notamment lorsque l'horaire du travail, tel qu'il est fixé, peut être considéré comme inadapté aux exigences de cette organisation.

Des règlements intérieurs fixent les conditions du recours éventuel au travail à temps partiel, prévoient sa pratique dans le cadre des CDD ou des CDI et le respect des droits économiques et sociaux selon la règle du prorata.

Le travail à temps partiel, nécessité d'encadrement

Il ressort de ce qui précède que le Code du Travail marocain ne cadre pas explicitement le temps partiel. Par exemple, il n'y a pas d'articles spécifiques décrivant le transfert entre le temps partiel et le temps plein, ainsi que la négociation et la formalisation des heures de travail dans le contrat écrit.

Par ailleurs, les débats lors des focus-group ont signalé le besoin d'avoir un meilleur cadre légal de recours au temps partiel, afin de mieux définir les droits et les responsabilités respectives des employeurs et des travailleurs. Notamment, de bien définir les raisons pour lesquels le temps partiel peut être autorisé, les garanties des droits et des conditions de travail favorables aux salariés à temps partiel, y compris les garanties pour l'évolution au sein de l'entreprise¹⁰.

Dans le même sens, la régulation de travail à temps partiel pourrait être plus efficace si elle reconnaît les spécificités de certains métiers dont la présence physique sur les lieux du travail n'est pas nécessairement corrélée au rendement et au résultat attendu.

Un relatif intérêt au temps partiel a été constaté suite à l'adoption de la loi n°19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques. Néanmoins, cette loi ne prévoit pas de réglementation spécifique concernant cette forme d'emploi. Ainsi, un meilleur cadrage de temps de travail doit prendre en compte les nuances des différents métiers et fonctions, pour assurer une meilleure application de la loi.

En raison des différences sectorielles importantes poussant au recours au temps partiel, les participants au focus group ont exprimé un intérêt à mieux cadrer le recours au temps partiel par des conventions collectives, particulièrement au niveau sectoriel et par branche d'activité. Une telle régulation pourrait mieux refléter les particularités de chaque branche. Si les accords par branche d'activité existent, il est souvent difficile de passer vers des accords collectifs, y compris par manque d'expérience d'acteurs économiques avec ces formes de régulation. Le climat de confiance est aussi vital pour la signature de tels accords.

Il pourrait aussi être intéressant d'articuler la régulation du temps partiel avec d'autres types de régulations. Par exemple, le temps partiel est souvent associé avec le portage salarial, notamment dans le secteur de l'informatique. Cette pratique pourtant, est aussi mal encadrée, surtout en matière de protection des données, de confidentialité, de licenciement, et de gestion de la transition vers le salariat.

Par ailleurs, le temps partiel est, également et souvent, observé dans les relations de travail multipartites. En effet, c'est parce que certains clients ont besoin de travailleurs à temps partiel uniquement, que les formes multipartites de travail se sont développées. En outre, le développement du télétravail rend aussi flou, la notion de la durée effective du travail.

¹⁰ La Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) a élaboré un projet de modèle de contrat de travail à temps partiel, qu'elle considère comme une base de réflexion pour une future réglementation qui garantira le respect des droits et des intérêts des salariés comme des employeurs, «Code du Travail, au service du développement et de la responsabilité sociale».

La reconnaissance de ces particularités et les complémentarités entre les différentes formes d'emploi, est capitale pour assurer une meilleure protection des travailleurs.

Comme souvent, il est important de s'assurer que la loi est bien appliquée et qu'elle soit auto-exécutoire. Notamment, il est important de veiller à la substitution de temps partiel par le recours aux autres formes d'emploi, tels que le recours abusif aux consultants recrutés sur des contrats de prestation de service, emploi déguisé, licenciement abusif, contrats «temps-lieux» avec une fonction et une «disponibilité partiel» de travailleurs, ainsi que la prestation de services au sein de l'entreprise (sous-traitance interne). Il est aussi important de reconnaître et de bien lutter contre la sous-déclaration, qui consiste en la différenciation entre le temps réellement travaillé et le temps déclaré à la sécurité sociale.

En même temps, les participants ont exprimé la nécessité de s'assurer que la régulation ne crée pas plus de précarité qu'elle n'en essaie de combattre. Il est impératif que le temps partiel soit un travail décent, y compris dans l'agriculture où il est prépondérant, avec une couverture sociale suffisante. Effectivement, le temps partiel est souvent considéré comme précaire en partie parce que les travailleurs concernés sont insuffisamment couverts par la sécurité sociale et sont dans l'informalité. Par exemple, au Maroc, il existe un seuil minimum pour bénéficier de certaines prestations de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale : un salarié qui déclare percevoir moins de 60% de salaire minimum ne peut bénéficier des allocations familiales. Souvent, ce sont les travailleurs à temps partiel qui se retrouvent dans une telle situation. De là découle l'intérêt d'avoir une protection sociale pour tous.

Enfin, les participants ont aussi signalé que, pour une utilisation vraiment «gagnant-gagnant» du travail à temps partiel, il faut également surmonter plusieurs obstacles liés aux facteurs culturels. Ceux-ci incluent la compréhension et le changement dans la culture des employeurs, qui partent fréquemment du principe que les travailleurs à temps plein sont plus productifs et engagés que les travailleurs à temps partiel. Ceux-ci incluent également la perception de la part des travailleurs que le travail à temps partiel est précaire et n'offre pas de perspectives. De là découle la nécessité de la sensibilisation des employeurs et des travailleurs aux avantages du travail à temps partiel de bonne qualité.

CHAPITRE 4

RELATIONS D'EMPLOI MULTIPARTITES : ENJEUX ET OPPORTUNITES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN

Les situations dans lesquelles les travailleurs ne sont pas directement employés par une entreprise à laquelle ils fournissent leurs services, relèvent d'arrangements contractuels impliquant plusieurs parties. Ces situations sont observées lorsqu'un travailleur est placé et rémunéré par une agence d'emploi privée ou agence de travail temporaire, alors que le travail est effectué pour le compte de l'entreprise utilisatrice. Dans la plupart des pays, le travailleur et l'agence sont liés par un contrat ou une relation de travail, tandis que l'agence et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat commercial. Dans ce cas, on parle de relation «triangulaire» entre le travailleur, l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice (BIT, 2016). D'autres arrangements, tels que le travail intérimaire, détaché, en sous-traitance ou externalisé, s'inscrivent aussi dans le cadre de relations d'emploi multipartites¹¹.

Si les relations d'emploi multipartites contribuent à la flexibilité du marché du travail, et partant à la compétitivité des entreprises, elles présentent, parfois, certains risques pour les travailleurs notamment en matière de sécurité et santé au travail. Ces risques découlent de la combinaison d'un manque de formation et d'encadrement (souvent, les rôles de l'employeur et du client dans la formation et supervision du travail ne sont pas bien clairs), d'un manque de communication entre l'employeur et le client pour lequel le travailleur œuvre (y compris les lacunes dans la communication multipartite), ainsi que d'un manque de compréhension et d'entente sur celui qui devrait assumer les responsabilités envers le salarié (Quinlan, 2016). A cela s'ajoutent les problèmes associés au fait que les travailleurs engagés dans des relations d'emploi multipartites n'ont pas toujours le droit de participer à la négociation collective avec l'entreprise principale, ou ne savent pas quel syndicat ils peuvent saisir (celui de l'employeur ou du client). Ainsi, leurs droits au travail risquent, en général, de ne pas être respectés. Souvent, ce sont les travailleurs vulnérables, tels que les jeunes, les femmes et les immigrés, qui se trouvent le plus dans des relations d'emploi multipartites (WEC, 2019).

1- Relations d'emploi multipartites dans le monde

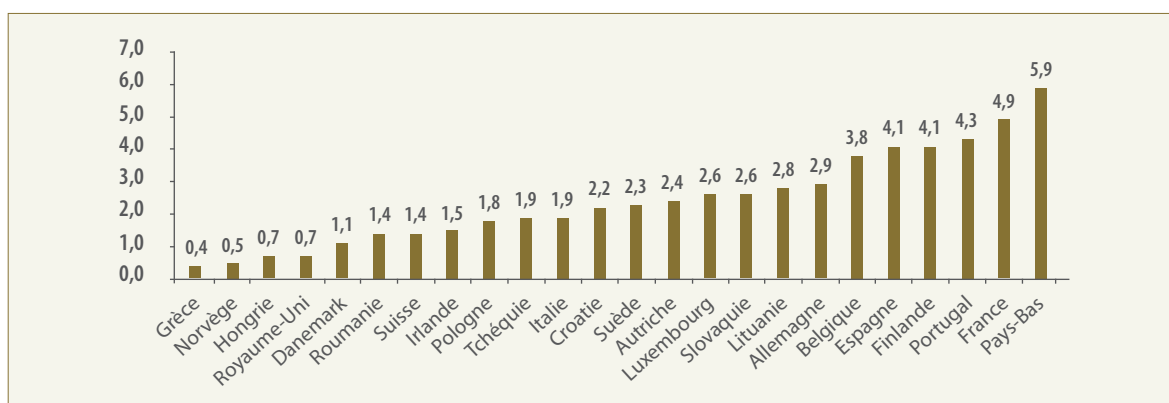
Au cours des dernières décennies, il a été constaté une relative prolifération des relations d'emplois multipartites dans le monde. Les raisons en sont multiples et varient sensiblement d'un pays à l'autre. On peut, toutefois, affirmer que les évolutions réglementaires qui ont permis le recours à ce type de travail, ainsi que les fluctuations et crises macroéconomiques, en plus de la quête des entreprises d'ajuster leur main-d'œuvre à la conjoncture économique, ont contribué à cette prolifération. En outre, les transformations que connaît le monde du travail, ont aussi joué un rôle important dans cette tendance. Inspiré par les pratiques des multinationales, les entreprises cèdent, de plus en plus, des segments substantiels de la chaîne de production à la sous-traitance, avec des implications de plus en plus importantes sur tout le cycle de production. Avec une externalisation «horizontale», une entreprise dont l'objectif est de réduire le coût du travail, confie des activités aussi importantes que la comptabilité, la commercialisation et le suivi de la clientèle à des tiers (Casale, 2011).

¹¹ Pour ce qui est de la sous-traitance, les sous-traitants n'embauchent pas les travailleurs, ces derniers exercent une activité qui fournit des biens ou des services. En outre, le sous-traitant gère en principe son personnel, même si celui-ci travaille dans les locaux de l'employeur principal. Cependant, en pratique la distinction entre sous-traitance de services et sous-traitance de main-d'œuvre peut être floue.

Si on pût d'un manque de données comparables à l'échelle mondiale en ce qui concerne les arrangements multipartites, quelques exemples néanmoins, témoignent de la croissance de ce phénomène. Ainsi, selon la Confédération Mondiale de l'Emploi (WEC), au moins 54 millions de travailleurs dans le monde étaient employés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées en 2017, contre 40 millions en 2013 (WEC, 2015 ; 2019). Ces chiffres prennent en compte uniquement les sociétés qui sont membres de la Confédération. Entre 2013-2017, les marchés les plus importants se situaient aux   tats-Unis, en Chine, en Europe et au Japon.

En Europe, plusieurs pays ont vu la progression de relations d'emploi multipartites. En 2016, la proportion des travailleurs âgés de 15 à 34 ans, engagés dans cette forme d'emploi, dépassait 4% de l'emploi salarial en Espagne, en Finlande, au Portugal, en France et aux Pays-Bas. (Figure 27).

Figure 27 : Travailleurs des agences d'emploi privées âgés de 15 à 34 ans, en pourcentage des travailleurs salariés, sélection de pays, 2016



Source : Eurostat

En Asie, les arrangements multipartites existent depuis les années 1990 sous des dénominations diverses : travail intérimaire, détaché, en sous-traitance ou externalisé. Les exemples phares incluent la République de Corée, où les travailleurs intérimaires et détachés constituaient 4,4% de l'emploi salarié en 2013. En outre, la «sous-traitance interne», par laquelle les travailleurs sont recrutés par l'intermédiaire d'un sous-traitant, tout en travaillant dans les locaux de l'entreprise principale, a été pratiquée par 55% de grandes entreprises en 2009 (OECD, 2014). Aux Philippines, 61,5% des entreprises enregistrées occupant plus de vingt salariés, avaient recours en 2014 à des travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'agences. Ces derniers représentaient 12,2% de leurs effectifs globaux (Philippine Statistics Authority, 2015). En Indonésie, la «sous-traitance de main d'œuvre» représente jusqu'à 60% dans certains secteurs comme les textiles (ITUC, 2014).

En Afrique, c'est l'industrie minière qui est particulièrement touchée par la sous-traitance en Afrique du Sud, en Zambie et au Lesotho (BIT, 2016).

Si le secteur des agences d'emploi privées et du travail intérimaire s'est développé à un rythme spectaculaire au cours des trente dernières années, l'emploi y afférent reste volatile, notamment en période de crise. Par exemple, pendant la crise économique de 2008-2009, le secteur a enregistré les plus importantes pertes d'emploi, surtout dans le secteur manufacturier comme l'automobile. En Allemagne, entre 100 000 et 150 000 travailleurs intérimaires ont perdu leur emploi dans les quatre à six mois qui ont suivi le mois d'octobre de 2008. Des tendances comparables ont pu être observées au Japon, aux   tats-Unis, en Espagne et en France (BIT, 2009). En effet, les entreprises ont eu recours à ces formes d'emploi pour licencier des travailleurs intérimaires, tout en préservant leur personnel permanent.

Ainsi, en autorisant le travail par les agences d'intérim et la sous-traitance, les   tats recherchent

un juste équilibre entre la flexibilité sur le marché du travail et la protection adéquate des travailleurs dans ces formes d'emploi, y compris en temps de déclin économique.

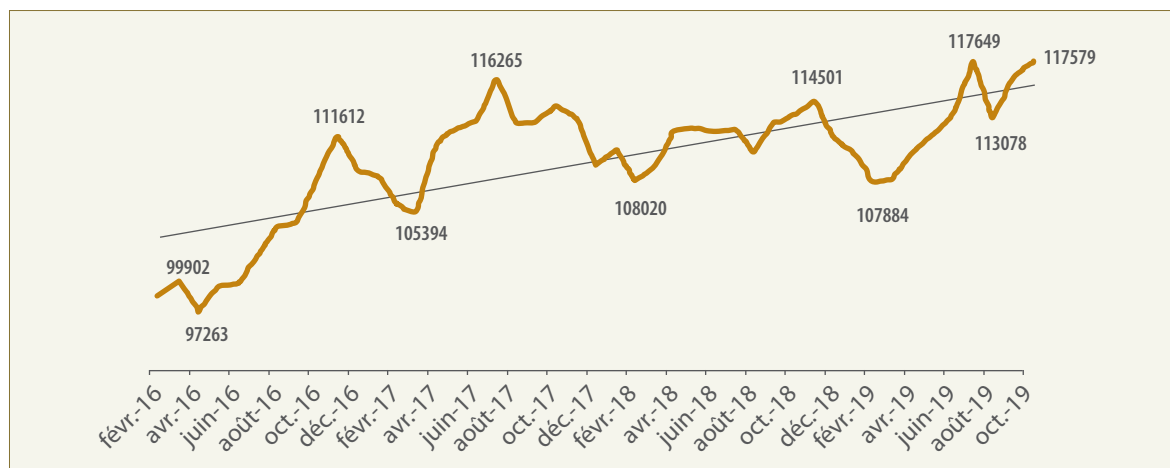
2- Relations d'emploi multipartites au Maroc : un développement soutenu

On estime que le Maroc est parmi les plus grands marchés d'Afrique du Nord qui a connu un développement des agences privées d'emploi (BIT, 2011). Ce marché a commencé à se développer dans les années 1990 avec l'entrée des grandes agences d'emploi multinationales pour servir d'autres entreprises multinationales (notamment européennes) qui s'installaient au Maroc (Ghada, 2011)¹². Au fil du temps, le marché s'est développé pour compter des centaines d'établissements ainsi que des associations et fédérations qui regroupent les professionnels de ce secteur¹³. Néanmoins, seulement soixante-sept agences d'intermédiation privée sont déclarées et enregistrées au Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle.

Une Commission tripartite spécialisée a été instituée pour assurer le suivi de l'application des dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire qui ont pour activités (i) le rapprochement des offres et des demandes d'emploi ; (ii) l'offre de tout autre service favorisant la recherche ou l'insertion des demandeurs d'emploi et (iii) la mise à disposition de la main d'œuvre à une tierce personne appelée utilisateur. Lors de la septième rencontre de la Commission tripartite, tenue en décembre 2019, le Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle a présenté une situation sur l'activité des 67 agences autorisées dont 47 sont domiciliées dans la région Casablanca-Settat.

Les Agences de Recrutement Privé (ARP) autorisées remplissent généralement deux ou trois des activités précitées. Les trois quarts des ARP cumulent les trois activités à la fois, alors que seulement 6% d'entre elles se limitent aux deux premières activités (le rapprochement des offres et des demandes d'emploi et l'offre de services favorisant l'insertion) et 19% s'occupent uniquement de la mise à disposition de la main d'œuvre pour une personne tierce. Partant de là, on peut conclure que 94% des ARP autorisées offrent le service de la mise à disposition de la main d'œuvre.

Figure 28 : Evolution des salariés des ARP déclarés mensuellement à la CNSS (2016-2019)



Source : Ministère du travail et de l'insertion professionnelle

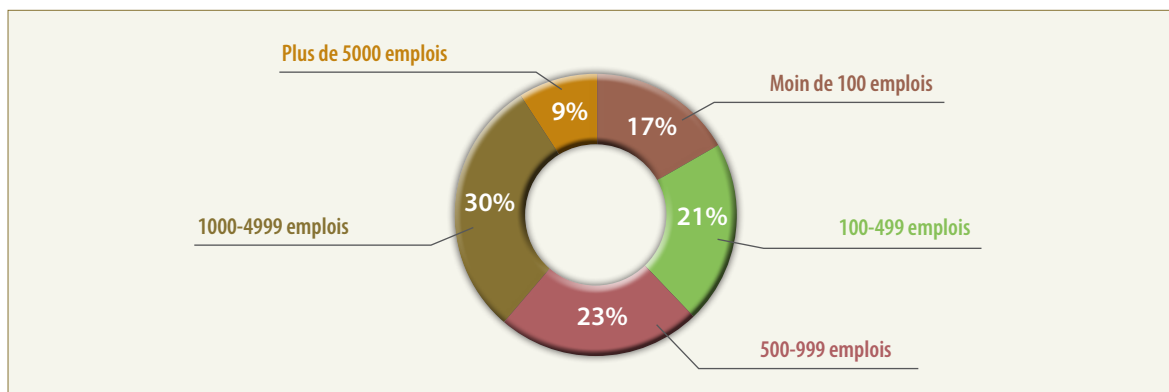
¹² Les premières agences, qui demeurent les acteurs principaux à ce jour, sont Manpower, Adecco, Crit, et RMO Maroc. Elles ont plusieurs bureaux à travers le pays. Ces grandes agences sont généralement certifiées ISO 9001 et participent à des programmes de formation des jeunes et de transition vers l'emploi.

¹³ Il y a deux principales associations et une fédération qui représentent les agences d'emploi : l'Union Marocaine des Entreprises de Travail Temporaire (UMETT), l'Association des Entreprises de Travail Temporaire Transparentes et Organisées (AETTTO), et la Fédération Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (FNETT). L'UMETT, établi en 1996, inclut les agences Best Profile, Adia Morocco, UGS Morocco, Intérim Express, Pro Interim, RMO, Armoni, et Multitech Morocco. L'AETTTO compte parmi ses membres Manpower Maroc, Adecco Maroc, Crit, et Artus Interim Maroc. La FNETT a été établi en 2008.

En octobre 2019, les ARP ont déclaré près de 117500 emplois auprès de la CNSS. Quoiqu'ils connaissent des fluctuations selon les mois, les effectifs des salariés des ARP connaissent une tendance à la hausse, certes modeste, mais soutenue (figure 28)), alors que l'emploi salarié a connu une évolution annuelle moyenne de 1,3% sur la période.

En termes de concentration de l'emploi, 17% des ARP autorisées emploient moins de 100 salariés, 21% emploient entre 100 à 500 salariés, 23% emploient entre 500 et 1000 salariés et 39% emploient plus de 1000 salariés. Cela dénote d'une forte concentration au niveau des grandes ARP (cinq agences emploient près de 57% de l'ensemble des salariés des ARP).

Figure 29 : Structure des ARP autorisées selon les effectifs employés (année 2019)



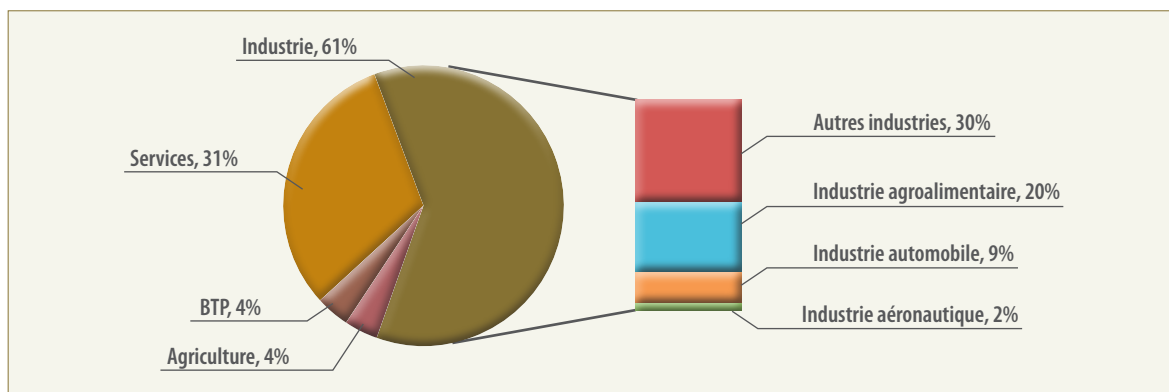
Source : Ministère du travail et de l'insertion professionnelle

La population des salariés des ARP se caractérise par une prédominance des hommes (72%) et des jeunes (64%, sont âgés de moins de 34 ans). Les non qualifiés restent très présents parmi les salariés des ARP (ils constituent 41% des effectifs des salariés mis à disposition).

La structure de l'emploi par type d'activités reste en faveur de la mise à disposition de la main d'œuvre, avec plus de sept emplois sur dix. Un quart revient au service de mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi.

Sur le plan sectoriel, l'industrie reste le principal employeur des salariés mis à disposition par les ARP autorisées puisqu'elle emploie six emplois sur dix et l'agroalimentaire, en particulier, en utilise deux emplois sur dix¹⁴. Le secteur des services emploie trois emplois sur dix et le BTP et l'agriculture font appel rarement aux ARP en termes de mise à disposition d'employés, puisqu'ils n'en utilisent que 4 % chacun.

Figure 30 : Ventilation des salariés mis à disposition des ARP autorisées par secteurs d'activités des utilisateurs, 2019)



Source : Ministère du travail et de l'insertion professionnelle

¹⁴ A titre de comparaison, les déclarations de salariés à la CNSS pour l'ensemble de l'activité économique, dégagent une part de l'emploi dans l'industrie ne dépassant pas 20% (3,4% dans le secteur de l'agroalimentaire).

La concentration spatiale du courtage de l'emploi est également très marquée, faisant suite à la concentration de l'activité économique. Les ARP offrent 36 % de la main d'œuvre mise à disposition sur la ville de Casablanca, 11% sur la ville de Tanger et 9 % sur Mohammedia.

**Approche du travail temporaire à travers les déclarations salariales des entreprises de la branche d'activité 78 :
«Activités liées à l'emploi»**

La branche intitulée «Activités liées à l'emploi» comprend les trois activités économiques d'intermédiation citées ci-dessus, avec une légère différence d'appellation dans le libellé de description de ces activités. Certaines entreprises classées dans cette branche exercent plus d'une activité, ou encore, déclarent une activité principale mais exercent d'autres. Par conséquent, l'analyse par type d'activités, restent à titre indicatif.

En effet, en 2018, les 194 entreprises classées dans cette branche ont déclaré environ 161 mille salariés enregistrant une progression de 3,7% par rapport à 2017 qui a connu 155 mille déclarations de la part de 180 entreprises. 30% des salariés déclarés étaient des femmes et 64% étaient des jeunes âgés de moins de 35 ans.

Les très petites entreprises (entreprises comptant moins de 5 salariés) représentent 35% de l'ensemble des entreprises de la branche et les très grandes entreprises (comptant 500 salariés et plus) représentent 20% des entreprises. 100 entreprises opèrent dans les «Activités des agences de placement de main-d'oeuvre», 70 dans les «Activités des agences de travail temporaire» et 24 dans les «autres activités de mise à disposition de ressources humaines».

Au-delà des statistiques avancées ci-dessus, le travail multipartite prend plusieurs formes au Maroc. Les deux principales sont la sous-traitance et l'emploi par les agences d'intermédiation, auxquelles s'ajoute la gestion déléguée. Ces trois formes sont encadrées par la loi qui, bien qu'elle soit claire sur la distinction entre ces différentes formes, ces dernières restent, toutefois, mal comprises dans la pratique. Il est souvent constaté une certaine substitution entre ces formes, qui peut avoir des conséquences à léser la protection des droits des travailleurs.

Les participants au focus group dédié au sujet des relations d'emploi multipartites ont constaté une différence dans l'utilisation de la sous-traitance et du travail par intérim, entre les secteurs. La sous-traitance se trouve principalement dans les secteurs dans lesquels les services sont faciles à externaliser, comme le gardiennage, le jardinage, le nettoyage, la sécurité, la restauration et le transport. L'administration publique recourt systématiquement à la sous-traitance dans ces domaines. Il y a aussi une certaine demande pour cette forme de travail dans les nouveaux métiers, comme l'assistance auprès des personnes, les métiers créatifs, l'IT (les technologies de l'information). Les administrations et les établissements publics ont recours à ces entreprises pour se concentrer sur leur cœur de métier et déléguer la gestion des ressources humaines des métiers support à l'entreprise sous-traitante. Effectivement, la sous-traitance a été initialement conçue pour permettre aux entreprises et aux organisations publiques de déléguer les services en retour d'amélioration des salaires. Néanmoins, il est constaté qu'au cours du temps, les salaires et autres conditions de travail se sont plutôt dégradés dans certains secteurs. Les participants au focus group ont noté la stagnation, voire la baisse des salaires des sous-traitants, le non-respect de la réglementation quant aux heures de travail, ainsi que le risque de se retrouver dans l'emploi informel.

En revanche, le travail par intérim a été initialement conçu pour donner plus de flexibilité aux entreprises. Il existe dans tous les secteurs, y compris l'industrie et surtout la grande distribution où on observe une tendance croissante de cette forme d'emploi. A l'opposé de la sous-traitance, c'est la logique de la réduction des coûts et le besoin de faire face à des tâches ponctuelles et/ou aux fluctuations inhérentes à leurs activités économiques, qui poussent les entreprises à recourir au travail par intérim. Il est constaté, parfois, que les entreprises font recours à ce type d'emploi pour remplacer les travailleurs absents de manière temporaire.

Il a été relevé, aussi, l'existence de cas de recours abusif au travail intérimaire, qui, parfois, devient un «temporaire qui dure», puisqu'il est utilisé de manière permanente par certaines entreprises. Ainsi, le recours à cette forme d'emploi, déséquilibre les relations de travail, et a pour résultat, plus de précarité pour les travailleurs et une difficulté croissante à les organiser. On constate, également, que certaines entreprises font appel à ce type d'emploi pour échapper à l'obligation d'avoir un service médical et une représentation syndicale au sein de l'entreprise (obligatoires à partir de 50 salariés).

A leur tour, les travailleurs ont recours aux agences, plutôt par manque d'autres alternatives pour l'insertion sur le marché du travail. Bien que le travail intérimaire puisse présenter des avantages en termes d'insertion économique des jeunes et de promotion de l'emploi, on constate des déficits en termes de travail décent dans ces formes de travail. Les secteurs où le travail intérimaire est présent souffre souvent de problèmes de contractualisation (travail sans contrat) et de faible niveau des salaires. Par ailleurs, le droit de syndicalisation n'est pas bien pratiqué pour les intérimaires. Les travailleurs en contrat d'intérim ne sont pas concernés par les élections des délégués au sein de l'entreprise utilisatrice, mais au sein de l'agence d'intérim.

Par ailleurs, au niveau de la protection sociale, en cas de déclaration à la Caisse nationale de sécurité sociale, les intérimaires sont traités sur le même pied d'égalité avec les autres salariés. Toutefois, un retard est constaté dans leur déclaration à la CNSS et qui a un impact sur l'ouverture des droits à l'AMO et à la retraite. Se pose aussi la question de conversion des travailleurs intérimaires vers un CDI dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Les syndicats des entreprises utilisatrices sont, souvent, actifs pour promouvoir une telle conversion. La conversion se passe par un protocole d'accord. Néanmoins, on constate des taux de conversion effectifs très faible.

Ainsi, les participants du focus group ont exprimé l'inquiétude que le travail par intérim ne contribue pas forcément à la création d'emploi décent, mais, au contraire contribue à l'augmentation des inégalités sociales.

3- Contexte réglementaire des relations d'emploi multipartites au niveau international

Au niveau international, le recours à l'emploi par les agences est régulé par deux instruments légaux : la Convention de l'OIT (n°181, 1997) sur les agences d'emploi privées, et la Recommandation (n°188, 1997) sur les agences d'emploi privées (pour l'intégralité de texte, voir Annexe 2).

Aux termes de l'article 1 de la convention n°181, l'expression agence d'emploi privée désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :

- (a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler [Les agences de placement permanent s'entretiennent avec les demandeurs d'emploi et essaient de rapprocher leurs qualifications et leurs compétences de celles qui sont requises par les employeurs pour tel ou tel poste à pourvoir : BIT, 2010] ;
- (b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme "l'entreprise utilisatrice"), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution [Les Agences de placement temporaire fournissent de la main-d'œuvre temporaire aux entreprises utilisatrices pour pallier l'absence de leurs salariés, le manque de personnel qualifié et les variations saisonnières du volume de travail. Les travailleurs sont employés et payés par l'agence mais sont mis à la disposition d'un client pour un montant fixé à l'avance ou pour un salaire horaire convenu. Certaines entreprises préfèrent employer des travailleurs temporaires sur le long terme plutôt que du personnel permanent : BIT, 2010] ;

(c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emploi, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, telle que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

La convention a comme objectifs «celui de permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et celui de protéger, dans le cadre de ses dispositions, les travailleurs ayant recours à leurs services» (article 2). Par ailleurs, l'article (7) prévoit que «les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais».

L'article (5) garantit l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires, en établissant que les états doivent «veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap». Ce principe est important non seulement par souci d'équité et pour éviter toute discrimination fondée sur le statut professionnel, mais aussi pour s'assurer que le travail intérimaire ne soit pas utilisé dans le seul but d'abaisser le coût de la main-d'oeuvre en détériorant les termes et conditions d'emploi de certaines catégories de travailleurs. En cela, garantir l'égalité de traitement est aussi un moyen de mettre les employeurs sur un pied d'égalité dans la concurrence. Étant donné la surreprésentation des jeunes et dans certains cas des femmes et des migrants, il est important de garantir l'égalité de traitement aux travailleurs engagés dans ce type d'emploi afin de lutter contre les discriminations, au travail comme dans la société en général (BIT, 2016).

L'étude d'ensemble de 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi (BIT, 2010), dans le cadre de laquelle des rapports concernant six instruments relatifs à l'emploi dont la convention n°181 ont été présentés pour 2009, fournit des informations très utiles sur la convention. Sur les 108 pays ayant fait parvenir leurs réponses au questionnaire dans le cadre de l'étude d'ensemble de 2010, 16 pays avaient ratifié la convention n°181, un (1) avait lancé le processus de ratification, 38 envisageaient d'en faire autant, 16 avaient noté des divergences avec leurs législations et pratiques nationales, 23 n'avaient ni envisagé ni rejeté la possibilité de la ratifier, tandis que 14 n'avaient donné aucune réponse à ce sujet. En 2019, il y avait 34 pays ayant ratifié la convention n° 181, dont le Maroc.

Dans la plupart des pays, il existe normalement un contrat de travail ou une relation d'emploi entre l'agence et le travailleur, tandis qu'un contrat commercial lie l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice (BIT, 2016). Généralement, on considère qu'il n'existe pas de relation d'emploi entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice. Cette dernière s'acquitte de frais et l'agence verse le salaire et les prestations sociales au travailleur. Néanmoins, des obligations juridiques de l'entreprise utilisatrice à l'égard de l'agence d'intérim peuvent être portées devant certaines juridictions, en particulier dans le domaine de la sécurité et la santé au travail ou du partage des responsabilités entre l'agence et l'entreprise utilisatrice.

Le principe de non-discrimination de travailleurs intérimaires est trouvé dans plusieurs pays. L'égalité de traitement, en termes de conditions de travail de base, sont inscrits dans les lois de Belgique, Croatie, République Tchèque, France, Grèce, Inde, Mexique, Namibie, ou encore le Pérou (pour d'autres exemples, ainsi que les détails de régulation, voir BIT, 2016).

4- Contexte réglementaire des relations d'emploi multipartites au Maroc

La réglementation marocaine aborde la question des relations d'emploi tripartites selon trois volets : celui des Agences de recrutement privées (ARP) telles qu'elles sont régies par les articles 477 à 491 du Code du travail, celui des entreprises d'emploi temporaire régies par les articles 495 à 504 et le volet qui traite de la sous-traitance ou contrat de sous entreprise régies par les articles 86 à 91 du Code.

En effet, comme a été mentionné dans le chapitre réservé à l'emploi temporaire, l'article 496 du Code du travail fixe la nature et la spécificité des travaux dont le recours par un utilisateur aux services d'une entreprise d'emploi temporaire est justifié. Il s'agit là d'une relation dite « triangulaire ». La relation du travail est établie entre le salarié et l'entreprise d'emploi temporaire sauf pour les dispositions de la santé et la sécurité qui incombent à l'utilisateur. Aussi, l'article 499, oblige l'entreprise qui met un salarié à la disposition d'un « utilisateur » à conclure un contrat écrit avec ce dernier et à y faire figurer : i) la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire, ii) la durée de la tâche et le lieu de son exécution et, iii) le montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.

Pour ce qui est des ARP, et en plus de l'intermédiation en matière d'emploi, le législateur leur accorde aussi la possibilité d'exercer l'activité de mettre à disposition d'une partie tierce (utilisateur) de la main d'œuvre temporaire. Ne sont pas autorisées à exercer l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauche, les agences de recrutement privé, les entreprises d'emploi temporaire et les agences artistiques ne disposant pas d'un capital dépassant les 100.000 dirhams et d'une attestation de dépôt d'une caution équivalente à 50 fois le SMIG annuel auprès de la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG).

D'un autre côté, selon le Code du travail, l'entreprise utilisatrice a recours aux employés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents uniquement dans les cas suivants : i) pour remplacer un salarié par un autre, en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par une grève ; ii) l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; iii) l'exécution de travaux à caractère saisonnier ; vi) l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature du travail. (Article 496 du Code de Travail).

Quant à la sous-traitance, qui est une coopération par laquelle un entrepreneur confie par une convention appelée « sous-traité » et sous sa responsabilité, à une autre personne nommée « sous-traitant » tout ou une partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître d'ouvrage, tout en respectant, notamment, les dispositions du décret sur les marchés publics, la loi sur la gestion déléguée, la loi sur le partenariat public-privé, les dispositions du Dahir des obligations et des contrats et du Code du travail. Le recours à la sous-traitance prend de plus en plus d'importance et s'inscrit dans une profonde transformation de l'organisation productive basée sur la flexibilité et la compétitivité. La sous-traitance fait partie des moyens mis à la disposition des entreprises pour accroître la flexibilité organisationnelle. Elle permet aux employeurs de se distancier de la relation du travail classique et de la remplacer par une relation commerciale. Elle est, donc, motivée par le désir de limiter les effectifs en interne, d'externaliser les opérations les moins rentables financièrement et les plus coûteuses socialement auprès d'autres entreprises.

L'entrepreneur principal transfère le coût social sur le sous-traitant puisque, c'est ce dernier qui va le plus souvent être identifié par le droit comme débiteur en tant qu'employeur responsable de l'application du statut social garanti par la législation du travail au salarié.

Le code du travail consacre ses articles 86 à 91 au « contrat de sous-entreprise ». Le code du travail n'utilise pas le terme « sous-traitance », mais celui de « contrat de sous-entreprise ». Il définit le contrat, institue deux conditions pour y recourir et fixe les obligations mises à la charge des parties au contrat de sous-entreprise. Ces obligations sont relatives essentiellement à l'application de la législation du travail, du droit de la sécurité sociale et celui des accidents du travail.

C'est ainsi que la sous-traitance s'effectue dans le cadre d'un contrat de sous-entreprise défini par l'article 86 comme étant « un contrat établi par écrit, par lequel un entrepreneur principal charge une sous-entreprise de l'exécution d'un travail ou de la prestation de

certain services». Les deux conditions obligatoires pour le recours à la sous-traitance sont i) être dans l'intérêt de l'entreprise, qui peut être d'ordre économique, financier, technique ; et ii) elle ne doit pas porter préjudice aux intérêts des salariés. Cette dernière condition a pour objectif d'éviter le recours abusif à la sous-traitance et de garantir les droits des employés.

En termes d'obligations, le sous-entrepreneur (le sous-traitant), en tant qu'employeur endosse la responsabilité pénale et civile en matière d'application de la législation du travail. En vertu de l'article 87, il est tenu d'observer toutes les dispositions du Code du travail ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Toutefois, le législateur a substitué la responsabilité du sous-entrepreneur à celle de l'entrepreneur principal dans certaines circonstances. Ainsi, si le sous-entrepreneur n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, l'entrepreneur principal est tenu de veiller à l'application des dispositions du livre II du Code du travail comportant les articles 135 à 395 relatifs aux «conditions de travail et de la rémunération du salarié »¹⁵.

Par ailleurs, en vertu de l'article 89, en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur non inscrit au registre du commerce et non affilié à la caisse nationale de sécurité sociale, l'entrepreneur principal est tenu, à concurrence des sommes dues au sous-entrepreneur en faveur des salariés travaillant pour le compte de ce dernier, d'honorer les engagements suivants : le paiement des salaires, l'indemnité du congé annuel payé, les indemnités de licenciement, le versement des cotisations à la CNSS et le versement de la taxe à la formation professionnelle.

Enfin, lorsque les travaux de sous-traitance sont effectués ou les services sont fournis dans ses établissements ou leurs dépendances, l'entrepreneur principal est responsable en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Toutefois, l'entrepreneur principal n'est pas tenu, en vertu de l'article 91 du code du travail, responsable du paiement des salaires du personnel du sous-entreprise que si un avis de défaut de paiement lui est adressé dans les soixante jours qui ont suivi la date d'exigibilité des salaires du dernier mois ou de la dernière quinzaine demeurés impayés, soit par les salariés du sous-entrepreneur, soit par l'autorité administrative locale ou l'agent chargé de l'inspection du travail.

Concernant le secteur public, et dans un objectif de rationalisation de la dépense publique, les pouvoirs publics ont mis en place certains instrument tels que la gestion déléguée du service public, le partenariat public-privé, la sous-traitance dans les marchés publics et le recrutement temporaire des experts externes, etc. Dans ce cadre, l'Etat a mis en place un cadre juridique diversifié de la sous-traitance dans le secteur public. Il s'agit de :

- La loi 54-05 relative à la gestion déléguée des services publics consacre l'article 21 à la sous-traitance qui précise que «les modalités et conditions de la sous-traitance doivent être définies dans le contrat et peuvent faire l'objet de règlements annexe au contrat». La reprise du personnel est assurée par l'article 26 qui dispose que «sauf clause contraire du contrat de gestion déléguée, le personnel relevant du service délégué est repris à la date de mise en vigueur du contrat par le délégataire avec maintien de ses droits acquis». Cet article ajoute que «dans le cas où le délégataire prévoit des réajustements significatifs des effectifs dudit personnel, les niveaux et modalités de ces réajustements doivent figurer dans le contrat de gestion déléguée et dans le respect de la législation en vigueur». La loi sur la gestion déléguée impose au délégataire l'élaboration d'un statut pour fixer en particulier les conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement des carrières du personnel, l'établissement d'un organigramme fixant les structures organisationnelles d'audit et de gestion interne et un manuel instituant les procédures de fonctionnement des structures de contrôle interne.

¹⁵ Aussi, dans sa décision n°1860 du 1/10/2015, dossier social n°2026/5/1/2013, la Cour de Cassation a réaffirmé la responsabilité du sous-entrepreneur en cas de sous-traitance et celle de l'employeur principal en cas d'insolvabilité du sous-traitant.

- Le décret n° 2-12-349 du 20/03/2013 relatif aux marchés publics aborde dans l'article 158 le cadre juridique de la sous-traitance dans les marchés publics. Dans le cadre des marchés publics, sur le plan des droits sociaux, il y a application des dispositions du Code du travail et éventuellement celles du code des obligations et contrats.
- La loi n° 86-12 sur le partenariat public- privé qui peut lier les administrations publiques et les collectivités territoriales pour la réalisation d'ouvrages ou de prestations de services permet par l'article 20 au partenaire privé de sous-traiter une partie de missions relative au projet, qui lui ont été confiées dans les conditions fixées dans le contrat. Cette loi oblige le partenaire privé à ne pas sous-traiter avec les entreprises qui ne respectent pas les lois en vigueur notamment celles relatives aux obligations fiscales et sociales. Elle dispose aussi que les contrats sont soumis aux différentes dispositions des lois en vigueur.
- Le décret n° 2-15-770 du 9/8/2016 fixe les modalités et les conditions pour le recrutement d'experts et d'agents temporaires par l'administration. Leurs missions consistent en la réalisation de projets, études, consultations, expertises ou l'accomplissement de tâches déterminées que les administrations ne disposent pas de leurs propres moyens. La durée des contrats temporaires est fixée à deux ans renouvelable une fois pour une nouvelle durée ne dépassant pas deux ans.

Si la sous-traitance est pratiquée depuis longtemps dans le travail industriel et s'est propagée dans le service parallèlement à la tertiarisation de l'économie et s'étend actuellement à presque toutes les activités économiques y compris dans le secteur agricole, la fonction publique et les collectivités territoriales, le recours aux agences et aux entreprises d'emploi temporaire reste modeste. A l'opposé de la sous-traitance qui demeure plus ou moins réglementée, les autres formes atypiques d'emploi le sont moins.

Ainsi, en dépit du cadrage par la réglementation actuelle quant à l'activité des entreprises d'emploi temporaire et des ARP, plusieurs contraintes et dysfonctionnement entachent ce secteur. Comme cité plus haut, les agences de recrutement privées d'intermédiation et d'intérim sans distinction, sont tenues de déposer une caution à la CDG d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal. (Voir l'Article 485 du Code de Travail).

En cas d'insolvabilité de l'agence de recrutement privée ou de retrait de son autorisation sans s'acquitter de ses engagements envers ses salariés, cette caution sert à payer les montants dus aux salariés ou à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (Voir l'Article 488 du Code de Travail).

Plusieurs experts ainsi que des professionnels notent que cet article est trop contraignant, voire même à l'origine de l'informalité de certaines agences qui opèrent dans le domaine. Il s'agit là d'un problème purement juridique. Il y a ambiguïté au niveau du texte de loi, puisqu'il ne fait pas de distinction typologique concernant les agences de recrutement privées. Dans sa conception, la loi n'a pas dissocié les agences d'intérim des cabinets de recrutement. Elle s'avère par conséquent injuste pour les cabinets de recrutement.

Une des questions principales pour la bonne qualité de travail par intérim, concerne la façon dont les responsabilités sont réparties en cas de risques. Au Maroc, les travailleurs ne sont pas toujours couverts contre les risques de maladie professionnelles par la CNSS. Selon la loi, l'employeur doit souscrire une assurance privée pour chaque travailleur. Or, en pratique, il est souvent constaté que c'est rarement le cas. Cela milite pour la mise en place des mécanismes juridiques (des garde-fous juridiques) pour garantir la protection sociale et les droits économiques et sociaux à ces travailleurs.

Enfin, l'emploi intérimaire ne doit pas avoir pour objet ou effet de venir pallier à un besoin permanent, mais seulement ponctuel. L'idée d'élaborer un cahier des prescriptions spéciales modèle (CPS) pour encadrer le recours à ce type de travail notamment dans l'administration peut contribuer à faire face aux abus constatés en la matière.

CHAPITRE 5

RELATIONS DE TRAVAIL DEGUISEES ET EMPLOI JURIDIQUEMENT INDEPENDANT, MAIS ECONOMIQUEMENT DEPENDANT, Y COMPRIS DANS LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

La relation de travail, quelle que soit la définition qui lui est donnée dans un contexte national particulier, est le lien légal entre les employeurs et les salariés. Elle existe quand une personne exerce une activité ou fournit des services sous certaines conditions et en échange d'une rémunération. C'est à travers la relation de travail que des droits et des obligations réciproques se créent entre le salarié et l'employeur. C'est aussi le moyen majeur permettant aux travailleurs d'obtenir les droits et avantages liés à l'emploi en matière de droit du travail et de la sécurité sociale. L'existence d'une relation de travail est la condition qui détermine l'application des dispositions du droit du travail et de la sécurité sociale concernant les salariés. C'est un point de référence essentiel pour déterminer la nature et la portée des droits et des obligations des employeurs envers leurs salariés (BIT, 2003).

Dans l'immense majorité des systèmes juridiques dans le monde, il existe une «division binaire» entre emploi salarié et travail indépendant, le premier étant la référence pour la réglementation du travail. Néanmoins, au cours des dernières décennies, on constate une émergence des situations où la question est soulevée quant à l'existence d'une relation de travail et, partant, au droit de bénéficier des protections garanties par le droit du travail. Deux types de cas peuvent être distingués (BIT, 2016) :

- *Une relation de travail déguisée*, qui «consiste à lui donner une apparence différente de la réalité, afin d'annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi» (BIT, 2015). Cela peut consister à masquer l'identité de l'employeur, en embauchant des travailleurs par le biais d'un tiers, ou d'engager le travailleur dans le cadre d'un contrat civil, commercial ou coopératif, tout en contrôlant et en dirigeant son activité d'une façon incompatible avec son statut de travailleur indépendant. Le travailleur est ainsi délibérément classé de manière erronée comme travailleur indépendant, à son compte, même s'il se trouve dans une relation de subordination. En outre, une relation de travail peut être ambiguë, lorsque les obligations et droits respectifs des parties concernées ne sont pas définis clairement, ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire, y compris en ce qui concerne l'interprétation ou l'application de la loi.
- *Un emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant*. Ce type d'emploi relève du «flou» qui caractérise les travailleurs qui fournissent des services à une entreprise, dans le cadre d'un contrat différent d'un contrat de travail, mais ils dépendent d'un client unique ou d'un petit nombre de clients pour leurs revenus et reçoivent de leur part des directives en ce qui concerne les tâches à effectuer. Ces travailleurs ne sont généralement pas couverts par la législation du travail ou les régimes de sécurité sociale fondés sur l'emploi, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour leur assurer une certaine protection (BIT, 2016).

1- Relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant dans le monde

Il est à noter tout d'abord que les statistiques sur ces formes de travail sont, globalement, rares. Cela peut être attribué au fait que l'objectif derrière le recours aux relations de travail déguisées est, souvent, de contourner ou de diminuer la protection assurée par la loi pour les travailleurs. Pour pallier à ce déficit en information sur ce phénomène, il est souvent procédé par des croisements de plusieurs réponses à des questions indirectes des enquêtes sur la main-d'oeuvre ou par le traitement de données émanant de sources administratives comme celles des audits effectués en la matière.

Sur cette base, les données disponibles montrent une certaine présence de ce phénomène en Amérique Latine, en Asie, et en Europe de l'Est. Par exemple, au Chili, en 2011, 12% à 17% des entreprises sous-traitantes étaient, soit entièrement, soit partiellement, constituées d'anciens salariés de l'entreprise principale, ce qui est un indice de possibles relations de travail déguisées. En 2014, 2,3% des travailleurs argentins et 4,1% des travailleurs mexicains décrivaient leur relation d'emploi comme juridiquement indépendante mais économiquement dépendante. En Slovaquie (un des rares pays qui publient des statistiques sur le «faux emploi indépendant») 3,6% des travailleurs étaient en 2015 de «faux indépendants» (BIT, 2016).

Certains secteurs sont aussi particulièrement concernés par ce phénomène. Ainsi, les audits menés dans le secteur de la construction de six États des États-Unis d'Amérique, dans les années 2000, ont montré que dans 8% à 13% des cas, l'emploi des travailleurs était qualifié à tort d'indépendant. On constate, également, un risque important de classification erronée des travailleurs dans les métiers créatifs tels que le journalisme, la rédaction, la musique (chant et danse), le design et la visualisation (BIT, 2014).

A l'échelle européenne, depuis 2010, une enquête européenne sur les conditions de travail menée par l'agence Eurofound, inclut des questions permettant de mieux comprendre le phénomène. Ces questions, posées aux travailleurs indépendants, comprennent le nombre de clients, la régularité dans le paiement, la part du revenu qui provient du client principal, la capacité d'embaucher du personnel en cas de besoin, et la capacité de prendre les décisions pour développer son activité. Sur la base de ces questions, on estime que l'emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant, représente plus de 3% de l'emploi non-agricole dans le secteur privé en République Tchèque, en Grèce, en Italie et en République Slovaque (Eurofound, 2012, 2015).

Plusieurs facteurs contribuent à la croissance des relations de travail déguisées et de l'emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant. L'intégration économique rapide et la libéralisation du commerce, de l'investissement et des flux de capitaux qui accélèrent la quête pour la compétitivité, accentuent l'étendue et la diversité des arrangements de travail et suscitent l'apparition de nouvelles formes de relations de travail (Casale, 2011). Ces changements créent des opportunités, mais aussi des risques pour les pays, pour les entreprises et les travailleurs. D'un côté, ces changements ont accru la flexibilité du marché du travail, de l'autre, ils ont entraîné un nombre croissant de travailleurs dans un statut de travail opaque, ne bénéficiant pas des protections normalement associées à la relation de travail. Plus récemment, le recours croissant aux technologies de l'information par les entreprises, a conduit à une réduction progressive de la hiérarchie et à une répartition plus horizontale du travail. Ainsi, les catégories juridiques traditionnelles de la relation de travail, ont été mises en cause. Les nouvelles formes d'intégration du travail dans des organisations d'entreprises ne recouvrent pas tous les éléments du pouvoir hiérarchique, tel qu'il est interprété par la jurisprudence (ibid).

Le progrès technologique a aussi permis un développement de nouvelles formes d'emploi, telles que celles développées par le biais des plateformes numériques et des applications mobiles. Partout dans le monde, on assiste à l'essor de «l'économie à la demande», où

le travail est distribué par l'intermédiaire de plateformes web ou d'applications. Presque invariablement, les travailleurs dans ces nouvelles formes d'emploi, sont classés comme prestataires indépendants, alors que leur rémunération dépend du travail mis à disposition et réparti dans le cadre d'une application ou d'une plateforme internet spécifique. Ainsi, certains de ces travailleurs ont de plus forts risques de se retrouver dans des relations d'emploi déguisées, ambiguës, ou dans le travail juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant (BIT, 2016 ; De Stefano, 2015). En effet, on constate un élargissement d'une zone grise entre le travail dépendant et le travail indépendant, dans laquelle il est de plus en plus difficile de déterminer s'il existe ou non une relation de travail. Bien que l'économie des plateformes numériques ne concerne encore qu'une petite part de la main-d'œuvre, on s'attend à ce qu'elle s'étende significativement dans les années à venir. La question de la qualification risque, donc d'avoir des effets importants sur le marché du travail tout entier.

2- Relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant : des opportunités et des défis pour le marché du travail marocain

Comme dans la plupart des pays du monde, il y a un déficit énorme en matière de statistiques (fiables et régulières) sur l'ampleur des relations de travail déguisées et sur l'emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant au Maroc.

Ainsi, l'information obtenue à travers le focus group organisé à cette fin, est particulièrement précieuse. Les participants ont reconnu que le phénomène existe déjà au Maroc. Ils ont noté que cette forme de travail se manifeste sous plusieurs versions : relations faussement commerciales, prestations de service «abusives», contrat civil «abusif». L'emploi économiquement dépendant existe souvent dans des relations de sous-traitance. La situation devient plus critique lorsqu'on tient compte du poids important de l'emploi informel et, notamment, du travail sans aucun contrat.

Les participants au focus group ont exprimé leur inquiétude quant à la progression du travail déguisé, car il est loin d'être évident si ces formes, y compris les nouvelles formes d'emploi, créent de l'emploi ou tout simplement remplacent les emplois existants. En même temps, les risques pour les travailleurs sont plus visibles dont principalement l'absence de couverture sociale, le manque d'évolution dans la carrière et le manque de formation.

En ce qui concerne les nouvelles formes d'emploi dans «l'économie à la demande», le tableau 5 révèle un certain intérêt des marocains pour les plateformes de travail en ligne et pour les applications. Même si le nombre d'emplois est pour l'instant limité, le nombre des applications montre que ce marché est en plein essor.

Les participants ont souligné que les plateformes et les applications présentent, potentiellement, une solution intéressante à la pénurie d'emplois dont souffre le Maroc. A cet effet, les nouveaux emplois qui y sont créés, sont certes une nouveauté dans le marché du travail, mais le caractère déjà précaire de l'emploi au Maroc, y est déjà répandu. Néanmoins, il a été souligné que la plupart des applications verse des revenus sous forme de virement entre particuliers. Les travailleurs ne bénéficient pas des droits et protections prévus dans le cadre du Code de travail. Par ailleurs, leur liberté syndicale n'est pas respectée. A terme, il sera important de légiférer ces formes d'emplois pour une meilleure protection des travailleurs.

Tableau 5 : Travail via des applications mobiles et plateformes en ligne

Type	Nom	Origine	Année d'entrée dans le marché	Nombre minimum estimé de travailleurs
Applications Transportation	Uber	Américaine		
	Careem	Emiratie	2015	2000
	Heetch	Française	2017	250
	Pip Pip Yalah - Covoiturage Maroc			
	Koursa Maroc			
	VotreChauffeur Maroc			
	Chedli Taxi Maroc			
Applications Livraison	Glovo	Espagnole	2018	1500
	UberEats	Américaine		
	JumiaFood		2012	4500
	Deliveroo	Britannique		
	Amar.ma	Marocaine		
	Mcdelivery (McDonalds)	Américaine		
	Le Petit Coursier		2015	10
	MyColis	Marocaine	2012	
	Speedbox	Marocaine	2014	30
	Jiblim3ak	Marocaine		20
	Careem NOW : Food Delivery	Marocaine		
Applications Logement	MRSOOL	Marocaine		
	Kaalix	Marocaine		
	Airbnb	Américaine		
Plateformes en ligne	Booking	Américaine		
	Upwork.com	Américaine		145
	Freelancer.ma	Américaine	2014	30002
	TaskRabbit.com	Américaine		
	AMT.com	Américaine		
	MA.Indeed.com			
	jobi.ma	Marocaine		
	khdemeti.com	Marocaine		
	Fiverr - Freelance Services	Marocaine		
IMZII - Freelance IT au Maroc	Marocaine			

Source : compilation sur la base des informations disponibles sur les sites de ces plateformes

3- Contexte réglementaire des relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant dans le monde

La recommandation de l'OIT n° 198 de 2006 sur la relation de travail reste l'outil principal qui fournit des orientations sur la réglementation du champ de la relation de travail, permettant d'établir une dichotomie stricte entre salariat et emploi indépendant. Au cœur de cette recommandation, se trouve l'idée que l'emploi salarié et la classification d'une relation d'emploi comme «relation de travail» sont des éléments centraux de la protection des travailleurs.

La recommandation énonce une série de principes de grande portée qui peuvent guider les pays à concevoir leur politique visant à remédier au problème de la qualification fictive ou erronée des relations d'emploi (Casale, 2011). Ces principes, que l'on retrouve dans différents systèmes juridiques, comprennent les éléments suivants (BIT, 2016)¹⁶ :

- *Établir le principe de la «prépondérance des faits»,* selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par la réalité de l'exécution du travail, plutôt que par la description qu'en donnent les parties concernées. Ce principe est établi dans de nombreux pays du monde, soit dans la législation soit par la jurisprudence. Il existe tant dans les systèmes de droit civil que dans ceux du droit commun et, peut-être expressément mentionné dans la législation (ex. Argentine, Mexique, Panama et Pologne),

¹⁶ Des exemples pratiques sur la façon dont différents pays traitent des questions relatives à la relation de travail, sont à consulter dans le Guide annoté sur la recommandation no 198 (BIT, 2007).

parfois même dans la Constitution de certains pays (ex. Colombie et Venezuela). Dans d'autres cas, il constitue, en outre, un principe général du droit des contrats (ex. Bulgarie et Italie) ou une règle jurisprudentielle (ex. Irlande).

- *Autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail.* L'approche multifactorielle est suivie dans certains pays comme l'Australie, les États-Unis, l'Inde et le Royaume-Uni. Des approches séminaires ont été adoptées dans plusieurs pays de droit civil, y compris la France et la Grèce.
- *Établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents.* Cette approche juridique se rencontre dans plusieurs systèmes juridiques dans le monde. Il peut s'agir d'une présomption large selon laquelle toute relation professionnelle est réputée constituer une relation de travail (ex. Colombie, République dominicaine, Panama, Pays-Bas et Venezuela). Alternativement, la loi peut préciser certains indicateurs, qui donnent lieu à une présomption ou à la requalification en relation de travail (ex. Afrique du Sud, Malte et Tanzanie).
- *Décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale, ou dans un secteur déterminé, être réputés soit travailleurs salariés, soit travailleurs indépendants.* C'est ce qui se fait, par exemple, en France pour les journalistes professionnels, certains artistes du spectacle, les mannequins et les représentants de commerce.

4- Contexte réglementaire des relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant au Maroc : l'importance de la réglementation et de son application

La législation du travail ne concerne pas tout travailleur, mais uniquement le travail subordonné et dépendant. Les notions de la subordination et de l'indépendance sont donc déterminantes pour identifier qui est couvert par la législation du travail ou non. Selon le Code du travail marocain "Est considérée comme salariée, toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle, sous la *direction d'un ou plusieurs, moyennant rémunération*, quels que soient sa nature et son mode de paiement". L'employeur est défini par l'Article 6 comme étant «toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques». Ainsi, le Code du travail reconnaît la qualité de salarié à celui qui exécute une prestation de services, quand le travail est exécuté, moyennant rémunération, dans une situation de dépendance juridique. La notion de subordination, y est présente, puise ses origines dans la jurisprudence et sert à distinguer le contrat de travail des autres contrats qui lui ressemblent. Les indices pertinents à la rémunération, la dépendance et la subordination peuvent permettre aux juges de conclure à l'existence d'un contrat de travail pour l'application de l'ensemble de la législation du travail, pour permettre aux salariés de bénéficier des régimes de la sécurité sociale et de la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que pour définir le statut fiscal applicable.

Le rôle de la jurisprudence, est particulièrement important dans le domaine de la détermination de l'existence de la relation de travail. En ce qui concerne la notion de subordination, les tribunaux marocains s'appuient, non seulement sur la définition légale de travailleur et d'employeur, mais aussi sur les définitions de la Cour suprême : "le louage de service (contrat de travail) est, à la différence du louage d'ouvrage (contrat d'entreprise), caractérisé par l'état de subordination de l'employé vis-à-vis de l'employeur. Les juges du fond déduisent souverainement, l'existence d'un tel lien du salarié à l'égard de l'entrepreneur qui le paye à tant l'heure" (Cour suprême, Chambre civile, 2 avril 1964, RACAR., T. XXIII, p. 306). Aussi, selon la Cour suprême, "le critère de distinction du contrat de travail, par rapport aux autres situations juridiques, n'est pas le mode de paiement du salaire, qu'il soit fixe ou proportionnel au chiffre d'affaires, mais c'est le lien de subordination qui consiste dans

la soumission du salarié, dans l'exécution de son travail, au contrôle, à la direction et à l'autorité de l'employeur" (Cour d'appel de Settat, 25 novembre 1984, GTM., n. s., 1984, n/34, p. 15).

Selon le professeur Korri Youssoufi (2003), «c'est aux juges que revient le mérite d'une construction cohérente de la notion du contrat de travail». Ce qui compte aux yeux des magistrats, ce n'est pas la profession exercée, ce sont les conditions réelles d'exécution du travail. D'ailleurs, il est interdit au juge de statuer par décision de principe reconnaissant à l'ensemble d'une profession le caractère a priori d'une activité salariée ou non. Le juge devra rechercher dans les circonstances de fait, s'il existe des indices lui permettant de conclure à l'existence d'un contrat de travail. Sa recherche se penchera sur les éléments suivants : le lieu où le travail est effectué, l'horaire de travail, l'absence de personnel salarié dépendant du travailleur, la fourniture du matériel, des matières premières et des produits, l'exclusivité et la direction et le contrôle effectif du travail.

En revanche, le droit marocain ne contient aucune définition du travailleur indépendant. Dans la pratique, une telle définition se construit par opposition à la définition de travailleur dépendant. Ainsi, il s'agit d'un travailleur qui est lié par un contrat autre qu'un contrat de travail et, qui exerce son activité en toute indépendance, sans aucun contrôle direct du maître d'ouvrage, en utilisant son propre outillage et matériels et en supportant seuls les risques éventuels de son activité.

Les participants au focus group ont confirmé le rôle important du code du travail qui contient la définition de travailleur et de l'employeur. Si le rôle des tribunaux est aussi important, ils ont constaté que, dans la pratique, les juges sont rarement saisis à l'occasion d'un conflit individuel relatif au contrat de travail. D'un côté, les travailleurs n'osent pas saisir le juge pendant l'exercice de leur activité, par crainte de représailles. De l'autre côté, il n'y a pas de tribunaux spécialisés dans les conflits du travail au Maroc.

Vu l'importance de la législation, les participants ont suggéré que l'encadrement des nouvelles formes de travail doit aussi passer par les lois. Ainsi, il faut tout d'abord, examiner les possibilités des nouvelles formes dans les formes juridiques existantes.

Ils ont également confirmé que, dans ce domaine, le problème ne réside pas, souvent, dans la loi, mais surtout dans son application. L'inspection du travail rencontre des difficultés particulières face aux nouvelles formes d'emploi, à cause de leur volatilité et de la difficulté de localiser l'employeur. Par exemple, quand une plainte a été déposée par des utilisateurs d'une application auprès de l'inspection, les agents en charge se sont retrouvés face à des «bureau fantômes». Delà se pose un problème plus inquiétant relatif à la responsabilisation des propriétaires/gestionnaires de ces applications et plateformes et qui se manifeste clairement en cas de fermeture d'une application, ou de compte d'utilisateur, les travailleurs concernés ne peuvent recourir à une personne, d'autant plus que leur syndicalisation est quasi-impossible. Ainsi, il faut à la fois donner plus de moyens modernes à l'inspection du travail et sensibiliser les propriétaires des applications et plateformes quant à leur responsabilité sociale.

En dehors des nouvelles formes d'emploi, un recours abusif aux contrats de service plutôt qu'aux contrats de travail est parfois attribué aux lois existantes mêmes. Par exemple, le régime d'auto-entrepreneuriat au Maroc, a été récemment simplifié. Les participants au focus group ont révélé, dans ce cadre, que certaines entreprises encouragent leurs salariés à passer au statut d'auto-entrepreneur, en contrepartie d'une augmentation de leur salaire/revenu, ce qui entraîne une perte en termes de droits sociaux pour ces travailleurs. Cette situation s'observe surtout, dans le secteur du bâtiment et de la construction. L'ancien ouvrier lié par un contrat de travail, démissionne pour se voir embaucher en qualité d'indépendant. Ce système qu'on appelle "le tacheronat", crée un nouveau rapport juridique qui serait régie par les dispositions du code civil relatives au contrat de louage d'ouvrage.

Par ailleurs, si les motivations de ces employeurs sont compréhensibles à court terme (cette démarche leur permet de diminuer les charges sociales), il est, néanmoins, important de les sensibiliser aux conséquences de ce type de transformation à long-terme. Par exemple, le manque de responsabilité envers la main d'œuvre, se traduit par un manque de loyauté de cette dernière, en plus d'une baisse de productivité que pourrait connaître les entreprises concernées.

D'autres inconvénients sont, également, à considérer. En effet, vis-à-vis d'autres acteurs, ce changement crée une concurrence déloyale. Au niveau de la société, la protection sociale pour tous est aussi mise à rude épreuve, en la découplant du statut de travail. Ceci pousse à faire plus d'effort afin de décourager les employeurs à utiliser le travail déguisé avec le but de diminuer les charges sociales.

CONCLUSION GENERALE

SUGGESTIONS POUR UN TRAVAIL DÉCENT DANS TOUTES LES FORMES D'EMPLOI

L'analyse statistique, juridique, ainsi que les travaux des focus groups ont mis en évidence plusieurs éléments clés sur les diverses formes d'emploi au Maroc.

Tout d'abord, les analyses menées et les débats entre experts, professionnels et acteurs, ont confirmé que le marché du travail marocain est assez dynamique. Ce dynamisme reflète à la fois une demande accrue pour les différentes formes d'emploi et leur constante diversification ; en témoigne la progression soutenue des travailleurs avec un contrat CDD écrit, qui représentent 10% des salariés en 2017 et 31,4% de l'ensemble des travailleurs ayant un contrat écrit. Aussi, avec 67 agences d'intermédiation privée déclarées et enregistrées au Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle et déclarant un peu près de 117.500 emplois auprès de la CNSS en octobre 2019, force est de constater un véritable essor des relations d'emploi multipartites (cela va sans dire que ces agences ne représentent pas l'ensemble du secteur). De leur côté, les nouvelles formes d'emploi, telles que le travail via les plateformes numériques ou les applications, connaissent une émergence remarquable quoiqu'elles restent marginales sur le marché du travail marocain.

Malgré cette diversification, ces formes d'emploi n'offrent pas toutes des conditions de travail décentes. Si le travail régulier peut aussi pâtir d'un manque de travail décent, ces déficits sont d'autant plus prononcés pour les formes d'emploi atypique, en particulier les relations de travail dites déguisées. La vulnérabilité aigüe face au chômage et à la perte de revenus, l'absence de protection sociale en cas de chômage ou de maladie, la difficulté de participer au dialogue social, sont autant de problèmes accentués par le statut atypique de l'emploi. Ces vulnérabilités sont souvent plus révélées/accrues en temps de crises : ce sont les travailleurs temporaires et intérimaires qui sont souvent les plus exposés au non-renouvellement de leurs contrats ; ce sont les travailleurs en relation de travail déguisée qui se retrouvent au chômage sans aucune protection sociale. Partant de là, l'enjeu majeur par rapport à toutes ces formes, réside dans le traitement de deux questions évidentes qui sont : comment garantir les conditions de travail décent pour les travailleurs dans ces différentes formes d'emploi ? quels mécanismes devraient être mis en place pour assurer leur protection face aux crises et à long terme ?

1- Mieux encadrer le recours aux différentes formes d'emploi

Pour améliorer les conditions de travail dans les différentes formes d'emploi, il est tout d'abord important de s'assurer que ces formes sont utilisées correctement, qu'il n'y a pas de recours abusif à une de ces formes, avec pour seul but de réduire le coût du travail au détriment des conditions de travail décentes comparativement à celles des travailleurs réguliers.

Deux formes d'emploi atypique (travail temporaire et relations d'emploi multipartites) sont déjà encadrées par la loi marocaine. Néanmoins, cette régulation est parfois mal comprise et/ou mal appliquée. En pratique, une substitution entre sous-traitance et travail par intérim est souvent observée, ce qui nécessiterait une réflexion législative et jurisprudentielle pour mieux différencier ces formes d'emploi. Il est aussi important de réfléchir à mieux définir les obligations et les responsabilités dans les arrangements contractuels multipartites afin, par exemple, d'établir des responsabilités partagées dans les accords contractuels multipartites et d'inciter l'entreprise utilisatrice de main d'œuvre à choisir des partenaires fiables lorsqu'elle

conclut de tels accords. L'établissement d'une responsabilité partagée est essentiel en matière de sécurité et de santé au travail, car lorsque les travailleurs embauchés, selon de tels accords, travaillent dans les locaux de l'entreprise principale, leur employeur direct peut ne pas être en mesure d'exercer un contrôle sur le lieu de travail et, par conséquent, d'assurer lui-même une protection en matière de sécurité et de santé au travail et de respect des règles en la matière.

Une des formes d'emplois qui n'est pas encore suffisamment exploitée au Maroc, ni en pratique, ni de point de vue législatif, est le temps partiel. Cette forme qui se pratique principalement dans le milieu rural et dans le secteur informel, est souvent précaire et mal considérée. Si ce type de travail n'est pas interdit par la loi, il n'est pas non plus régulé explicitement. Or, cette étude a démontré un fort intérêt pour ce type d'emploi de la part des employeurs et des travailleurs. Cette forme d'emploi peut surtout être intéressante pour stimuler le taux de participation des femmes, qui, dans le contexte socio-culturel actuel, sont souvent contraintes à faire des arbitrages entre travailler à temps plein ou de s'occuper de leurs familles. Ainsi, les participants aux focus-groups ont signalé le besoin d'avoir un meilleur cadre du recours au temps partiel, afin de mieux connaître les droits et les responsabilités respectives des employeurs et des travailleurs. Notamment, ont été signalés les besoins de connaître les raisons pour lesquels le temps partiel peut être autorisé, les garanties des droits équivalents entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein, et les conditions de travail favorables aux salariés à temps partiel, y compris les garanties pour l'évolution de la carrière au sein de l'entreprise.

Pour bénéficier pleinement de son potentiel dans les secteurs industriel et des services, et pour augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, il est recommandé de créer un cadre juridique explicite pour le travail à temps partiel. Un tel cadre devra définir clairement ce qu'on entend par «emploi à temps partiel», garantir les droits de chacun, avec l'objectif toutefois de lutter contre la précarité et le sous-emploi. La législation du travail et la législation de la sécurité sociale devraient être, dans ce sens, adaptées à la réalité du travail à temps partiel pour garantir aux travailleurs à temps partiel l'égalité de traitement par rapport aux autres catégories de travailleurs et ce, conformément aux règles et principes de la convention internationale du travail n° 175. Cette dernière peut constituer un cadre d'inspiration pour toute réforme future, comme par ailleurs la Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel. Par ailleurs, la ratification de la Convention (n° 175) est à envisager, surtout que les employeurs et les travailleurs marocains semblent apprécier les principes proposés par cet instrument.

Les relations de travail déguisées et emploi juridiquement indépendant, mais économiquement dépendant existent souvent soit parce que les acteurs ignorent le cadre légal à appliquer pour réguler leur relation, soit qu'ils choisissent sciemment de contourner la loi existante. Pour remédier à cela, il est souhaitable d'avoir des indices clairs (dans les lois ou la jurisprudence), permettant d'établir si une relation d'emploi existe ou non. La Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, offre des orientations sur la réglementation du champ de la relation de travail et les mesures propres à décourager les contournements du droit en matière de sécurité sociale et de protection des droits des travailleurs qui y sont attachés. Elle énonce une série de principes de grande portée pouvant guider le Maroc pour concevoir sa politique visant à remédier au problème de la qualification fictive ou erronée des relations d'emploi. Ainsi, un cadre explicite permettant d'établir une existence (ou une absence) de relation d'emploi peut être utile pour mieux sensibiliser les employeurs quant à leurs obligations et les travailleurs quant à leurs droits, et faciliter ainsi la mission de l'Inspection du travail.

Aussi, et eu égard à la complexité du contexte dans lequel évoluent les relations de travail déguisées, il serait judicieux d'avoir des réponses concertées avec les partenaires sociaux, mais également avec d'autres institutions comme la Cour de cassation et le ministère de la justice. Aussi, si des révisions du Code du travail sont envisagées, dans ce cadre, elles

devraient être établies en concertation avec toutes les parties prenantes et mises en cohérence avec d'autres codes comme les révisions du Code du commerce, du Code civil et du Code de l'artisanat. L'implication du secteur privé (banques et assurances) et la coopération avec d'autres pays (pays d'origine des clients dans le cas des plateformes numériques) sont aussi à envisager.

Les nouvelles formes d'emploi, tels que le travail par le biais de plateformes numériques ou les applications, nécessitent aussi un meilleur encadrement légal. Dans certains cas (applications pour le transport), il suffit d'élargir le cadre de régulations sectorielles existant, pour y inclure les applications et les plateformes. Une étude plus approfondie, secteur par secteur, pourrait aider à éclaircir les spécificités de chaque secteur en fonction du cadre législatif existant.

2- Donner sa juste place à la négociation collective

Plus généralement, la diversité des situations selon les entreprises, les secteurs et les travailleurs touchés, implique la nécessité de développer des outils d'intervention et d'accompagnement spécifiques et de mieux impliquer les populations les plus concernées. Ainsi, le rôle du dialogue social dans la régulation de toutes les formes d'emploi reste primordial. Il faut inciter davantage les partenaires sociaux à mener des négociations collectives, voir conclure des conventions collectives au niveau sectoriel qui, en couvrant tous les travailleurs du secteur, peuvent s'appliquer aussi aux travailleurs dits atypiques et de ce fait atténuer les différentes formes d'insécurité auxquelles ils sont exposés. Par ailleurs, la négociation collective peut être un moyen efficace de protection des travailleurs en situation d'emploi atypique, car cette extension atténue les différences de traitement entre les travailleurs employés sous des modalités diverses.

Outre leur potentiel à créer un environnement et un climat au sein de l'entreprise favorables à la résolution des conflits et à mieux adresser le déficit en matière de conditions de travail décent pour tous les travailleurs (atypiques et réguliers), les négociations et les conventions collectives peuvent aussi faciliter la transition de l'emploi atypique vers l'emploi régulier. Des mécanismes de cette transition peuvent être établis en commun accord entre les différentes parties prenantes et en accord avec le cadre législatif en vigueur.

A cet égard, le succès des négociations collectives suppose un renforcement de la capacité d'intervention des syndicats, notamment en matière d'organisation et de représentation des travailleurs engagés dans une forme d'emploi atypique. Pour cela, il est, de prime abord, important de respecter, promouvoir et soutenir la liberté syndicale et la culture de dialogue social et d'améliorer le climat de confiance entre les employeurs et les syndicats, condition nécessaire pour faire aboutir et assurer la durabilité des conventions collectives.

3- Assurer la protection sociale à un plus grand nombre de travailleurs

L'analyse effectuée dans le cadre de cette étude montre que les travailleurs engagés dans des formes d'emploi atypiques sont les plus exposés au risque de ne pas être pleinement couverts par le système de sécurité sociale en vigueur. Ainsi, certaines catégories de travailleurs sont exclues de la couverture légale, comme c'est le cas des travailleurs à temps partiel et occasionnel, ainsi que certains intérimaires, quand la durée de leur emploi est inférieure à un certain nombre d'heures par semaine. En outre, ces travailleurs peuvent, dans certains cas, être protégés par la loi, mais ne pas remplir toutes les conditions pour avoir droit à certaines prestations spécifiques, du fait de leur ancienneté ou de la durée de cotisation insuffisante. Ils peuvent aussi ne bénéficier que d'un faible niveau de prestations du fait de la faiblesse de leur salaire et, partant, de leurs cotisations sociales. Il s'ensuit qu'ils n'auront pas un soutien suffisant en cas de besoin. Les travailleurs engagés dans des relations de travail déguisées, ainsi que dans les nouvelles formes d'emploi, sont eux aussi, souvent, exposés aux aléas du marché du travail et sont tout simplement exclus de la protection sociale.

De ce fait, il sera opportun d'initier une réflexion quant à la question de savoir comment le système de protection sociale pourrait être renforcé pour garantir à un plus grand nombre de travailleurs le bénéfice d'une protection suffisante, et la nature des mécanismes à mettre en place pour garantir un niveau minimal de protection. Les éléments de cette réflexion peuvent inclure une baisse des seuils de rémunération, de durée de l'emploi ou du nombre d'heures de travail, nécessaires à l'ouverture des droits, de sorte que davantage de travailleurs engagés dans les formes atypiques d'emploi soient inclus. Une telle réflexion serait d'autant plus importante que le Maroc faisait le choix de promouvoir le temps partiel et le travail à distance.

Il sera aussi judicieux de réfléchir sur la manière dont ce système devrait être assoupli en ce qui concerne les cotisations exigées pour l'ouverture des droits, en autorisant les interruptions de cotisation et en assurant la transférabilité des droits et prestations entre les différents statuts dans l'emploi. L'aboutissement d'une telle réflexion pourra impliquer un ajustement du cadre juridique, mais aussi une rationalisation des procédures administratives, notamment en facilitant et en simplifiant la réalisation en ligne des démarches de consultation des informations, d'affiliation et de paiement des cotisations.

Enfin, il est important de continuer la réflexion sur une couverture élémentaire universelle, ou socle de protection sociale, conformément aux termes de la Recommandation du BIT (no 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Un tel dispositif serait profitable à de nombreux travailleurs en situation d'emploi atypique dont les liens avec le marché du travail sont intermittents, notamment les femmes.

4- Mener des politiques macroéconomiques et sociales visant à réduire les risques sociaux et à améliorer les conditions de travail pour tous

La régulation quant au recours aux différentes formes d'emploi n'est pas suffisante. Il est important que toutes les formes d'emploi permettent des conditions de travail décent. Il est aussi important de s'assurer que les travailleurs ont la possibilité de transiter d'une forme à l'autre sans nécessairement passer par le chômage, que les travailleurs aient le même salaire pour le même type de travail au sein de la même entreprise et bénéficient des mêmes règles de sécurité au travail indépendamment de leur forme d'emploi.

Ainsi, les politiques macroéconomiques et les politiques publiques en général (au niveau national, mais aussi régional) ont un rôle important à jouer en matière de promotion et de soutien d'un plein emploi, productif et librement choisi ; en matière de développement des compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail (modernisation du système de monitoring de la demande de compétences ; préparation et formation modernisée des travailleurs et demandeurs d'emploi) ; et en matière du développement et de promotion de mesures de flexibilité «interne», qui permettra aux entreprises à mettre en place des programmes de partage du travail en temps de crise.

Il est aussi important de développer une série de mesures de soutiens en faveur des travailleurs en transition vers un emploi régulier. En plus du risque de chômage, les travailleurs sont exposés à d'autres risques de perte de revenus, associés à leur incapacité à subvenir aux attentes familiales ou à l'érosion de leurs qualifications et compétences. Il est donc nécessaire d'élaborer des politiques pour réduire ces risques et faciliter les transitions des travailleurs sur le marché du travail, tout au long de leur carrière professionnelle.

5- Renforcer l'Inspection du travail pour une meilleure application de la réglementation

Compte tenu du contexte marocain, il est particulièrement important, pour toutes les formes d'emploi, de veiller à une bonne application des lois et des réglementations du travail en vigueur. Le respect et l'application effective de l'ensemble des mesures et dispositions juridiques et réglementaires par les différentes parties prenantes, permettent non seulement un bon fonctionnement des mécanismes et composantes du marché du travail et une protection, censée être équitable, des employés, des employeurs et des organismes en charge de la gestion des dispositifs de la protection sociale, mais elles permettent également, de faciliter, voire de provoquer la transition de l'économie et du marché du travail de l'informalité vers la formalité. Pour se faire, le renforcement de l'Inspection du travail est aujourd'hui une nécessité vitale. Outre les missions et champs d'interventions, les ressources humaines et les compétences de cet organisme doivent être considérablement renforcées pour garantir l'application correcte des dispositions du Code de travail, pour toutes les formes d'emploi et pour mieux apprécier une substitution entre différentes formes d'emploi, ou encore pour mieux adapter les modalités de contrôle et d'inspection aux exigences des nouvelles formes d'emploi. Une sensibilisation et une amélioration de la culture générale des travailleurs et des employeurs quant à leurs droits, risques et obligations, sont également importantes pour réduire les abus et garantir de meilleures conditions de travail. La promotion des négociations collectives et l'établissement des conventions collectives, devraient être au centre du travail de l'Inspection du travail.

BIBLIOGRAPHIE

Aleksynska, M.; Berg, J. 2016. Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 77, Genève, BIT.

Aleksynska, M., Muller, A., 2015. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts, ILO INWORK and Governance Policy Brief No. 6, BIT, Genève.

Bureau International du Travail (BIT), 2013. Le champ de la relation de travail, rapport V, Conférence internationale du Travail, 91e session, Genève, 2003, p. 27.

---, 2015. Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi. BIT : Genève. Disponible : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354088.pdf

---, 2016. L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. BIT : Genève. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

---, 2018. Decent work in Portugal 2008–18: From crisis to recovery. ILO Report. ILO : Geneva.

EPLex, 2019. La base de données sur les législations de protection de l'emploi. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.search?p_lang=fr&p_tab=2

Direction de l'Observatoire National du Marché Du Travail, 2018. Le Marché du Travail en 2017. Rabat.

Direction de la Statistique, Haute Commissariat au Plan. Plusieurs années. Activité, emploi et chômage. Rabat.

Haut-Commissariat au Plan et la Banque Mondiale, 2017. Le Marché du Travail au Maroc: Défis et Opportunités. Rabat.

ILO NORMLEX, 2019. Base de données en ligne : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/>

Bureau International du Travail (BIT), 2016. L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. BIT : Genève. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

---, 2018. Working time and the future of work. ILO future of work research paper series N. 6. En anglais. Genève, BIT.

---, 2019. Guide to developing balanced working time arrangements. En anglais. Genève, BIT. Disponible en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_722497.pdf

Fagan, C. et al., 2014. In search of good quality part-time employment. Document de travail no 43, Série des conditions de travail et d'emploi. Genève, BIT.

BIT, 2009. Les agences d'emploi privées, les travailleurs intérimaires et leur contribution au marché du travail. WPEAC/2009. Genève.

BIT, 2010. Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi, à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, rapport III, (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 99e session, Genève, paragr. 302 ; 306.

BIT, 2011. Les agences d'emploi privées et leur rôle dans la promotion du travail décent et

dans l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés. Document thématique soumis pour discussion au Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et dans l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés. Genève. GDFPSS/2011. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164612.pdf

ITUC (International Trade Union Confederation), 2014. Precarious work in the Asia Pacific Region: A 10 country study by the International Trade Union Confederation (ITUC) and ITUC AsiaPacific (Brussels).

Ghada, A., 2011. Private Employment Agencies in Morocco. ILO SECTOR Working Paper 283. Disponible à l'adresse :

L'Economiste, 2019. Travail temporaire : L'amendement de la loi en stand-by depuis 10 ans! Disponible à l'adresse : <https://www.leconomiste.com/article/1039053-travail-temporaire-l-amendement-de-la-loi-en-stand-depuis-10-ans>

OECD, 2014. OECD Employment Outlook (Paris).

Philippine Statistics Authority. 2015. "2014 survey of employment in establishments with 20 or more workers", in LabStat Updates, Vol. 19, No. 11, pp. 1–5.

Quinlan, M., 2016. The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. Conditions of Work and Employment Series No. 67. Genève, BIT.

World Employment Confederation, 2015. Economic report (Brussels).

World Employment Confederation, 2019. Social Impact Report (Brussels).

Bureau International du Travail (BIT), 2003. Le champ de la relation de travail. Rapport V. Conférence internationale du Travail 91e session 2003., Genève. Disponible à l'adresse : <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>

---, 2007. La Relation de Travail : Guide annoté sur la recommandation no 198. Genève. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_172418.pdf .

---, 2014. Employment relationships in the media and culture industries, Issues Paper for the Global Dialogue Forum on Employment Relationships in the Media and Culture Sector. Geneva. En anglais.

---, 2015. Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Conseil d'administration, 323e session, Genève, 12-27 mars 2015, document GB.323/POL/3. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354088/lang--fr/index.htm

Casale, G., 2011. The employment relationship: A comparative overview. La relation de travail: une étude comparative. En anglais. Oxford et Portland Oregon : Hart Publishing; Genève : Bureau international du travail.

De Stefano, V. 2015. The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy', Comparative Labor law and Policy Journal, 37 (3): 471- 503.

Eurofound, 2012. Fifth European Working Conditions Survey – Overview Report Luxembourg, Publications Office of the European Union.

---, 2015. New forms of employment. Dublin.

Korri Youssoufi, M. 2003. La protection des travailleurs dans le cadre de la relation du travail au Maroc. Rapport préparé pour le BIT. Disponible à : https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205371.pdf.

ANNEXES

ANNEXE 1

LES SYNTHÈSES DES TRAVAUX DES FOCUS-GROUPES

1- Synthèse des travaux de l'Atelier national de consultation sur l'emploi atypique

12 juin 2019

Les travaux de cet atelier ont été ouvert par, M. le Secrétaire Général du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) qui a rappelé le contexte national dans lequel s'inscrit la réflexion sur les formes atypiques d'emploi et les nouvelles formes de travail et l'intérêt que suscite le développement de ces formes pour les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs du marché de travail. Il a souligné les transformations que connaît le monde du travail qui affectent en grande partie une population jeune et dynamique ayant des attentes assez élevées en matière d'apprentissage, de développement, de transparence et de flexibilité dans leur carrière et aspirant à une certaine liberté de gérer une grande partie de leur temps de travail. Il a précisé que le travail, qui était à l'origine indépendant, a connu une évolution au cours du temps, en raison des différentes transformations économiques, nécessitant une certaine adaptation, pour se solder en un ensemble de formes de travail capables de répondre aux différentes situations dans lesquelles se trouvent aussi bien les offreurs que le demandeur d'emploi. Il est question, donc, d'optimiser la forme ou les formes d'emploi adéquates, à travers lesquelles chacun tire profit.

En mettant l'accent sur le caractère exploratoire de cette étude aux finalités et enjeux multiples, et par anticipation, M. le SG suggère de développer des analyses approfondies pour faire le point sur l'évolution de ces formes d'emploi et a invité les participants à un débat ouvert sur le concept même de «*forme atypique d'emploi*». A un moment où le Maroc devrait mettre en place des réformes pour accompagner les transformations structurelles de son économie, il est légitime de s'interroger sur plusieurs aspects liés à cette problématique: quelles sont les nouvelles formes de l'emploi ? Comment les marocains les perçoivent-ils? Que faut-il faire pour structurer et encadrer ces formes ? Comment éviter ou, au moins, endiguer des relations déséquilibrées au travail et préserver les droits des travailleurs et des employeurs ?

Les travaux de l'atelier se sont ensuite articulés autour de trois thématiques portant sur l'état des lieux des différentes formes d'emploi au Maroc, les normes et aspects réglementaires et enfin les suggestions pour la suite de l'étude.

Chacune de ces thématiques a été introduite par des questions clés destinées à structurer et animer la discussion et l'échange. Les débats suscités par ces questionnements ont traité divers aspects dont certains débordent, parfois, du cadre tracé par les animateurs et les questions proposées. Nous présentons dans ce qui suit, l'essentiel de ces débats.

- 1- En dépit du développement du système d'information sur le marché du travail, il a été soulevé les déficits enregistrés concernant certaines dimensions à cause d'un manque d'intérêt par les organismes concernés ou par manque d'accès à l'information produite. Les formes atypiques et les nouvelles formes de travail reste peu couvert par les opérations statistiques actuelles, d'où la difficulté d'avoir une appréciation de la situation actuelle de ces formes.
- 2- Plusieurs intervenants ont insisté sur l'importance de contextualiser les évolutions mondiales du monde de travail et les transformations digitales et leurs répercussions sur le Maroc avec la disparition éventuelle de nombreux métiers et l'apparition d'autres. Repenser le mode d'organisation du travail, restructurer les systèmes de sécurité, réviser le cadre légal qui régit les nouvelles formes d'emploi deviennent, dans ce cadre, une nécessité vitale.
- 3- La mobilité des travailleurs est devenue aujourd'hui la règle et non pas l'exception. Elle est conjuguée à la démographie du marché du travail Marocain, une nouvelle culture de travail, et une évolution de l'emploi vers un modèle plus agile où différents types de compétences sont recrutées pour des projets à court et moyen terme. Les mutations sont en train de forger leur chemin. Il ne s'agit pas d'«atypiser» la main d'œuvre ou de choisir ces formes d'emploi à développer mais de les vivre, tout en sécurisant les salariés par le développement du cadre adéquat de sécurité sociale. L'exemple du développement de l'emploi intérimaire est évoqué avec force, à la dérive duquel on implore une «révolution culturelle» qui aura la faveur de l'endiguer ou de le formaliser.

- 4- Des évolutions majeures dans les emplois et types de contractualisation qui en découlent ont vu le jour, mettant en question les formes de contrats de travail existants. La tendance générale étant à l'augmentation d'emploi en intérim dans le secteur industriel, le secteur des services (banques, assurance et transport) et aussi dans le secteur public, avec une baisse de la part des aides familiaux dans le total des actifs occupées et une progression timide des indépendants hautement qualifiés. Ainsi, des formes d'emploi dit atypique sont en progression pour des motifs essentiellement d'ordre productif (diversification, externalisation, productivité, compétition, recherche de nouveaux métiers). Il s'agit notamment, du travail en intérim développé avec les agences de recrutement privées, particulièrement dans les nouvelles zones d'activité économique industrielle, des services privés rendu aux administrations, des types de travail indépendant hautement qualifié (numérique, arts et information) et du travail à domicile.
- 5- Au cours de cette dernière période, on a assisté à un rétrécissement du champ des formes d'emploi moins valorisés, en l'occurrence la catégorie des aides familiaux dont la part a connu une baisse continue, notamment dans l'agriculture. On assiste, également, à un recul de la part des indépendants à faible niveau de qualification tel que le travail indépendant à domicile (artisanat et textile), et une montée des indépendants dans des métiers hautement spécialisés. Pour les indépendants, la question de travail déguisé ou des relations d'emploi ambiguë est parfois articulée avec les compétences : le plus le niveau des compétences est élevé, le moins il y a de risque de se retrouver dans une situation de dépendance, sans pour autant la couverture sociale appropriée.
- 6- En parallèle d'autres formes d'emploi se sont émergées, comme les contrats à durée déterminée de long terme et les contrats de mission, tel que pratiqué dans le cadre de coopération technique bilatérale et où des compétences sont recrutées pour des projets dont la durée moyenne ne dépassant pas deux ou trois ans. Il a été souligné, néanmoins, que certains contrats à durée déterminée, de quatre à cinq ans, ont été, en effet, des faux permanents, représentant un certain abus du système existant. Quant proposés aux NEETs, les contrats à durée déterminée pouvant aller jusqu'à quatre ans, restent souvent précaires et ne permettent pas toujours la transition vers l'emploi stable au sein du même entreprise.
- 7- Parmi ces formes émergentes, on trouve également les contrats salariés avec plusieurs employeurs dans le cadre de fonctions ne nécessitant pas un plein temps. Ces contrats ne sont pas suffisamment protégés des deux côtés. Des conflits d'intérêt et des protections des données conduisent à des incidents portant préjudice aussi bien à l'entreprise qu'au salarié. L'emploi par les agences d'intérim a progressé, notamment dans les secteurs du gardiennage, jardinage, et nettoyage. Dans certains cas, il a permis une formalisation des emplois autrefois informels. Enfin, des nouvelles formes, tel que le travail numérique, par le biais des applications mobiles et des plateformes, est en train de se développer au Maroc. Ces formes s'imposent par des développements technologiques mondiaux.
- 8- Sur un autre volet, le management de transition qui se pratique le plus souvent dans le cadre des entreprises familiales, ayant besoin de compétences de haut niveau pour une durée limitée, et ne pouvant pas leur offrir d'évolution à terme, manque de cadre collaboratif qui leur évite des issues, parfois conflictuelles avec le management ayant contribué à l'évolution de l'entreprise durant une période légitimant par la réglementation en vigueur la permanence de cet emploi. Cela affecte également la transparence de la contractualisation, générant des difficultés pouvant amener à des séparations difficiles.
- 9.- Dans le même sens, les cadres supérieurs et les jeunes ambitieux sont plus regardant sur les missions qui leur sont proposés que sur les postes, ce qui s'accorde assez bien avec les évolutions du cycle de vie d'une entreprise qui a besoin, dans chaque étape de son évolution, de relever des défis spécifiques dans le cadre de stratégies de plus en plus définies sur le court terme, nécessitant plus d'agilité. Les formes de contractualisation devront, donc, être plus diversifiées tout en étant également encadrées aussi bien dans les CDD que les CDI et notamment en matière de mode rémunération et de conditions de travail.
- 10- Les mutations que connaît le marché du travail interpellent tous les acteurs sur le devenir de ces différents types d'emploi. Il reste, alors, à examiner le comportement de ces acteurs à l'égard de l'évolution des différentes formes d'emploi dans le futur. Sur ce point, il est à souligner que de nouveaux rapports à l'espace et au temps renvoient à de nouvelles formes plus agiles et à une personnalisation de toutes les formes d'expressions du rapport au travail, ce qui va impacter les modes de contractualisation qui devraient intégrer de nouvelles rubriques liées à la gestion du temps, à la sécurité et à la santé au travail. Ces nouvelles formes auront des conséquences sur les dispositifs de gestion des ressources humaines, sur les aspects juridiques liés à la gestion et la protection des données personnelles et de l'information professionnelle, etc.
- 11- Le contrat salarial sera une forme parmi d'autres d'emploi même au sein des entreprises, ce qui aura probablement des conséquences sur les aspects administratifs et sur le rapport entre l'employeur et le collaborateur et entre collaborateurs eux-mêmes. En outre, on assiste à de plus en plus de diversification et d'externalisation de certains métiers supports qui ne rentrent pas dans le cœur du métier de l'entreprise. Cela s'accompagne par l'émergence de nouveaux métiers qui exigeraient, probablement, de nouvelles conditions de travail et nécessiteraient des compétences nouvelles et par conséquent certaines fonctions deviendraient obsolètes.

- 12- Les transformations structurelles que connaît l'économie mondiale sous l'impulsion des mutations sociétales, technologiques, urbanistiques et politiques, mettent les entreprises et les employés devant de nouvelles réalités et enjeux en matière de production et de travail. La mondialisation, l'ouverture et la libéralisation économique exercent sur les entreprises des pressions concurrentielles qui les contraignent à adopter des stratégies compétitives privilégiant la flexibilité dans l'organisation des structures productives et des ressources humaines. Qu'en est-il de la situation au Maroc ? Quelles sont les causes à l'origine du recours à ces formes d'emploi de la part des entreprises et des travailleurs et les secteurs d'activité les plus concernés par les différentes formes d'emploi dans notre tissu économique ? A ces questions, les participants ont largement évoqué le besoin d'agilité des entreprises pour affronter des marchés de plus en plus concurrentiels et faire face au manque de visibilité à long terme. Les évolutions techniques et technologiques rapides qui nécessitent une adaptation et une actualisation permanente et rapide des savoir, savoir-faire et outils de travail, sont également des facteurs à la base des changements dans les relations de travail. D'où des besoins permanents en compétences évolutives et réactives pouvant s'adapter et anticiper les différents changements. Dans cette mouvance, les jeunes générations qui se projettent de plus en plus sur le court terme sont en synchronisation avec les stratégies des entreprises qui reposent sur une temporalité plus réduite leur permettant d'intégrer les ajustements dictés par l'évolution de leur marché.
- 13- Sont aussi à l'œuvre, les besoins de diversification des modes de collaboration salariale en fonction des problématiques et attentes des entreprises conjugués aux besoins des cadres qui semblent plus pragmatiques et réalistes, hésitant sur des engagements à long terme avec les employeurs (CDI en perte de pouvoir dominant dans les modes de contractualisation à venir), préférant, en revanche, des opportunités et retours sur investissement équitables à court terme. De même, l'apparition de certaines formes d'emplois pourrait être considérée comme un autre facteur de redimensionnement du marché du travail : télétravail, travail par mission, projet, sous-traitance de tâches et activités non stratégiques, etc.
- 14- Le regain de terrain des nouvelles formes et des formes atypiques d'emploi et leur plus importante prévalence au sein de certains secteurs ont de profondes répercussions sur la main d'œuvre, sur l'entreprise et sur le marché du travail dans son ensemble. En effet, les modalités d'emploi peuvent avoir un impact, en premier lieu, sur le maillon faible des relations sur le marché du travail que sont les travailleurs. De par l'expérience vécue dans plusieurs parties du monde, l'adoption de ces modalités d'emploi mettent la main d'œuvre dans des situations non confortables ayant trait aux conditions de travail en général, leur droit aux prestations de sécurité sociale, leur protection en matière de sécurité et de santé au travail, y compris le stress et les burn-out, leurs perspectives d'accès au marché du travail et des transitions vers d'autres emplois, leur niveau de revenu, leur mobilité interprofessionnelle, leur accès à la formation, et leur capacité d'exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Certains travailleurs atypiques, tels que les travailleurs saisonniers, peuvent avoir accès à la couverture médicale obligatoire et à la pension de retraite, mais, cette dernière reste partielle et insuffisante pour prévenir la pauvreté à la vieillesse. En termes de stabilité au travail, même si certains jeunes ne la cherchent plus, la question est de savoir si leur acceptation de la flexibilité est véritablement choisie ou subie.
- 15- En ce que concerne les nouvelles formes d'emploi telles que le travail digitale – par les applications mobiles et par les plateformes, il est important de bien équilibrer leurs avantages et perspectives avec des risques possibles. D'un côté, plusieurs commentateurs ont remarqué que ces formes de travail allègent le chômage, et permettent surtout aux jeunes d'avoir plus de flexibilité de combiner le travail avec la vie privée. Elles correspondent aussi à un certain besoin et demande d'avoir plus de temps libre, et d'avoir moins d'hierarchie. De l'autre côté, les doutes ont été levés sur l'acquisition et la portabilité de compétences acquises dans ces formes de travail, car beaucoup de tâches dans l'économie numérique sont très basiques. De même, le risque de future non-employabilité territoriale et locale a été soulevé.
- 16- Par ailleurs, si les effets du développement des formes non classiques d'emploi sur les entreprises ne sont pas assez importants, on peut citer néanmoins, ceux touchant aux méthodes de gestion des ressources humaines, à l'innovation, à la productivité du travail au sein de l'entreprise et au sentiment d'appartenance à l'entreprise, facteur considéré comme le moteur du développement de l'unité de production qui s'en trouve totalement affecté. Les entreprises demandent davantage de flexibilité et d'agilité de travail pour avoir un accès plus large aux compétences ; une agilité souvent liée aux demandes de la chaîne multinationale de la production. Ainsi, au sein des entreprises, l'arbitrage entre la formation interne, l'appropriation du savoir-faire, et l'externalisation des métiers non-stratégiques, est en constante évolution tendant vers ce dernier scénario. En outre, la loyauté des travailleurs et le climat social sont aussi mis en question.
- 17- Ces effets sur la main d'œuvre et l'entreprise s'accompagnent d'effets macroéconomiques influant sur le fonctionnement du marché du travail, la répartition de la masse salariale et la productivité au niveau de différents sectoriels et au niveau de l'économie toute entière. La croissance des formes non classiques d'emploi peut se solder par une aggravation de la segmentation dont souffre déjà le marché du travail marocain. Dans cette configuration, une partie des acteurs du marché du travail que sont les travailleurs, est défavorisée sur plusieurs aspects cités ci-dessus, rendant difficile le passage d'un segment à l'autre

du marché du travail. En effet, la segmentation du marché du travail implique une répartition inégale des risques entre travailleurs réguliers et travailleurs atypiques, particulièrement en matière de chômage et de sécurité du revenu. Mais, également en matière de répartition inégale de risque en matière d'ajustement économique entre employeurs et travailleurs atypiques, en période de crise économique, par exemple, dont le fardeau repose et de manière disproportionnée sur cette frange vulnérable de main d'œuvre.

- 18- Concernant la question de conséquences, d'avantages et d'inconvénients relatives au recours aux formes atypiques et nouvelles formes d'emploi, que ce soit pour les entreprises ou pour les travailleurs, ou encore pour l'économie et la société, les participants ont évoqué le relâchement ou le faible engagement dans la stratégie de l'entreprise et du sentiment d'appartenance. La motivation globale pour le travail est souvent plébiscitée par des jeunes plus lucides et mieux connectés pour appréhender les enjeux et réalités internes des entreprises, grâce notamment aux communautés virtuelles et réseaux sociaux. L'intérêt pour des projets et missions et le besoin d'apprendre et du développement de l'employabilité, sont de plus en plus demandés que l'envie d'avoir un poste régulier et une carrière à long terme que les entreprises, familiales notamment, ne sont plus en mesure de proposer.
- 19- Globalement le code du travail marocain reste assez complet selon les différents experts et acteurs du marché du travail, mais, il n'est pas suffisamment détaillé pour prendre en charge toutes les questions qui se sont soulevées ou apparues suite au développement des différentes formes d'emploi ou l'émergence de nouvelles formes. Le livre IV du code de travail est dédié spécialement à l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage. Sur ce plan, il a été soulevé que malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics (circulaires de sensibilisation, actions de contrôle, etc.), plusieurs entreprises exercent sans autorisation. Par suite, la question des conditions de travail se pose d'elle dans ces cas de figure, ce qui milite pour le développement d'autres normes pour mieux réguler et encadrer ces formes de travail et d'emploi. Il a été question de repenser les CDD comme mode de contractualisation en intégrant la notion de mission de durée moyenne, de deux à trois années, en intégrant la formalisation et l'encadrement des dimensions liées aux rémunérations de résultats et conditions et moyens de travail. Dans ce cadre, on se réfère à l'article 16 du Code du travail, on constate que le CDD est un mode de contractualisation et que la mission/travail est déterminé sans limite de délai (à ce propos, rien n'interdit l'écrit et la formalisation du contrat selon l'article 15 du Code). La rémunération, les moyens et les conditions du travail sont encadrées par la législation du travail d'une manière identique que celles des salariés permanents. L'élaboration de normes spécifiques par type d'emploi dans le but d'encadrer les engagements respectifs des employeurs et employés notamment en matière de droit à la formation et aux conditions de gestion de la mobilité semble être aussi une voie pour limiter les abus, tout en distinguant emploi atypique et nouvelles formes du travail.
- 20- Les changements dans le monde du travail s'accroissent. Néanmoins, ce n'est pas pour autant que la législation doit être révisée dans son intégralité trop souvent. Le cadre existant, étant malgré ses lacunes maintes fois relevées, nécessite plutôt une meilleure application. Entre autres, il est primordial de lutter contre le recours abusif et non-justifié aux formes d'emplois autorisés.
- 21- Enfin, les changements demandés ne sont pas uniquement de l'ordre réglementaire. Des propositions ont été également faites pour élargir le champ de couverture sociale avec un accès plus large à tous les types de travailleurs. La médecine du travail peut être aussi mobilisée pour s'assurer que la santé de tous les travailleurs, indépendamment de leur statut, soit bien protégée (à noter ici que les articles du chapitre III relatif aux services médicaux du travail ne font aucune distinction entre les différents statuts des salariés pour bénéficier des examens médicaux et du suivi médical auprès du médecin du travail). Pour la formation continue, même si le cadre réglementaire existe, la question est également de pouvoir proposer une formation continue moderne et adéquate à tous les travailleurs. Il est aussi important, à cause du rapetissement de la durée de métiers et des missions, d'établir un système d'anticipation des besoins et des compétences. Des nouvelles formes d'emploi, tel que le travail numérique, ont aussi un risque d'in-employabilité aux niveaux territorial et local à long terme, lesquelles formes nécessitent des stratégies nationales d'emploi et de la production. Enfin, les problèmes de flexibilité des PME peuvent être remédiés non seulement par l'autorisation de recourir plus facilement au travail flexible, mais aussi par un plus facile accès au crédit.

Conclusion

D'une manière générale, les débats de ce premier atelier ont mis l'accent sur les transformations que connaît l'économie mondiale et l'émergence de nouvelles formes d'emploi. Non épargné par ces transformations, le Maroc connaît une évolution des formes atypiques d'emploi qui traduit une certaine flexibilité du marché du travail, mais qui interpelle, tout le monde, sur le devenir des conditions de travail et la décence des emplois créés qui sont, parfois, critiqués au regard des vulnérabilités qu'elles engendrent, notamment quand l'arsenal juridique et réglementaire n'est pas assez développé pour encadrer les relations de travail. En effet, de telles vulnérabilités peuvent prendre de l'ampleur, comme dans d'autres pays du monde où les pouvoirs publics, par souci de promouvoir l'attractivité et la compétitivité des économies nationales, ont laissé jouer les exigences du marché sans intervenir avec rigueur pour l'encadrer. Quoique ce constat reste non partagé par l'ensemble des acteurs du marché du travail, il demeure la clé d'entrée de l'analyse à mener dans le cadre de cette étude.

Sur la base de cette première rencontre, d'autres ateliers à caractère thématique, intégreront d'autres protagonistes, en l'occurrence les représentants des travailleurs. Ils permettront de traiter les différents points névralgiques portant sur la question de l'emploi atypique et des nouvelles formes d'emploi, ainsi qu'aux mécanismes à réformer pour l'atteinte des objectifs aspirés par la société marocaine quant à la décence de l'emploi et à la question de la dignité et d'équilibre dans le partage des bénéfices et des risques de l'activité économique.

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

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 diplômés. 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 durée 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 développées. 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.

3- Synthèse des travaux de l'atelier sur les relations d'emploi multipartites

16 octobre 2019

Thématique I : Etat des lieux

La discussion engagée par le FG, sur les relations d'emploi multipartite, s'est attachée de prime abord à délimiter le concept et les situations qu'il recouvre dans le contexte marocain. Ainsi, des dispositions du code de travail, relatives aux entreprises de travail temporaire (articles 475 à 506) et à la sous-traitance (articles 86 à 91) ont été rappelées, pour cadrer le débat sur la question. A cet égard, certains participants soulignent la confusion et l'ambiguïté persistante dans la définition des différentes entreprises agissant dans l'intermédiation et l'absence de cadre d'application des dispositions relatives à la sous-traitance (référence faite à la publication de la CGEM sur le code de travail).

De cette confusion il en résulte, selon certains participants, le développement «anarchique» de l'emploi intérimaire auquel on assiste. Les indications récentes sur le nombre d'agences de recrutement, avancées par les services d'inspection du travail, font état de 62 agences autorisées sur un total de 700 agences de recrutement privées.

Le travail en intérim développé avec ces agences de recrutement privées apparaît en progression. Il concerne notamment le secteur industriel et les nouvelles zones d'activité économique, les services privés rendus aux administrations publiques, le secteur des services (banques, assurance et transport).

Le recours de plusieurs administrations publiques à la sous-traitance remonte au début des années 2000 dans le cadre de la politique de l'externalisation de tâches et activités jugées non stratégiques, relève le représentant du département de l'équipement. Les activités objets de sous-traitance concernent, notamment, les secteurs du gardiennage, jardinage, et nettoyage. Elles sont définies dans le cadre de contrats de services établis selon un cahier de prescription spécial CPS type formalisé. Dans certains cas, ce recours a favorisé l'organisation de certains métiers autrefois informels, tels que la sécurité privée et le transport des fonds par décret définissant les prérequis d'accès et d'exercice des métiers.

La gestion déléguée de prestations et services publics aux sociétés de droit privé, développée dans le cadre de la loi sur le partenariat public-privé, est évoquée aussi comme une forme de travail/prestation multipartite. En ce sens que le délégataire de service public, en l'occurrence, l'Etat, la collectivité territoriale ou l'Etablissement public, demeure en dernier ressort le responsable et garant auprès des usagers du service rendu, alors que la gestion des moyens et l'exécution des prestations est du ressort de la société privée.

S'agissant des causes et de l'intérêt du recours à ces formes d'emploi et de travail, les participants évoquent le besoin d'externalisation de certains métiers supports qui ne rentrent pas dans le cœur du métier de l'entreprise utilisatrice. Certains perçoivent cette tendance comme une forme de désengagement des administrations publiques et des sociétés privées de leur responsabilité sociale directe en matière de promotion de l'emploi décent. Dans certains cas, le recours à la sous-traitance s'accompagne d'une mise à disposition de personnels de l'entreprise utilisatrice auprès de la société sous-traitante. On relève aussi que cette forme de travail attire davantage les basses qualifications.

Concernant la question de l'intérêt de promouvoir, ou restreindre ce type de travail au Maroc, les participants estiment nécessaire de disposer d'une cartographie sur ce type d'emploi afin d'apprécier ses perspectives de développement.

Thématique II : Pratiques managériales

Les informations sur les pratiques managériales fournies par les participants sont de portée générale et ne couvrent pas toutes les questions soulevées, du fait notamment de l'absence de relation de subordination directe du travailleur avec l'entreprise utilisatrice. On relève que ces relations d'emploi se situent dans le cadre d'arrangements contractuels multipartites. En général, le travailleur est lié par un contrat ou une relation de travail avec l'ARP ou l'entreprises d'emploi temporaire (contrat obligatoirement écrit selon les dispositions de l'article 501 du code du travail), tandis que ces dernières et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat commercial. Le recueil et l'analyse d'un échantillon de ces contrats peuvent rendre compte du degré de formalisation des rôles et engagement respectifs des parties prenantes.

On relève également la pratique des contrats salariés avec plusieurs employeurs dans le cadre de fonctions ne nécessitant pas un plein temps. Ces contrats ne sont pas suffisamment protégés des deux côtés et peuvent être sources de conflits, sachant que le Code du travail traite d'une manière égale toutes les catégories de salariés.

Les services de l'inspection du travail évoquent, à cet égard, des demandes et sollicitation provenant des syndicats sur les problèmes de gestion de carrière de ces travailleurs et leur droit à la participation aux élections des représentants du personnel. Ils estiment «qu'il y a là des lacunes à combler pour pouvoir apporter des solutions aux problèmes associés à ces arrangements et identifier l'entité responsable de s'assurer que les conditions de travail sont conformes à la loi».

Thématique III : Les aspects réglementaires

Sur ce plan, deux insuffisances de la législation actuelle relative à l'intermédiation du marché du travail sont maintes fois relevées par les participants au cours de la discussion.

La première concerne «la confusion dans la définition des Entreprises de Travail Temporaire (ETT), qui s'étend sur les agences de recrutement», et créant de fait un état de désordre au niveau de la gestion des autorisations et la condition de dépôt de caution directe auprès de la CDG. Cette question préjudiciable aux agences de recrutement, selon le représentant de la CGEM, a fait l'objet de proposition d'amélioration formulée par la CGEM.

La deuxième lacune, soulevée par plusieurs participants concerne le déficit d'application du code de travail et renvoie à la nécessité impérieuse de mettre en place des instruments et outils pour une application appropriée des dispositions de la loi. A cet effet, quelques propositions d'amélioration sont avancées :

- Elaboration d'un guide d'application des dispositions relatives à la sous-traitance, précisant les responsabilités de chaque partie prenante, notamment en matière d'accident de travail, de maladie professionnelle et de couverture sociale ;
- Elaboration d'un CPS et contrat type pour la conclusion des contrats de sous-traitance ;
- Elaboration d'un cadre de suivi, de contrôle et d'inspection des conditions de travail des intérimaires et d'accompagnement des ETT par les services d'inspection du travail et de sécurité sociale et des services publics d'intermédiation.

4- Synthèse des travaux de l'atelier sur emploi économiquement dépendant, relations d'emploi déguisées et nouvelles formes d'emploi

17 octobre 2019

Thématique I : Etat des lieux

Retour sur les concepts

Des interrogations et des doutes se sont exprimés sur la pertinence et l'utilité opérationnelle de la terminologie utilisée pour caractériser cette relation d'emploi et de travail dans le contexte marocain (Travail déguisé ; emploi économiquement dépendant). Certains participants estiment que le déploiement des moyens à la recherche de l'existence d'une relation de travail «normée : travailleurs salariés ou travailleurs indépendants» n'est pas opportun. Ils suggèrent, par ailleurs, d'approcher cette relation «sans a priori» et sous l'angle exclusif d'opportunité intéressante de création de l'emploi. Plutôt de parler de «relations d'emploi déguisées», certains privilégient l'approche de «diversité des relations professionnelles».

Il a été, toutefois, souligné que la variété des situations de travail que recouvrent ces relations d'emploi «anciennes et nouvelles» requiert des mesures appropriées d'accompagnement et de veille au respect des droits des travailleurs en matière de protection sociale, de sécurité et de conditions de travail décent.

Perceptions générales sur les tendances d'évolution

L'emploi économiquement dépendant d'un ou de plusieurs employeurs, est perçu comme une réalité et une pratique ancienne dans les relations d'emploi au Maroc. Il est encore répandu dans des secteurs, métiers et activités diverses, notamment de production agricole, de service et de commerce, de la construction et des médias.

Actuellement, ce type d'emploi mobilise des travailleurs indépendants de statuts juridiques divers ainsi que des travailleurs opérant dans l'informel. On relève, à cet égard, que les tendances d'évolution de cette relation d'emploi est aussi articulée avec le niveau de compétence et qualification détenu : un recul de la part des indépendants à faible niveau de qualification ; et une montée en puissance des travailleurs indépendants de haut niveau de qualification avec moins de risque de se retrouver dans une situation de dépendance économique.

De nouvelles formes d'emploi, tel que le travail numérique en lien avec les développements technologiques mondiaux, sont en émergence au Maroc, à travers des plateformes numériques et des applications. Des secteurs et occupations divers sont couverts par ces nouvelles formes, notamment, dans le transport et tourisme, la livraison, la restauration, la construction et les médias et centres d'appel. Ces nouvelles formes font généralement appel à des indépendants dans des métiers hautement spécialisés.

Besoins (intérêts) et conséquences du recours à ces formes d'emploi

Du point de vue de l'offre d'emploi, on relève le besoin de flexibilité et d'agilité qui rend impératif le recours à différents types de compétences et de travailleurs indépendants, dans le cadre de contractualisation autour de projets/mission à court et moyen terme. Outre l'offre émanant des entreprises internationales, des entreprises et sociétés d'état (exemple évoqué de la société nationale d'autoroute et la CNSS) ont de plus en plus recours à ce type d'emploi.

Les services publics d'intermédiation relèvent que, l'offre (Enquêtes régionales auprès des entreprises sur les intentions de recrutement) concerne à la fois les travailleurs qualifiés et non qualifiés, et fait état d'un besoin d'accompagnement en formation approprié des demandeurs d'emploi. L'expérience d'accompagnement des professionnels des cafés et restaurants, relatée par l'ANAPEC, renseigne sur le risque pour ces travailleurs de basculer vers «des contrats déguisés sans aucune couverture sociale appropriée».

Du côté des demandeurs d'emploi, les participants évoquent des considérations et intérêts différents selon le profil sociodémographique, le niveau de qualification et le statut des travailleurs ayant recours à ces formes d'emploi.

Ainsi, pour des jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi, l'intérêt pour ces nouvelles formes d'emploi traduit manifestement un besoin d'acquérir de l'expérience et du vécu professionnel dans des nouveaux métiers et secteurs jugés porteurs. Certains jeunes sont plus portés sur le développement de l'employabilité que sur des statuts réguliers et des carrières à long terme. Un nombre important de jeunes sont ainsi mobilisés dans le développement «des activités des centres d'appel».

En raison du nombre croissant des auto-entrepreneurs et du rétrécissement du champ d'activité dans certains métiers et secteurs (agriculture, artisanat, textile et services...), on assiste de plus en plus à la mobilisation de cette catégorie de travailleurs indépendants en tant que salariés «déguisés» dépendants économiquement d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices. D'autres formes de relations d'emploi, basées sur la rémunération de travail en fonction de la productivité, sont également observées dans certaines activités, telle la «commercialisation des produits cosmétiques».

Concernant la question des conséquences du recours à ces formes atypiques et nouvelles formes d'emploi, les avis des participants divergent. D'un côté, on considère que ces formes de travail contribuent à l'allègement du chômage, surtout des jeunes désireux de plus d'accordement entre le travail et la vie privée ; et de l'autre, on relève les effets négatifs du recours à ces formes, à la fois sur l'emploi, le marché de travail et l'économie en général. Pour corroborer ces propos, certains participants renvoient aux résultats de certaines études, mettant en relief «l'impact des nouvelles formes d'emploi sur la précarité au travail et les risques de nouvelles maladies professionnelles». Des interrogations sont également soulevées sur les effets supposés sur le développement de l'employabilité des jeunes et la portabilité des compétences acquise dans ces formes de travail.

Quant à la question de savoir s'il y a lieu de promouvoir ou de restreindre ces formes d'emploi, la discussion relève l'impératif de développer des outils d'intervention et d'accompagnement techniques et institutionnels appropriés (préparation et formation des travailleurs et demandeurs d'emploi, anticipation des risques, système d'information...).

Thématique II : Pratiques managériales et conditions de travail

Les participants relèvent plusieurs types d'arrangements contractuels observés dans ces relations d'emploi «dégoussées» et les nouvelles formes d'emploi : arrangement des entreprises avec des auto-entrepreneurs constitués et autres travailleurs indépendants, dans le cadre de contrat de travail salarial de durée plus ou moins définie ; contrat de mission/prestation, de collaboration à la réalisation d'un projet ou l'exécution d'une tâche avec des retraités seniors et des jeunes étudiants ou à la recherche d'un emploi.

Peu d'information sont fournies sur les conditions de montage et d'exécutions réels de ces arrangements au sein des entreprises ayant recours à ces formes d'emploi. L'expérience d'accompagnement des services de l'ANAPEC de certains professionnels de la restauration renseigne, toutefois, sur les risques possibles pour les travailleurs de se retrouver dans des relations d'emploi dégoussées. De son côté, l'inspection du travail fait état des difficultés d'instruction et de gestion des litiges dans ces relations d'emploi «absence d'interlocuteurs pour le traitement de la plainte déposée par les utilisateurs d'une certaine application de transport urbain.

Thématique III : Les aspects réglementaires

Outre certaines dispositions du code de travail, la régulation institutionnelle de ce type d'emploi passe, selon l'inspection du travail, par d'autres textes de loi et règlement applicables notamment aux Indépendants, à la retraite et à l'AMO. Le règlement des questions et litiges relatifs aux nouvelles formes d'emploi, ne sont pas toujours du ressort de la législation du travail. Dans le cadre de ses missions de contrôle, de règlement de litige et de conciliation, l'inspection du travail intervient là où il y a relation de travail clairement établis. Le caractère volatil de cette relation d'emploi, notamment via les plateformes numériques et les applications rend cette intervention difficile. Le règlement des litiges renvoie, dans certains cas au système judiciaire et aux textes juridiques régissant l'économie digitale et le code de commerce.

Les participants ont relevé aussi la problématique de la «dualité du référentiel juridique applicable à ces relations d'emploi : loi et règlement du pays d'exécution du travail et des prestations ; pays de domiciliation de l'entreprise utilisatrice».

A la question de savoir si la législation actuelle est suffisante pour bien cadrer ces types de travail, la réponse qui se dégage de la discussion est clairement négative. Des mises à jour et améliorations du cadre légal actuel semblent nécessaires pour permettre une prise en compte des réalités et problématiques de régulation de ces formes d'emploi (qualification de ces relations, définition des rôles et missions respectifs du corps de l'inspection du travail, de la CNSS, autorités chargées de l'application du code de commerce et l'économie numériques...). Des moyens humains (en nombre et en profil) et des outils techniques appropriés sont également requis pour une bonne application de loi et un meilleur encadrement et accompagnement de ces nouvelles formes de travail et de relations d'emploi.

5- Synthèse des travaux de l'atelier sur les nouveaux métiers et les technologies de l'information

13 novembre 2019

Dans la continuité de la réflexion sur les nouvelles formes et les formes atypiques d'emplois au Maroc menée par l'Observatoire national du marché du travail, un atelier de débat et réflexion a été organisé aux services du Chef du Gouvernement, avec la participation d'un panel d'entrepreneurs, de freelances et d'acteurs concernés par les métiers du digital. Cette rencontre était une opportunité pour appréhender les nouvelles formes de travail dans le secteur des IT, analyser leurs situations sur le marché du travail, l'ampleur et l'évolution des métiers du digital, et ce, dans le but d'éclairer les décideurs publics sur l'importance de ces nouvelles formes d'emplois, les contraintes et obstacles que rencontrent les employeurs, les auto-employeurs et les employés concernés, et partant, d'identifier les mesures et actions à entreprendre pour assurer les meilleures conditions de leur développement dans un environnement garantissant l'emploi décent et le développement de l'entreprise.

Dans un débat ouvert, les participants ont traité, selon divers aspects et angles de vue, plusieurs thématiques et problématiques caractérisant ces formes de travail et formuler des propositions.

- 1- Les mutations économiques, technologiques et sociétales intrinsèquement liées au futur du travail imposent, à tout le monde, de nouvelle manière de produire et de travailler tout en évoluant les mentalités et les pratiques. Au niveau mondial, une nouvelle organisation du travail se dessine autour d'une activité en entreprise qui s'affranchirait du salariat. On observe une tendance de plus en plus importante vers le travail indépendant qui n'accepte pas les formes de subordination employeur/employé.
- 2- Dans le même sens, l'émergence et l'évolution du freelance s'explique par la tendance de plus en plus importante des entreprises à externaliser certaines activités. Outre les avantages liés à la qualité et au coût, l'externalisation permet de se concentrer sur le coeur de métier ou de l'activité centrale de l'entreprise.
- 3- On peut distinguer différentes formes de «freelance» : les consultants, les freelances créatifs, les développeurs, les autoentrepreneurs internationaux, les micro-jobs comme le travail à la tâche, etc.
- 4- Les jeunes milleniums attachent plus d'importance au fait d'être maîtres de leur emploi du temps. Déçus par l'organisation, «la dictature des horaires» et les conditions de travail des entreprises, ils explorent le freelance pour gagner en liberté et en flexibilité, surtout s'ils estiment qu'avec leurs compétences, ils peuvent gagner mieux en étant indépendants plutôt que subordonnés.
- 5- D'autant plus que, dans un contexte de chômage massif des jeunes diplômés, le freelance assure un accès relativement facile à une activité rémunérée avec des outils de travail aisément mobilisables (ex. un pc et une connexion internet sont suffisants pour travailler et honorer un engagement pour réaliser une activité ou une tâche).
- 6- Dans le même sens, le freelance présente, un avantage en termes d'apprentissage, du fait qu'il permet aux jeunes de travailler sur plusieurs projets à la fois avec différents clients, ce qui leur permet d'acquérir de nouvelles compétences et de relever de nouveaux challenges.
- 7- Le freelance constitue souvent un tremplin vers l'entrepreneuriat. Cette transition demeure un vrai challenge pour les freelances qui ont besoin d'accompagnement et d'appui pour créer leur propre entreprise (compétences RH, marketing, management...).
- 8- Certains travailleurs cumulent une activité salariée et une activité indépendante (un double statut) afin de bénéficier des avantages des deux types d'emploi (avantages sociaux en tant que salarié et flexibilité en tant qu'indépendant).
- 9- L'accès aux mécanismes de la protection sociale (indemnisation en cas d'accident, couverture médicale, retraite, etc.) reste la problématique centrale pour les freelances. A ce temps, les freelances ne bénéficient d'aucune couverture sociale et médicale, d'autant plus que la souscription à une assurance privée reste relativement chère.
- 10- Les freelances font souvent recours au statut d'auto-entrepreneur qui leur permet d'exercer une activité formelle. A cet égard, ce statut constitue une opportunité pour les freelances pour régler les problèmes liés à la contractualisation et aux flux financiers. Mais, ce statut n'est pas suffisamment conçu pour prendre en charge toutes les problématiques liées à la protection sociale telles que la couverture médicale, l'indemnité pour perte d'emploi en cas de rupture d'activité (rupture de contrat entre liant le donneur d'ordre au Freelance) ou encore pour bénéficier des mécanismes mis en place par l'entreprise comme la formation continue, etc.
- 11- Le statut présente également des difficultés relatives la longueur du délai de traitement des demandes d'inscription et des contraintes liées à la domiciliation, etc.

- 12- Pour certains profils qui sont très sollicités sur le marché du travail, les freelances ou employés salariés arrivent à imposer leurs conditions à leurs clients ou employeurs. Les entreprises à la recherche de talents qui subissent des tensions sur le marché du travail, devraient concéder à plus de flexibilité et d'autonomie à ces travailleurs mais aussi en termes de rémunération.
- 13- D'autant plus qu'avec l'ouverture et la mondialisation, la concurrence sur les meilleurs profils s'accroît de plus en plus, exposant les entreprises marocaines à la concurrence étrangère plus attrayante, ce qui engendre des difficultés à recruter des profils hautement qualifiés notamment dans les IT. Néanmoins, cette situation pourrait changer dans le moyen et long terme eu égard à la politique de formation suivie par certains pays européens qui vise à former des profils actuellement recherchés sur le marché de travail marocain.
- 14- Le choix d'opter pour un statut de freelance repose souvent sur un cumul de savoir-faire et d'expérience de l'employé. Des cadres en entreprises qui, après avoir accumulé des années d'expérience dans un domaine, choisissent de quitter l'entreprise et travailler à leur propre compte. Ce genre d'attitude est considérée comme problématique de point de vue des employeurs, car ils devraient faire face à un problème de turnover élevé. L'investissement dans la formation de leurs employés devient très coûteux et peu productif.
- 15- Le recours aux freelances pose, avec acuité, la question de la confidentialité et de la protection des données stratégiques de l'entreprise. Le freelance est amené à traiter des informations jugées sensibles ou stratégiques et partant confidentielles. Quoique la relation contractuelle peut inclure des clauses sur le respect de la confidentialité, mais l'entreprise reste exposée à ce type de risque.
- 16- Les participants ont formulé des recommandations, qui concernent essentiellement les points suivants :
- Améliorer le statut d'autoentrepreneur en assurant un minimum de sécurité sociale (assurance maladie, indemnité pour perte d'emploi, accident de travail...) et un crédit-formation etc. Ces avantages peuvent être financés par l'augmentation de la cotisation d'auto-entrepreneur ;
 - Encourager le regroupement en écosystèmes métier afin de créer et d'assurer les conditions d'un dialogue entre les professionnels et les pouvoirs publics afin de permettre l'expression de leurs doléances et intérêts collectifs ;
 - Mener des enquêtes de terrain auprès des autoentrepreneurs et des freelances pour avoir une image complète de leur situation ;
 - Sensibiliser les jeunes et les informer des droits et obligations qu'offre le statut d'autoentrepreneur ;
 - S'inspirer des bonnes pratiques à l'international pour développer le statut de freelance au Maroc.

6- Synthèse des travaux de l'atelier sur l'emploi temporaire, saisonnier et occasionnel (ETS)

19 Décembre 2019

En guise d'introduction aux travaux et discussion de ce focus group, des éléments de cadrage sur l'état des données statistiques et le cadre juridique régissant l'emploi temporaire, saisonnier et occasionnel (ETS) ont été apportés par l'équipe du projet. Sur le plan des données et informations fournies par le HCP, on retiendra qu'en 2013, 62,4% des salariés ne bénéficient d'aucun contrat. L'Emploi temporaire, avec un CDD écrit, ne représente que 7,3% de tous les travailleurs ; il représente, toutefois, 21% des salariés avec un contrat écrit. Ce taux est en constante progression au cours des vingt dernières années. S'agissant du cadre légal en vigueur, il a été rappelé que les formes d'emploi temporaire, saisonnier et occasionnel ont été abordées par le code du travail, afin de permettre à l'entreprise de s'adapter aux fluctuations du marché et aux mutations que connaît le marché de travail. Le cadre contractuel de ces formes d'emploi est régi, à la fois, par des dispositions du code des obligations et contrats (DOC) et par le code du travail. L'intérim est aussi une composante du travail temporaire. Le droit de la sécurité sociale assimile le travail saisonnier au travail temporaire. Les conventions collectives et les règlements intérieurs constituent aussi des sources professionnelles pour la définition de la nature du travail temporaire et l'établissement des contrats individuels du travail.

Lors de la discussion, il a été relevé qu'il existe aussi des CDD dans le cadre du travail temporaire par le biais des entreprises d'emplois temporaires (EET) tel qu'il est établi par le code du travail. Il a été mentionné également que le décret d'application de l'article 16 du code de travail se trouve actuellement dans le circuit d'adoption.

Au niveau de l'Administration publique, le problème de régularisation de certains travailleurs soumis au statut dit de « Régie exceptionnelle » est soulevé notamment dans les départements de l'Équipement et Travaux Publics (travaux saisonniers de déneigement), de l'Agriculture et de la Promotion National. La régularisation de cette forme de travail, pouvant être assimilée au travail temporaire, n'est pas envisageable dans le cadre de la fonction publique. Des dispositions du code de travail prévoient le traitement de ce type de situation.

S'agissant du rôle et de l'implication des services publics d'intermédiation d'emploi, il a été précisé que l'ANAPEC intervient dans un cadre formel d'intermédiation et de promotion des compétences pour l'emploi. A ce titre, elle est engagée, dans le cadre de ses missions d'intermédiation et d'aide à l'insertion dans l'emploi salarié, dans des actions de placement des travailleurs au niveau national, notamment dans le secteur de l'agriculture, mais aussi dans le placement à l'international. Des questions sont également soulevées sur le recours au « Contrat d'insertion ANAPEC » et l'usage qu'on en fait par certaines entreprises et dans quelle mesure ce dispositif peut être assimilé au travail temporaire.

Enfin à la question de savoir si la législation actuelle est suffisante pour bien cadrer ces formes d'emploi, les éléments d'appréciation ci-après ont été apportés par les participants :

- En dépit de l'importance de la législation en matière de protection des droits des travailleurs temporaires, sa mise en œuvre connaît encore de difficultés ;
- La durée déterminée du contrat de travail temporaire est très courte dans le droit du travail marocain, comparativement à d'autres pays similaires ;
- Si le code de travail a réglementé la pratique du travail temporaire en s'inspirant de la convention n°181 de l'OIT sur les agences de recrutement privé, une confusion persiste dans la définition des différentes entreprises agissant dans l'intermédiation : agence de recrutement privé, agence de travail temporaire ;
- Le droit du travail ne donne pas de définition claire au travail saisonnier ;
- L'existence d'une certaine dualité de la réglementation organisant et encadrant le travail temporaire. D'une part, il y a celle relative à la relation directe et bilatérale de la relation du travail temporaire et, d'autre part, celle régissant la relation triangulaire du travail temporaire ;
- Les conventions collectives permettent de s'adapter aux conditions de travail d'un secteur ou une activité donnée. Elles assurent souvent une meilleure protection aux travailleurs et favorisent aussi les intérêts et le développement de l'entreprise et du secteur ;
- Le droit conventionnel du travail pas assez plébiscité. Toutefois ces dernières années ont connu la conclusion de certaines conventions collectives, notamment dans le secteur agricole et dans le secteur industriel qui augurent d'un avenir meilleur pour ce type d'encadrement des relations professionnelle. A signaler aussi, le Ministère du travail et de l'insertion professionnelle déploie d'énorme effort dans ce sens.

ANNEXE 2

LES TEXTES DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX (DE L'OIT) DIRECTEMENT EN LIEN AVEC LA REGULATION DE DIFFERENTES FORMES D'EMPLOI

C158 - Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session ;
Notant les normes internationales existantes contenues dans la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963 ;
Notant que, depuis l'adoption de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, d'importants développements se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux Etats Membres relatives aux questions visées par ladite recommandation ;
Considérant que ces développements rendent opportune l'adoption de nouvelles normes internationales sur ce sujet, eu égard en particulier aux graves problèmes rencontrés dans ce domaine à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus ces dernières années dans de nombreux pays ;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
Adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le licenciement, 1982 :

PARTIE I - MÉTHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITION

Article 1

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

- 1- La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.
- 2- Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés :
 - (a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
 - (b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ;
 - (c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.
- 3- Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention.
- 4- Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention.

5- Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

6- Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

PARTIE II - NORMES D'APPLICATION GÉNÉRALE

SECTION A - JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment :

- (a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;
- (b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs ;
- (c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;
- (d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
- (e) l'absence du travail pendant le congé de maternité..

Article 6

1- L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2- La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

SECTION B - PROCEDURE A SUIVRE AVANT LE LICENCIEMENT OU AU MOMENT DE CELUI-CI

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

SECTION C - PROCEDURE DE RECOURS CONTRE LE LICENCIEMENT

Article 8

1- Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

- 2- Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.
- 3- Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

- 1- Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.
- 2- Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes :
 - (a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur ;
 - (b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.
- 3- En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

SECTION D - PREAVIS

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

SECTION E - INDEMNITE DE DEPART ET AUTRES FORMES DE PROTECTION DU REVENU

Article 12

- 1- Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales :
 - (a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs ;
 - (b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations ;
 - (c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.
- 2- Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit paragraphe.
- 3- En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

PARTIE III - DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

SECTION A - CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Article 13

- 1- L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra :
 - (a) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder ;
 - (b) donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.
- 2- L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.
- 3- Aux fins du présent article, l'expression représentants des travailleurs intéressés signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

SECTION B - NOTIFICATION A L'AUTORITE COMPETENTE

Article 14

- 1- Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.
- 2- La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.
- 3- L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

PARTIE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 15

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

- 1- La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
- 2- Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3- Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

- 1- Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2- Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnées au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

- 1- Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
- 2- En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

- 1- Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
- 2- La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

R166 - Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le licenciement, 1982,

Adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le licenciement, 1982.

I- MÉTHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

- 1- L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions propres à chaque pays.
- 2- (1) La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.
(2) Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente recommandation les catégories suivantes de travailleurs salariés :
 - (a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
 - (b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celles-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ;
 - (c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.
- (3) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la recommandation.
- (4) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.
- 3- (1) Des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la convention sur le licenciement, 1982, et de la présente recommandation devraient être prévues.
(2) A cette fin, l'une ou plusieurs des mesures suivantes pourraient, par exemple, être prévues :
 - (a) restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée ;
 - (b) assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe, à des contrats de travail de durée indéterminée ;
 - (c) assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe.
- 4- Aux fins de la présente recommandation, le terme licenciement signifie la cessation de la relation à l'initiative de l'employeur.

II- NORMES D'APPLICATION GÉNÉRALE

JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

- 5- Outre les cas prévus à l'article 5 de la convention sur le licenciement, 1982, ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciement :
- (a) l'âge, sous réserve de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne la retraite ;
 - (b) l'absence du travail due au service militaire obligatoire ou à d'autres obligations civiles, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- 6- (1) L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devrait pas constituer une raison valable de licenciement.
- (2) La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical serait requis et les limitations possibles dans l'application des dispositions du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe devraient être déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

PROCEDURE A SUIVRE AVANT LE LICENCIEMENT OU AU MOMENT DE CELUI-CI

- 7- Un travailleur ne devrait pas être licencié pour une faute qui, aux termes de la législation ou de la pratique nationales, ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou à plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié.
- 8- Un travailleur ne devrait pas être licencié pour insuffisance professionnelle, à moins que l'employeur ne lui ait donné les instructions appropriées et ne l'ait dûment averti par écrit et que le travailleur continue à ne pas s'acquitter de son travail de manière satisfaisante après l'expiration d'un délai raisonnable qui devrait lui permettre d'y parvenir.
- 9- Un travailleur devrait avoir le droit d'être assisté par une autre personne lorsqu'il se défend, comme le prévoit l'article 7 de la convention sur le licenciement, 1982, contre des allégations relatives à sa conduite ou à son travail qui sont susceptibles d'entraîner son licenciement ; ce droit pourrait être précisé par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.
- 10- L'employeur devrait être censé avoir renoncé à son droit de licencier un travailleur pour faute s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable après avoir eu connaissance de la faute en question.
- 11- L'employeur pourrait consulter les représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive sur les cas individuels de licenciement.
- 12- L'employeur devrait notifier par écrit au travailleur sa décision de le licencier.
- 13- (1) Un travailleur auquel son licenciement a été notifié ou qui a été licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement.
- (2) La disposition du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait ne pas être appliquée en cas de licenciements collectifs pour les motifs mentionnés aux articles 13 et 14 de la convention sur le licenciement, 1982, si les procédures prévues dans ces articles sont suivies.

PROCEDURES DE RECOURS CONTRE LE LICENCIEMENT

- 14- Le recours à une procédure de conciliation avant ou pendant une procédure de recours contre un licenciement pourrait être prévu.
- 15- Des efforts devraient être entrepris par les pouvoirs publics, par les représentants des travailleurs et par les organisations de travailleurs pour faire en sorte que les travailleurs soient pleinement informés des possibilités de recours dont ils disposent.

PERIODE DE TEMPS LIBRE PENDANT LE PREAVIS

- 16- Pendant le préavis mentionné à l'article 11 de la convention sur le licenciement, 1982, le travailleur devrait avoir droit à des périodes de temps libre d'une durée raisonnable sans perte de salaire, prises à des moments convenant aux deux parties, afin qu'il puisse chercher un autre emploi.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

17- Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur, un certificat indiquant seulement les dates de son entrée en service et de son départ ainsi que la nature du travail ou des travaux dont il était chargé ; néanmoins, et à la demande du travailleur, une évaluation de sa conduite et de son travail pourrait être donnée dans ce même certificat ou dans un certificat distinct.

INDEMNITE DE DEPART ET AUTRES FORMES DE PROTECTION DU REVENU

- 18- (1) Un travailleur licencié devrait avoir droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:
- (a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant serait fonction entre autres éléments de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seraient versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs ;
 - (b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations ;
 - (c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.
- (2) Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit sous-paragraphe.
- (3) En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait être prévue par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

III- DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ECONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

- 19- (1) Toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés.
- (2) Lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés.

CONSULTATIONS SUR LES CHANGEMENTS IMPORTANTS AFFECTANT L'ENTREPRISE

- 20- (1) L'employeur qui envisage d'introduire, dans la production, le programme, l'organisation, la structure ou les techniques, des changements importants de nature à entraîner des licenciements devrait consulter les représentants des travailleurs intéressés aussi longtemps à l'avance que possible, notamment sur l'introduction de ces changements, les effets qu'ils sont susceptibles d'avoir et les mesures permettant de prévenir ou de limiter les effets défavorables de ces changements.
- (2) Afin de permettre aux représentants des travailleurs intéressés de participer efficacement aux consultations mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, l'employeur devrait leur fournir en temps utile toutes les informations pertinentes sur les changements importants envisagés et sur les effets que ces changements sont susceptibles d'avoir.
- (3) Aux fins du présent paragraphe, l'expression représentants des travailleurs intéressés signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

MESURES PERMETTANT DE PREVENIR OU DE LIMITER LES LICENCIEMENTS

21- Les mesures qui devraient être prises en considération afin de prévenir ou de limiter les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire pourraient comprendre notamment les restrictions de l'embauche, l'échelonnement de la réduction du personnel sur une certaine période afin de faire jouer la diminution naturelle des effectifs, les mutations internes, la formation et le recyclage, la retraite anticipée facultative avec une protection appropriée du revenu, la diminution des heures supplémentaires et la réduction de la durée normale du travail.

22- Lorsqu'il apparaît qu'une réduction temporaire de la durée normale du travail serait susceptible de prévenir ou de limiter les licenciements dus à des difficultés économiques temporaires, il conviendrait d'examiner la possibilité d'accorder, pour les heures normales non effectuées, une compensation partielle des pertes de salaire, financée selon des méthodes appropriées à la législation et à la pratique nationales.

CRITERES DE DESIGNATION POUR LES LICENCIEMENTS

23- (1) La désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs.

(2) Ces critères, leur ordre de priorité et leur importance relative devraient être déterminés par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

24- (1) Les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition qu'ils en aient manifesté le désir dans un certain délai à compter de leur départ.

(2) Cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée.

(3) Les critères de priorité du réembauchage, la question du maintien des droits, notamment d'ancienneté, en cas de réembauchage ainsi que les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés devraient être déterminés conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

ATTENUATION DES EFFETS DES LICENCIEMENTS

25- (1) En cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, le placement des travailleurs touchés dans d'autres emplois convenables dès que possible et, s'il y a lieu, après une période de formation ou de recyclage devrait être encouragé par des mesures appropriées aux conditions nationales, qui seraient prises par l'autorité compétente avec la collaboration de l'employeur et des représentants des travailleurs intéressés lorsque cela est possible.

(2) Dans la mesure du possible, l'employeur devrait aider les travailleurs touchés par ces licenciements dans la recherche d'un autre emploi convenable, par exemple grâce à des contacts directs avec d'autres employeurs.

(3) En décidant de l'aide à fournir aux travailleurs touchés afin qu'ils obtiennent un autre emploi convenable ou bénéficient d'une formation ou d'un cours de recyclage, on pourrait tenir compte de la convention et de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

26- (1) Afin d'atténuer les effets défavorables des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, on devrait examiner la possibilité de fournir une protection du revenu pendant toute période de formation ou de recyclage et un remboursement partiel ou total des dépenses exposées pour la formation ou le recyclage et pour la recherche et la prise d'un emploi exigeant un changement de résidence.

(2) L'autorité compétente devrait prendre en considération la possibilité d'assurer des ressources financières permettant de supporter entièrement ou en partie les mesures mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV- EFFET SUR LA RECOMMANDATION ANTÉRIEURE

27- La présente recommandation et la convention sur le licenciement, 1982, remplacent la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963.

C175 - Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session ;

Notant la pertinence, pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention et de la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ;

Notant aussi la pertinence, pour ces travailleurs, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, et de la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 ;

Reconnaissant l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et librement choisi,

l'importance du travail à temps partiel pour l'économie, la nécessité pour les politiques de l'emploi de prendre en compte le rôle que joue le travail à temps partiel dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

Article 1

Aux fins de la présente convention :

- (a) l'expression travailleur à temps partiel désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ;
- (b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée ;
- (c) l'expression travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable se réfère à un travailleur à plein temps :
 - (i) ayant le même type de relation d'emploi ;
 - (ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire ;
 - (iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé ;
- (d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

Article 2

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 3

1- La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en oeuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2- Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne :

- (a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs ;
- (b) la sécurité et la santé au travail ;
- (c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

Article 5

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Article 6

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales.

Article 7

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants :

- (a) la protection de la maternité ;
- (b) la cessation de la relation de travail ;
- (c) le congé annuel payé et les jours fériés payés ;
- (d) le congé de maladie,

étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

Article 8

1- Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre :

- (a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- (b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.

2- Les seuils mentionnés au paragraphe 1 doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

3- Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit:

- (a) revoir périodiquement les seuils en vigueur ;
- (b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus.

4- Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.

Article 9

- 1- Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.
- 2- Ces mesures doivent comporter :
 - (a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail ;
 - (b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement ;
 - (c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.
- 3- Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

Article 10

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 11

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en oeuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

- 1- La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
- 2- Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3- Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

- 1- Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
- 2- Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

- 1- Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
- 2- En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1- Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2- La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

R182 - Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail à temps partiel, 1994,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994.

- 1- Les dispositions de la présente recommandation devraient être considérées concurremment avec celles de la convention sur le travail à temps partiel, 1994 (ci-après dénommée la convention).
- 2- Aux fins de la présente recommandation :
 - (a) l'expression «travailleur à temps partiel» désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;
 - (b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée ;
 - (c) l'expression «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» se réfère à un travailleur à plein temps :
 - (i) ayant le même type de relation d'emploi ;
 - (ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire ;
 - (iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise' dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé ;
 - (d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.
- 3- La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs à temps partiel.
- 4- Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur devrait consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles qui peuvent être appropriées.
- 5- Les travailleurs à temps partiel devraient être informés de leurs conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.
- 6- Les adaptations à apporter, conformément à l'article 6 de la convention, aux régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle devraient tendre à :
 - (a) abaisser progressivement, s'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de gains ou de durée du travail qui permettent l'accès à ces régimes ;
 - (b) assurer aux travailleurs à temps partiel, s'il y a lieu, le bénéfice des prestations minimales ou forfaitaires prévues, notamment en matière de vieillesse, de maladie, d'invalidité et de maternité ainsi qu'en matière d'allocations familiales ;
 - (c) admettre en principe que les travailleurs à temps partiel dont la relation de travail a pris fin ou a été suspendue et qui sont demandeurs seulement d'un emploi à temps partiel remplissent la condition de disponibilité pour le travail requise pour le versement d'allocations de chômage ;
 - (d) réduire le risque que les travailleurs à temps partiel soient pénalisés par des régimes qui :
 - (i) subordonnent le droit aux prestations à une période déterminée de cotisation, d'assurance ou d'emploi au cours d'une période de référence donnée; ou
 - (ii) fixent le montant des prestations par référence à la fois à la moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation, d'assurance ou d'emploi.

- 7- (1) Dans les cas appropriés, les exigences relatives aux seuils d'accès à des régimes professionnels privés complétant ou remplaçant des régimes légaux de sécurité sociale devraient être progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel.
- (2) Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier dans ces régimes de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; selon le cas, ces conditions pourraient être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains.
- 8- (1) S'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de durée du travail ou de gains fixées en vertu de l'article 8 de la convention dans les domaines visés à l'article 7 de celle-ci devraient être progressivement abaissées.
- (2) Les périodes de service exigées pour bénéficier de la protection dans les domaines visés à l'article 7 de la convention ne devraient pas être plus longues pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- 9- Lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle.
- 10- Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- 11- Toutes les mesures appropriées devraient être prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré; lesdites installations et services devraient, dans toute la mesure possible, être adaptés pour tenir compte des besoins des travailleurs à temps partiel.
- 12- (1) Le nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement.
- (2) Autant que possible, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis.
- (3) Le système des compensations à accorder en cas de dépassement de l'horaire convenu devrait faire l'objet de négociations, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- 13- Conformément à la législation et à la pratique nationales, les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur.
- 14- Les mêmes règles devraient, s'il y a lieu, s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié.
- 15- Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.
- 16- Les dispositions des régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle qui sont de nature à décourager le recours au travail à temps partiel ou son acceptation devraient être adaptées, en particulier celles qui :
- (a) ont pour résultat d'assujettir les travailleurs à temps partiel à des cotisations proportionnellement plus élevées, à moins que celles-ci ne soient justifiées par des prestations correspondantes proportionnellement plus élevées ;
- (b) réduisent sensiblement, sans motif raisonnable, les allocations de chômage versées aux chômeurs qui acceptent temporairement un travail à temps partiel ;
- (c) donnent trop d'importance, dans le calcul des prestations de vieillesse, au revenu réduit résultant du travail à temps partiel effectué seulement durant la période qui précède la retraite.
- 17- Les employeurs devraient envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié.

- 18- (1) Les employeurs devraient, s'il y a lieu, prendre en considération :
- (a) les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise ;
 - (b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps qui devient disponible dans l'entreprise.
- (2) Les employeurs devraient, en temps opportun, fournir aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel ou vice versa.
- 19- Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément à la législation et à la pratique nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.
- 20- Lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande.
- 21- Lorsque les obligations faites aux employeurs sont déterminées par le nombre de travailleurs qu'ils emploient, les travailleurs à temps partiel devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps. Toutefois, les travailleurs à temps partiel pourront, s'il y a lieu, être comptés à proportion de leur durée du travail, étant entendu que, lorsque les obligations en question se rapportent à la protection visée à l'article 4 de la convention, ils devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps.
- 22- Des informations devraient être diffusées sur les mesures protectrices qui s'appliquent au travail à temps partiel ainsi que sur les modalités pratiques des diverses formes de travail à temps partiel.

C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session ;
Notant les dispositions de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 ;
Consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail ;
Rappelant que la Conférence internationale du Travail lors de sa 81^e session, 1994, a estimé que l'Organisation internationale du Travail devait procéder à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 ;
Considérant le contexte très différent dans lequel les agences d'emploi privées opèrent, par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'adoption de la convention susmentionnée ;
Reconnaissant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail ;
Rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus ;
Reconnaissant la nécessité de garantir la liberté syndicale et de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant qu'éléments indispensables des bonnes relations professionnelles ;
Notant les dispositions de la convention sur le service de l'emploi, 1948 ;
Rappelant les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrutement et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et celles de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 :

Article 1

- 1- Aux fins de la présente convention, l'expression agence d'emploi privée désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :
 - (a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler ;
 - (b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution ;
 - (c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.
- 2- Aux fins de la présente convention, l'expression travailleurs comprend les demandeurs d'emploi.
- 3- Aux fins de la présente convention, l'expression traitement des données personnelles concernant les travailleurs désigne la collecte, le stockage, la combinaison et la communication des données personnelles ou tout autre usage qui pourrait être fait de toute information concernant un travailleur identifié ou identifiable.

Article 2

- 1- La présente convention s'applique à toutes les agences d'emploi privées.
- 2- La présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer.
- 3- La présente convention a, au nombre de ses objectifs, celui de permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et celui de protéger, dans le cadre de ses dispositions, les travailleurs ayant recours à leurs services.
- 4- Après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, un Membre peut :
 - (a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1 ;
 - (b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.
- 5- Tout Membre qui ratifie la convention doit indiquer dans ses rapports, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les interdictions ou exclusions éventuelles dont il se prévaut en vertu du paragraphe 4 ci-dessus et en donner les raisons.

Article 3

- 1- Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- 2- Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées fournissant les services mentionnés à l'article 1 ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Article 5

- 1- Afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, tout Membre doit veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap.
- 2- Rien dans la mise en oeuvre du paragraphe 1 ci-dessus n'est censé empêcher les agences d'emploi privées de fournir des services spécifiques ou de réaliser des programmes spécialement conçus pour aider les travailleurs les plus défavorisés dans leurs activités de recherche d'emploi.

Article 6

Le traitement des données personnelles concernant les travailleurs par les agences d'emploi privées doit :

- (a) être effectué dans des conditions qui protègent lesdites données et respectent la vie privée des travailleurs, conformément à la législation et à la pratique nationales ;
- (b) être limité aux questions portant sur les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs concernés et à toute autre information directement pertinente.

Article 7

- 1- Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.
- 2- Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.
- 3- Tout Membre qui aura autorisé des dérogations en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces dérogations et en donner les raisons.

Article 8

- 1- Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses.
- 2- Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées.

Article 10

L'autorité compétente doit veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées, visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 en matière de :

- (a) liberté syndicale ;
- (b) négociation collective ;
- (c) salaires minima ;
- (d) horaires, durée du travail et autres conditions de travail ;
- (e) prestations légales de sécurité sociale ;
- (f) accès à la formation ;
- (g) sécurité et santé au travail ;
- (h) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- (i) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs ;
- (j) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 12

Tout Membre doit déterminer et répartir, conformément à la législation et la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 et des entreprises utilisatrices en matière de :

- (a) négociation collective ;
- (b) salaires minima ;
- (c) horaires, durée du travail et autres conditions de travail ;
- (d) prestations légales de sécurité sociale ;
- (e) accès à la formation ;
- (f) protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ;
- (g) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- (h) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs ;
- (i) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 13

1- Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées.

2- Les conditions mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus doivent procéder du principe que les autorités publiques conservent la compétence pour décider en dernier ressort de :

- (a) la formulation d'une politique du marché du travail ;
- (b) l'utilisation et du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à la mise en oeuvre de cette politique.

3- Les agences d'emploi privées doivent, à des intervalles déterminés par les autorités compétentes, fournir à celles-ci telles informations qu'elles pourront demander, en tenant dûment compte de leur caractère confidentiel :

- (a) afin de permettre aux autorités compétentes de connaître la structure et les activités des agences d'emploi privées, conformément aux conditions et aux pratiques nationales ;
- (b) à des fins statistiques.

4- L'autorité compétente doit compiler et, à intervalles réguliers, mettre ces informations à la disposition du public.

Article 14

1- Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale, tels que décisions de justice, sentences arbitrales ou conventions collectives.

2- Le contrôle de l'application des dispositions visant à donner effet à la présente convention sera assuré par l'inspection du travail ou d'autres autorités publiques compétentes.

3- Des mesures correctives appropriées, y compris des sanctions s'il y a lieu, doivent être prévues en cas d'infraction aux dispositions de cette convention et être effectivement appliquées.

Article 15

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables en vertu d'autres conventions internationales du travail aux travailleurs recrutés, placés ou employés par les agences d'emploi privées.

Article 16

La présente convention révisé la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, et la convention sur les bureaux de placement payants, 1933.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

- 1- La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
- 2- Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3- Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

- 1- Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
- 2- Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

- 1- Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.
- 2- En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

- 1- Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
- 2- La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

R188 - Recommandation (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les agences d'emploi privées, 1997,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997 :

I- DISPOSITIONS GENERALES

- 1- Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (ci-après dénommé «la convention») et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.
- 2- (1) Des organes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés, autant que possible, lors de l'élaboration et de l'application des dispositions visant à donner effet à la convention.
(2) Le cas échéant, la législation nationale applicable aux agences d'emploi privées devrait être complétée par des normes techniques, des directives, des codes de déontologie, des procédures d'autodiscipline ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale.
- 3- Les Etats Membres devraient, lorsque cela est approprié et praticable, échanger les informations et partager l'expérience acquise au sujet des contributions des agences d'emploi privées au fonctionnement du marché du travail et en faire part au Bureau international du Travail.

II- PROTECTION DES TRAVAILLEURS

- 4- Les Membres devraient adopter les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir et pour éliminer les pratiques non conformes à la déontologie de la part des agences d'emploi privées. Ces mesures peuvent comprendre l'adoption de lois ou réglementations prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées se livrant à des pratiques non conformes à la déontologie.
- 5- Les travailleurs employés par les agences d'emploi privées visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention devraient, le cas échéant, avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Au minimum, ces travailleurs devraient être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.
- 6- Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.
- 7- L'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes.
- 8- Les agences d'emploi privées :
 - (a) ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois qui comportent des dangers et des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires de toute sorte ;
 - (b) devraient informer les travailleurs migrants, autant que possible dans leur propre langue ou dans une langue qui leur soit familière, de la nature de l'emploi offert et des conditions d'emploi qui sont applicables.
- 9- Les agences d'emploi privées devraient se voir interdire, ou empêcher par d'autres moyens, de formuler ou de publier des annonces de vacances de postes ou des offres d'emploi qui auraient pour résultat, direct ou indirect, une discrimination fondée sur des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.
- 10- Les agences d'emploi privées devraient être encouragées à promouvoir l'égalité dans l'emploi par le moyen de programmes d'action positive.

- 11- Interdiction devrait être faite aux agences d'emploi privées de consigner, dans des fichiers ou des registres, des données personnelles qui ne soient pas nécessaires à l'évaluation de l'aptitude des candidats pour les emplois pour lesquels ils sont ou pourraient être considérés.
- 12- (1) Les agences d'emploi privées ne devraient pas conserver les données personnelles d'un travailleur plus longtemps qu'il n'est justifié par le but précis de leur collecte, ou au-delà de la période durant laquelle le travailleur souhaite figurer sur une liste de candidats.
- (2) Des mesures devraient être prises pour garantir que les travailleurs puissent consulter toutes les données personnelles les concernant, qu'elles soient traitées automatiquement, par voie informatique ou manuellement. Ces mesures devraient comprendre le droit, pour le travailleur, d'obtenir et d'examiner une copie de toutes ces données, ainsi que celui d'exiger que les données incorrectes ou incomplètes soient supprimées ou rectifiées.
- (3) A moins que ces données ne soient directement liées aux conditions requises par l'exercice d'une profession donnée et que le travailleur intéressé ne l'autorise expressément, les agences d'emploi privées ne devraient pas demander, conserver ou utiliser des informations sur l'état de santé d'un travailleur, ou utiliser ces informations pour décider de son aptitude à l'emploi.
- 13- Les agences d'emploi privées et l'autorité compétente devraient prendre des mesures pour promouvoir le recours à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces.
- 14- Les agences d'emploi privées devraient disposer d'un personnel suffisamment qualifié et formé.
- 15- En tenant dûment compte des droits et obligations prévus par la législation nationale, en ce qui concerne la cessation des contrats de travail, les agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention ne devraient pas :
- (a) empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition ;
 - (b) limiter la mobilité professionnelle du salarié ;
 - (c) infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise.

III- RELATIONS ENTRE LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET LES AGENCES D'EMPLOI PRIVEES

- 16- La coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en vue de la mise en oeuvre d'une politique nationale sur l'organisation du marché du travail devrait être encouragée; à cet effet, des organes comprenant des représentants du service public de l'emploi et des agences d'emploi privées ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pourraient être mis en place.
- 17- Les mesures tendant à établir une coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient inclure :
- (a) la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail ;
 - (b) des échanges d'avis de vacances de poste ;
 - (c) le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation ;
 - (d) la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée ;
 - (e) la formation du personnel ;
 - (f) des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

R198 - Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session ;
Considérant que la législation nationale et les conventions collectives offrent une protection qui est liée à l'existence d'une relation de travail entre un employeur et un salarié ;
Considérant que la législation et son interprétation devraient être compatibles avec les objectifs du travail décent ;
Considérant que le droit du travail vise notamment à répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail ;
Considérant que la protection des travailleurs est au coeur du mandat de l'Organisation internationale du Travail, et conforme aux principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et à l'Agenda du travail décent ;
Considérant les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'il y a eu une tentative de déguiser la relation de travail, ou lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent des insuffisances ou des limites ;
Notant qu'il existe des situations dans lesquelles des arrangements contractuels peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit ;
Reconnaissant que les orientations internationales s'adressant aux Etats Membres ont un rôle à jouer pour les aider à assurer cette protection par la législation et la pratique nationales, et que ces orientations devraient rester utiles dans le temps ;
Reconnaissant en outre que cette protection devrait être accessible à tous, en particulier aux travailleurs vulnérables, et se fonder sur une législation qui soit efficace, effective et de portée générale, rapidement suivie d'effets, et qui encourage son respect spontané ;
Reconnaissant que la politique nationale devrait être le résultat de consultations avec les partenaires sociaux et devrait fournir des orientations aux parties intéressées sur le lieu de travail ;
Reconnaissant que la politique nationale devrait promouvoir la croissance économique, la création d'emplois et le travail décent ;
Considérant que la mondialisation de l'économie a accru la mobilité des travailleurs qui ont besoin d'une protection au moins dans les cas où la protection nationale est contournée par le choix de la législation ;
Notant que, dans le cadre de prestations de services transnationales, il est important de déterminer qui est considéré comme un travailleur dans une relation de travail, quels sont les droits du travailleur et qui est l'employeur ;
Considérant que les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail peuvent créer de graves problèmes aux travailleurs concernés, à leur entourage et à l'ensemble de la société ;
Considérant que l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail doit être levée pour garantir une concurrence loyale et la protection effective des travailleurs dans une relation de travail, de manière conforme à la législation ou à la pratique nationales ;
Prenant note de toutes les normes internationales du travail pertinentes, notamment celles qui concernent la situation particulière des femmes, ainsi que celles qui traitent du champ de la relation de travail ;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la relation de travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,
adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la relation de travail, 2006.

I- POLITIQUE NATIONALE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS UNE RELATION DE TRAVAIL

- 1- Les Membres devraient formuler et appliquer une politique nationale visant à examiner à intervalles appropriés et, si nécessaire, à clarifier et adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail.
- 2- La nature et la portée de la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail devraient être précisées par la législation ou la pratique nationales, ou les deux, en tenant compte des normes internationales du travail pertinentes. Cette législation ou pratique, notamment les éléments relatifs au champ d'application et à la responsabilité de leur mise en oeuvre, devrait être claire et appropriée afin d'assurer une protection effective des travailleurs dans une relation de travail.
- 3- La politique nationale devrait être formulée et appliquée conformément à la législation et à la pratique nationales, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- 4- La politique nationale devrait au moins comporter des mesures tendant à :
 - (a) fournir aux intéressés, en particulier aux employeurs et aux travailleurs, des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants ;
 - (b) combattre les relations de travail déguisées dans le cadre, par exemple, d'autres relations qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel, étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié, et que des situations peuvent se présenter dans lesquelles des arrangements contractuels ont pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit ;
 - (c) assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit ;
 - (d) assurer que les normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels établissent qui est responsable de la protection qu'elles prévoient ;
 - (e) prévoir pour les intéressés, notamment les employeurs et les travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail ;
 - (f) assurer le respect et l'application effective de la législation sur la relation de travail ;
 - (g) prévoir une formation appropriée et adéquate en matière de normes internationales du travail pertinentes, de droit comparé et de jurisprudence à l'intention de la magistrature, des arbitres, des médiateurs, des inspecteurs du travail et autres personnes chargées du règlement des conflits et de l'application de la législation et des normes du travail nationales.
- 5- Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient particulièrement veiller à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés.
- 6- Les Membres devraient :
 - (a) veiller spécialement, dans le cadre de la politique nationale, à répondre aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes, dès lors que les femmes sont majoritaires dans des secteurs et des professions dans lesquels il existe une proportion élevée de relations de travail déguisées, ou un manque de clarté dans la relation de travail ;
 - (b) se doter de politiques claires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et améliorer l'application des lois et accords pertinents au niveau national, de manière à répondre effectivement aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes.

7- Dans le contexte des mouvements transnationaux de travailleurs :

- (a) en élaborant une politique nationale, tout Membre devrait, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, envisager d'adopter, dans sa compétence et, s'il y a lieu, en collaboration avec d'autres Membres, des mesures visant à assurer une protection effective aux travailleurs migrants qui, sur son territoire, pourraient être affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, et à prévenir les atteintes à leurs droits ;
- (b) lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres concernés pourraient envisager de conclure des accords bilatéraux en vue de prévenir les pratiques abusives ou frauduleuses visant à contourner les dispositifs existants de protection des travailleurs dans le cadre d'une relation de travail.

8- La politique nationale de protection des travailleurs engagés dans une relation de travail ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales véritables, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit.

II- DÉTERMINATION DE L'EXISTENCE D'UNE RELATION DE TRAVAIL

9- Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.

10- Les Membres devraient promouvoir des méthodes claires pour orienter les travailleurs et les employeurs sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail.

11- Afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, envisager la possibilité :

- (a) d'autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail ;
- (b) d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents ;
- (c) de décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale ou dans un secteur déterminé, être réputés travailleurs salariés ou travailleurs indépendants.

12- Aux fins de la politique nationale visée dans la présente recommandation, les Membres peuvent envisager de préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, par exemple la subordination ou la dépendance.

13- Les Membres devraient envisager la possibilité de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre :

- (a) le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise ; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne ; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur ; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail ; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité ; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition ; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail ;
- (b) le caractère périodique de la rémunération du travailleur; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus ; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport, ou autres ; la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels ; le financement des déplacements professionnels du travailleur par la personne qui requiert le travail ; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur.

14- Le règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail devrait être de la compétence des tribunaux du travail ou d'autres tribunaux, ou d'instances d'arbitrage, auxquels les travailleurs et les employeurs ont effectivement accès, conformément à la loi et à la pratique nationales.

15- L'autorité compétente devrait adopter des mesures visant à assurer le respect et l'application de la législation relative à la relation de travail au regard des divers aspects traités dans la présente recommandation, par exemple par l'intermédiaire des services d'inspection du travail, en collaboration avec les organismes de sécurité sociale et l'administration fiscale.

- 16- En ce qui concerne la relation de travail, les administrations du travail nationales et leurs services associés devraient contrôler périodiquement leurs programmes et dispositifs de mise en application. Une attention particulière devrait être accordée aux professions et secteurs où la proportion de travailleuses est élevée.
- 17- Les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, élaborer des mesures efficaces tendant à supprimer toute incitation à déguiser une relation de travail.
- 18- Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national.

III- SUIVI ET MISE EN OEUVRE

- 19- Les Membres devraient créer un mécanisme approprié, ou utiliser un mécanisme existant, pour suivre l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail et pour donner des avis en vue de l'adoption et de l'application de mesures concernant la relation de travail dans le cadre de la politique nationale.
- 20- Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail. En outre, ces organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire et, quand cela est possible et utile, sur la base de rapports d'experts ou d'études techniques.
- 21- Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution de la structure et des modalités du travail aux niveaux national et sectoriel, qui tiennent compte de la distribution des hommes et des femmes et d'autres aspects pertinents.
- 22- Les Membres devraient mettre en place des mécanismes nationaux spécifiques pour garantir que les relations de travail puissent être identifiées efficacement dans le cadre des prestations de services transnationales. Il conviendrait d'envisager d'établir un contact et un échange d'informations systématiques à ce sujet avec d'autres Etats.

IV- PARAGRAPHE FINAL

- 23- La présente recommandation ne porte pas révision de la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997 ; elle ne saurait non plus porter révision de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Les différentes formes d'emploi atypique, selon le BIT	16
Figure 2 : Les différentes formes d'emploi atypique, informalité et précarité	17
Figure 3 : Evolution du taux de croissance du PIB et du PIB non agricole (en %)	19
Figure 4 : Part sectorielle de la valeur ajoutée (en %)	20
Figure 5 : Evolution du taux d'activité et de la population d'âge actif (15 ans et plus)	20
Figure 6 : Evolution du taux d'activité par sexe entre 2010 et 2018 (en %)	21
Figure 7 : Evolution des taux d'activité selon l'âge (en %)	21
Figure 8 : Evolution du taux de chômage national (en %)	22
Figure 9 : Population active occupée (âgée de 15 ans et plus), selon la situation dans la profession, (en %)	23
Figure 10 : Emploi temporaire, en pourcentage des salariés, dans les pays d'Europe	26
Figure 11 : Emploi temporaire, en pourcentage des salariés, dans les pays à revenu intermédiaire de tranche inférieure, 2013	27
Figure 12 : Evolution de la structure des salariés (âgés de 15 ans et plus) selon le type de contrat	28
Figure 13 : Evolution du travail occasionnel et saisonnier en % de la population active occupée (âgée de 15 ans et plus)	30
Figure 14 : Structure du travail occasionnel et saisonnier par secteur (% , 2017)	30
Figure 15 : Evolution du travail occasionnel et saisonnier en % de la population active occupée (âgée de 15 ans et plus) par milieu de résidence	30
Figure 16 : Travail à temps partiel (durée de travail hebdomadaire de moins de 35 heures par semaine). Pays non-Européens, autours de 2015	36
Figure 17 : Evolution de la part du travail permanent à temps partiel (en % de la population active occupée)	38
Figure 18 : Evolution de la part du travail permanent à temps partiel par sexe (en %)	38
Figure 19 : Evolution de la part du travail permanent à temps partiel, par milieu de résidence .	39
Figure 20 : Evolution du travail permanent à temps partiel (en %) par groupe d'âge	40
Figure 21 : Part du travail permanent à temps partiel dans la population active occupée selon les secteurs d'activité économique	40
Figure 22 : Evolution du travail permanent à temps partiel par niveau de diplôme (en% de la population active occupée)	41
Figure 23 : Part des sous-employés, par région et sexe. Année 2010	42
Figure 24 : Evolution du taux de sous-emploi par secteurs d'activité économique	42
Figure 25 : Evolution du taux de sous-emploi, par groupe d'âges (en %)	43
Figure 26 : Taux de sous-emploi par catégorie de diplôme (%), année 2017	43
Figure 27 : Travailleurs des agences d'emploi privées âgés de 15 à 34 ans, en pourcentage des travailleurs salariés, sélection de pays, 2016	52
Figure 28 : Evolution des salariés des ARP déclarés mensuellement à la CNSS (2016-219)	53
Figure 29 : Structure des ARP autorisées selon les effectifs employés (année 2019)	54
Figure 30 : Ventilation des salariés mis à disposition des ARP autorisées par secteurs d'activités des utilisateurs, 2019)	54

**Publication de l'Observatoire National du Marché du Travail
Edition 2020**

LES NOUVELLES FORMES ET LES FORMES ATYPIQUES D'EMPLOI AU MAROC

Contexte, enjeux et perspectives de développement

Les transformations structurelles que connaît l'économie mondiale sous l'impulsion des mutations sociétales, technologiques, urbanistiques, politiques et environnementales, mettent les entreprises et les employés devant de nouvelles réalités et enjeux en matière de production et de travail. Les rapports temps-espaces qui connaissent, déjà, des changements notables, conséquences des développements technologiques, poussent l'humain à revoir sa conception de certaines dimensions de la vie, en l'occurrence le travail et le bien-être. En même temps, la mondialisation, l'ouverture et la libéralisation économique exercent sur les entreprises des pressions concurrentielles qui les contraignent à adopter des stratégies compétitives privilégiant la flexibilité dans l'organisation des structures productives et des ressources humaines.

Le marché du travail qui est une composante vitale de toute économie n'est pas à l'abri de ces mutations et changements qui mettent à l'épreuve les formes classiques du travail. Ces dernières semblent en déphasage avec les nouvelles exigences des processus de production et des aspirations des employés et chercheurs d'emploi. Selon le Bureau international du travail (BIT), l'image classique de l'emploi de durée indéterminée, à plein temps, avec des horaires fixes auprès d'un seul et même employeur, semble correspondre à une réalité de plus en plus non plébiscitée, aussi bien par les demandeurs d'emploi que par les employeurs.

Partout dans le monde d'autres formes d'emploi dites « atypiques » (FAE) prennent de plus en plus de l'importance sur le marché du travail. Certaines sont nouvelles et en émergence grâce au développement technologique et aux transformations socioéconomiques, tandis que d'autres, qui existaient déjà, connaissent, récemment, un essor important.

À l'instar de nombreux pays dans le monde, le Maroc a vu se développer ces formes d'emploi dont il n'est toujours pas évident d'en délimiter les contours, d'en arrêter des définitions claires et pour certaines d'en mesurer l'ampleur dans un marché du travail en perpétuelle évolution. La présente étude, qui est une recommandation du Plan national de promotion d'emploi, a été initiée pour porter, justement, un éclairage sur la situation de ces formes d'emploi (nouvelles et atypiques) sur le marché du travail marocain ainsi que sur les enjeux qui y sont liés. Lancée en 2019, en collaboration avec le Bureau international du travail, cette étude constitue une première étape dans le processus d'une réflexion continue que mène l'Observatoire national du marché du travail (ONMT) sur les formes d'emploi. Ainsi, après une vue globale sur l'ensemble de ces formes, d'autres investigations plus ciblées seront menées sur des formes d'emploi spécifiques pour bien comprendre les déterminants de leur développement et les enjeux qu'elles présentent sur le marché du travail, notamment en termes de flexibilité pour les entreprises et d'opportunités pour un travail décent pour les employés.