

SOLiD

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

Qualité de l'emploi et sous-emploi Emplois temporaires et nouvelles formes de travail

www.medsocialdialogue.org



This project is co-funded by the European Union

A project implemented by



Qualité de l'emploi et sous-emploi
Emplois temporaires et nouvelles formes de travail

Juin 2018

Ce document a été réalisé dans le cadre du Projet Européen SOLID South Med Social Dialogue, cofinancé par la Commission Européenne

Projet ENI/2015/372-042 - Action « Points Focaux Locaux sur le Dialogue Social au Maroc » coordonnée par ISCOS Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo réalisée en partenariat avec le CESE Conseil Economique, Social et Environnemental du Maroc et avec la participation des syndicats de l'UMT Union Marocaine du Travail, CDT Confédération Démocratique du Travail, UGTM Union Générale des Travailleurs du Maroc.

Auteur du document: Mohammed Tariq, Professeur de Droit à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de l'Université Hassan II de Mohammedia (Maroc)

Révision et mise en page par ISCOS Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo



TABLE DES MATIERES

Avant-propos	4
Livre premier. La qualité de l'emploi et le sous-emploi	Erreur ! Signet non défini.
Introduction.....	5
Axe premier - Concepts fondamentaux concernant la qualité de l'emploi et le sous-emploi..	5
Axe deuxième - Cadre normatif international et régional en matière de qualité de l'emploi et de sous-emploi.....	8
Axe troisième - Qualité de l'emploi et le sous-emploi comme phénomène international.....	13
Axe quatrième - Qualité de l'emploi et sous-emploi dans le cas du Maroc	17
Annexe N° 1 - Recommandations du mouvement syndical marocain pour l'amélioration de la qualité des emplois atypiques	27
Livre deuxième. Les emplois temporaires	Erreur ! Signet non défini.
Introduction.....	31
Axe premier - Historique de l'apparition du concept d'emploi temporaire.....	32
Axe deuxième - L'emploi temporaire entre la législation nationale et les conventions internationales de travail.....	34
Axe troisième - Distinction entre le contrat d'emploi temporaire et certains contrats similaires	36
Axe quatrième - Concept d'emploi temporaire et conditions régissant le recours à ce genre d'emploi	38
Axe cinquième - Travaux pour lesquels il n'est pas autorisé de recourir aux entreprises d'emploi temporaire	45
Axe sixième - Informations que l'affilié syndical doit savoir à propos des agences de recrutement privées.....	46
Axe septième - Etat des lieux et perspectives de l'emploi temporaire au Maroc	48
Annexe N°2 - Modèle du cahier de charges que les agences de recrutement privées sont tenues de respecter, et qui contient les conditions relatives à la détermination des frais que peut assumer le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à l'étranger	52

Annexe N°3 - Modèle du contrat établi entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié	54
Annexe N°4 - Modèle du contrat établi entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice	55
Livre Troisième. Nouvelles formes de travail.....	Erreur ! Signet non défini.
Introduction.....	57
Axe premier - La mondialisation et les nouvelles formes de travail.....	58
Axe deuxième - Essai de compréhension et de définition des nouveaux types d'emploi.....	69
Axe troisième - Essais d'encadrement juridique de certaines figures des nouveaux types d'emploi	72
Axe quatrième - Effets des nouveaux types d'emploi sur les relations professionnelles.....	84
Annexe N°5: Mémoire du mouvement syndical marocain à propos des « effets du progrès technologique sur les relations professionnelles »	88

Avant-propos

Cette étude sur la qualité de l'emploi, le sous-emploi, les emplois temporaires et les nouvelles formes de travail s'inscrit dans le cadre du programme *SOLID* et des activités programmées par *ISCOS*, en partenariat avec les centrales syndicales membres de l'Union Arabe des Syndicats (UMT, CDT et UGTM), et ce, après l'organisation de deux sessions de formation sur des sujets ayant trait à l'étude, et l'animation de plus de quatre rencontres d'accompagnement et de suivi (2017-2018) avec des dirigeants et des cadres des centrales partenaires, qui étaient tous entièrement voués à la tâche, s'appliquant à mener à bien ce travail au service des intérêts de la classe ouvrière et du pays.

L'étude a été menée de manière participative, à commencer par l'accord avec les dirigeants et cadres syndicaux, le 14 décembre 2017, sur la méthodologie de travail à suivre et sur les axes à adopter. Les centrales syndicales ont également pris part aux débats concernant les étapes d'élaboration de l'étude, jusqu'à la rédaction, la discussion et l'adoption du texte le 20 avril 2018.

Cette étude portant sur la qualité de l'emploi, le sous-emploi, l'emploi temporaire et les nouvelles formes de travail vise essentiellement à:

- Passer en revue, partager et analyser le cadre juridique international et national régissant les sujets cernés par l'étude;
- Partager les concepts fondamentaux ayant trait à l'étude, en vue d'une appropriation commune, par les acteurs du mouvement syndical marocain, des postulats et éléments conceptuels indispensables à tout plaidoyer en faveur des causes de la classe ouvrière;
- Diagnostiquer l'état des lieux de la réalité économique internationale et marocaine, marquée par la mondialisation des rapports de production et constater ses effets, positifs ou non, sur le vécu des ouvrières et travailleurs, et sur les rôles que le mouvement syndical national et international est appelé à remplir;
- Pourvoir les dirigeants et cadres syndicaux des données, indicateurs et autres éléments d'analyse, afin qu'ils puissent en faire usage dans leur action militante quotidienne et pour étayer leurs plaidoyers et renforcer leurs cahiers revendicatifs;
- Présenter des éléments de propositions et des idées alternatives afin de développer l'action syndicale marocaine militant pour les causes du mouvement ouvrier national et ses défis du futur, et ce en rapport avec les sujets de l'étude;
- Récapituler les conclusions et recommandations issues des réunions de suivi tenues avec les dirigeants et cadres syndicaux sur les sujets abordés par l'étude.

La présente étude, qui porte sur la qualité de l'emploi, le sous-emploi, les emplois temporaires et les nouvelles formes de travail, se décline en trois grandes parties:

- I. Livre premier: la qualité de l'emploi et le sous-emploi
- II. Livre deuxième: les emplois temporaires
- III. Livre troisième: les nouvelles formes de travail.

Introduction

Sans être récentes, les formes atypiques d'emploi sont devenues une des caractéristiques prépondérantes dans les marchés actuels du travail. Il semble en effet que le monde éprouve le besoin de faire en sorte que tous les emplois puissent procurer aux travailleurs des revenus suffisants et stables, en leur assurant la protection contre les risques du travail, la protection sociale, le droit à l'organisation et à la négociation collective, ainsi que la connaissance, par les salariés, de l'identité de l'employeur. Le chômage a pour sa part pris de l'ampleur dans le monde, l'effectif des sans-emploi passant de 170 millions d'individus en 2007 à presque 202 millions en 2016, dont 75 millions de jeunes. Près de 900 millions de travailleurs – un travailleur sur trois – vivent au-dessous du seuil de la pauvreté de deux dollars par jour. Or, la pauvreté ne saurait être éradiquée à moins qu'il y ait des opportunités d'emploi stable avec des salaires suffisants. Le nombre d'emplois à pourvoir pour les nouveaux venus sur le marché du travail est estimé à 470 millions d'emplois par an pour la période 2016-2030. Pas moins de 20.9 millions d'individus sont astreints au travail forcé, dont 5.5 millions d'enfants. Entre 5 et 15% d'entre eux sont employés dans les chaînes d'approvisionnement, chiffres qui augmentent considérablement si l'on tient compte des chaînes intérieures. Les plus bas échelons de l'économie informelle sont les plus concernés par le risque d'apparition des pires formes du travail des enfants. En effet, on compte dans l'absolu 85 millions d'enfants qui s'adonnent à des travaux présentant des dangers directs pour leur santé, leur sécurité et leur développement psychique, ces pratiques étant considérées comme les pires formes du travail infantile. Bien qu'il ne soit point aisé de recueillir des informations sûres concernant ces secteurs où le risque de rencontrer ce genre d'emploi est grand, il n'en est pas moins établi que les secteurs correspondants aux chaînes d'approvisionnement sont ceux qui présentent le plus haut risque d'apparition des formes contemporaines d'esclavage.¹

Axe premier - Concepts fondamentaux concernant la qualité de l'emploi et le sous-emploi

I- Concepts ayant trait au marché de l'emploi et à la force ouvrière

1. Marché de l'emploi

La littérature économique (Adam Smith) affirme que le travail est bien la source de la richesse, et que la croissance de celle-ci dépend de l'augmentation de la productivité. Dans son sens économique, le terme *travail* englobe tous les efforts intellectuels et physiques que l'être humain fournit de manière facultative pour la production de biens et de services. Force est de souligner que le travail doit être humain, et que ces efforts doivent être facultatifs non

¹Rapport de Mme Urmila Bhoola, experte de l'ONU, sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, sous le titre "Consolider et protéger tous les droits de l'homme, y compris les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels". Rapport présenté au Conseil des Droits de l'Homme lors de sa 30ème session, le 8 juillet 2015, publié sous le numéro A/HRC/35/30K, paragraphe 22.

obligatoires. Le travail constitue l'un des facteurs fondamentaux de production (la terre, le travail, le capital et l'organisation), sa rente étant ce qu'on nomme le salaire². Or les salaires, qui ont suscité bien des débats, ont pris différentes formes selon les courants économiques. Un grand tournant s'est opéré avec l'adoption, par les pays du monde, de systèmes économiques socialistes et capitalistes. Le volume de la force ouvrière dépend de celui de la population et de la structure de la société. La totalité des habitants sont des consommateurs, et une petite partie seulement d'entre eux prend part à la production, d'où la nécessité de savoir ce que cette partie représente exactement. Soulignons que les habitants sont classés, selon l'âge, en trois catégories:

- ✓ Les moins de 20 ans;
- ✓ Les plus de 60 ans;
- ✓ Ceux ayant entre 20 et 60 ans.

Cette dernière catégorie, la plus active économiquement, joue un grand rôle dans la production, et est responsable de faire vivre les deux autres. C'est pourquoi on la nomme force productrice. La productivité dépend de l'environnement du travail, de l'expérience professionnelle du travailleur, des conditions et horaires du travail, en plus des incitations matérielles et morales qui poussent le travailleur à augmenter la productivité. Le marché, quant à lui, est constitué de la rencontre de l'offre et la demande, en fonction desquelles se fixent la quantité de travail et le salaire correspondant. Sur le marché s'opère tout aussi bien la répartition des ressources sur les différents secteurs économiques³.

2. La demande sur l'emploi

Elle constitue l'une des deux composantes principales du marché de l'emploi. L'employeur achète ou loue des services de travail au marché de l'emploi, et verse en contrepartie des salaires aux travailleurs. Ce genre de demande diffère de la demande ordinaire en ceci qu'il s'agit d'une demande dérivée, c'est-à-dire une demande destinée non à la consommation, mais à la production d'autres biens et d'autres services. La demande sur l'emploi dépend de plusieurs facteurs, dont les niveaux réels des salaires, la demande sur le produit et les prix de ce dernier.

3. L'offre d'emploi

On entend par ce terme le nombre de bras actifs disponibles, représentés par l'effort offert effectivement ou disposé à l'être durant un temps déterminé. C'est un équivalent de l'expression *main-d'œuvre*, qui représente la catégorie d'habitants âgés de 15 à 60 ans. L'offre d'emploi est composée d'employeurs qui dirigent une activité économique pour leur propre compte, et qui emploient d'autres personnes, en plus des travailleurs, salariés et travailleurs familiaux. L'offre d'emploi varie en fonction du nombre d'habitants, des heures de travail, de la liberté de choix pour les travailleurs, ainsi que de la structure de la population, en

²Voir Hussein Omar, « Mabadie Al-maarifa Al-iqtissadiya » (« Principes de la connaissance économique »), Ed. That As-Salassil, 1^{ère} édition, Koweït 1989, p.81.

³Voir Midhet Al-Qoraychi, « Tatawor Al-Fikr Al-Iqtissadi » (« Développement de la pensée économique »), Ed. Dar Wael, Oman, Jordanie, 1^{ère} édition, 2008, p.121.

plus de l'émigration et du déplacement de populations.⁴ L'équilibre entre offre et demande se réalise donc sur le marché; les deux déterminent sur un marché libre tant les quantités proposées et demandées que les salaires correspondant à cette quantité.

II- Concepts ayant trait au plein-emploi et au sous-emploi

1. Concept de l'emploi

En tant que concept, l'emploi renvoie à un ensemble de définitions proches les unes des autres:

- ✓ Emploi: C'est l'utilisation des ressources économiques dans la production;
- ✓ Investissement-capital: Il s'agit de l'achat, par des personnes ou des sociétés, de capitaux anciens ou nouveaux. On entend également parler de ce genre de placement en immobilier et en machines. C'est la mise en commun des moyens dans les opérations de production;
- ✓ Embauche: c'est l'affectation des travailleurs à leurs postes respectifs au sein de l'établissement, postes qui leur sont assignés selon leurs compétences et leur expérience. Du point de vue des bureaux d'embauche, c'est l'affectation de travailleurs en chômage à des postes adéquats;
- ✓ Recrutement: c'est l'obtention d'un poste rémunéré (l'individu qui perd son emploi se trouvant dans le chômage). Il signifie également l'emploi d'individus à l'accomplissement de tâches et de travaux visant à la constitution de richesses et de biens suffisants pour répondre aux besoins des consommateurs.

Tous ces termes renvoient à la situation « d'une personne ayant un travail régulier et rémunéré »⁵.

2. Le plein-emploi

Il existe de nombreuses définitions du plein-emploi, dont, par exemple:

- a- Qu'il y ait, de manière permanente, des postes vacants plus nombreux que les travailleurs en chômage;
- b- Que toute personne cherchant un travail contre le salaire en cours et selon les horaires normaux, ne rencontre pas de grande difficulté à en trouver;
- c- C'est également le cas lorsque le nombre de postes vacants est équivalent à celui des travailleurs en chômage, et que les postes disponibles soient des postes de production autant que cela est possible;
- d- C'est aussi le cas lorsque la flexibilité de l'offre des produits dans l'économie nationale par rapport au volume réel de la demande est nulle.

Il en ressort que le plein-emploi signifie « l'état où l'économie nationale atteint le maximum de production que permettent d'atteindre les moyens de production disponibles. »

⁴Karim Mehdi Hassnaoui; « MabadieOuloum Al-Iqtissad » (« Principes des sciences économiques »), Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Ed Senhoury, Bagdad, 2012, p.124.

⁵Manuel de recensement des habitants économiquement actifs et des caractéristiques ayant trait à l'effectif des habitants. Ed. de l'ONU et du BIT, Etudes techniques, série F, New York 2011, p.14.

3. Le sous-emploi

Il s'agit de la situation de toutes les personnes qui travaillent contre rémunération ou pour leur propre compte, qu'ils soient présents au travail ou non, qui travaillent de manière non facultative, avec un volume horaire inférieur à celui en cours, et qui cherchaient un travail supplémentaire ou en avaient besoin durant la période de référence. C'est la définition de la Classification Internationale d'après la Situation dans la Profession (CISP)⁶. Deux conditions doivent donc être réunies pour qu'on puisse parler de sous-emploi:

- ✓ Le caractère non volontaire du travail pour un volume horaire inférieur à celui en cours;
- ✓ La recherche de travail supplémentaire par des personnes disponibles.

Du point de vue du temps, il s'agit de toutes les personnes ayant un travail, qui vérifient les trois critères suivants:

- a- Les personnes ayant besoin de travail pour des heures supplémentaires, qui cherchent un emploi supplémentaire (ou plusieurs) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s), afin d'augmenter le volume de leur horaire de travail, ou qui voudraient substituer à leur travail actuel un autre travail (ou plusieurs) pour augmenter leur volume horaire de travail, ou encore qui voudraient augmenter le volume horaire de leur travail actuel. Il importe de savoir dans quelle limite est satisfait le désir de travailler des heures supplémentaires en accomplissant un travail ayant une valeur au regard des conditions nationales;
- b- Les personnes disposées à travailler des heures supplémentaires en une période ultérieure si l'occasion leur en est offerte. La période ultérieure concernée, qui permet de déterminer la disponibilité du travailleur à effectuer des heures supplémentaires, doit être choisie à la lumière des conditions nationales, et doit englober le temps qui s'écoule entre le moment où le travailleur quitte son emploi et celui où il en trouve un autre;
- c- Les personnes ayant travaillé pour un certain temps pour un volume horaire inférieur au seuil établi. Il s'agit des personnes pour qui le nombre d'heures de travail effectives dans tous les emplois occupés durant la période de référence est inférieur à un seuil fixé selon les conditions du pays; ce seuil peut être défini par la limite qui sépare l'emploi à plein-temps de l'emploi à temps partiel.⁷

Axe deuxième -Cadre normatif international et régional en matière de qualité de l'emploi et de sous-emploi

I- Qualité de l'emploi et sous-emploi dans les références internationales des droits de l'homme

Les conventions internationales ayant trait à la référence internationale en matière de droits de l'Homme, et dont les chapitres portent sur la thématique de la qualité de l'emploi et du sous-emploi, ne traitent pas une telle thématique en tant qu'objet principal, mais seulement en tant que sous-sujet:

⁶Classification de 1993, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, tenue en janvier 1993.

⁷Manuel de recensement des habitants économiquement actifs, op. cit, p.14.

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme⁸ (article IV):« Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. »
(A remarquer qu'on ne trouve là nulle définition de *l'esclavage* ni de *la traite des esclaves*.)
- Le Pacte International relatif aux droits civils et politiques⁹ (article XIII): « Nul ne sera tenu en esclavage; l'esclavage et la traite des esclaves, sous toutes leurs formes, sont interdits – Nul ne sera tenu en servitude – Nul ne sera astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire. »
- Le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels¹⁰ (article 10 (3)):Des mesures spéciales de protection et d'assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents, sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres. Les enfants et adolescents doivent être protégés contre l'exploitation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi. Les Etats doivent aussi fixer des limites d'âge au-dessous desquelles l'emploi salarié des enfants sera interdit et sanctionné par la loi. »
- La Convention Internationale relative à la protection des droits de tous les travailleurs et des membres de leur famille¹¹ (article 11, paragraphes 1 et 2): « 1- Nul travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être tenu en esclavage ou en servitude. 2- Nul travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire. »
- La Convention sur les droits de l'enfant¹² (article 32):1. Les Etats parties reconnaissent le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
2. Les Etats parties prennent des mesures législatives, administratives, sociales et éducatives pour assurer l'application du présent article. A cette fin, et compte tenu des dispositions pertinentes des autres instruments internationaux, les Etats parties, en particulier:
 - a) Fixent un âge minimum ou des âges minimums d'admission à l'emploi;
 - b) Prévoient une réglementation appropriée des horaires de travail et des conditions d'emploi;
 - c) Prévoient des peines ou autres sanctions appropriées pour assurer l'application effective du présent article

⁸L'Assemblée Générale des Nations-Unies a adopté la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme à Paris le 10 décembre 1948, par la décision 217-A, en tant que référence et que critère commun que tous les peuples doivent chercher à satisfaire.

⁹Adopté par l'Assemblée Générale de l'ONU le 16 décembre 1966, ce Pacte entrera en vigueur le 23 mars 1976.

¹⁰Adopté par l'Assemblée Générale de l'ONU le 16 décembre 1966, il entrera en vigueur le 3 janvier 1976.

¹¹Adoptée par la décision 45 de l'Assemblée Générale de l'ONU, du 18 décembre 1990.

¹²Adoptée et soumise à ratification et adhésion par la décision 44/25 de l'Assemblée Générale de l'ONU, du 20 novembre 1989, elle entrera en vigueur le 2 septembre 1990.

- La Convention relative à la servitude et au travail forcé¹³(article 5): « Les hautes parties contractantes reconnaissent que le recours au travail forcé ou obligatoire peut avoir de graves conséquences et s'engagent, chacune en ce qui concerne les territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté ou tutelle, à prendre des mesures utiles pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage. Il est entendu: 1° Que, sous réserve des dispositions transitoires énoncées au paragraphe 2 ci-dessous, le travail forcé ou obligatoire ne peut être exigé que pour des fins publiques, 2° Que, dans les territoires où le travail forcé ou obligatoire, pour d'autres fins que des fins publiques, existe encore, les hautes parties contractantes s'efforceront d'y mettre progressivement fin, aussi rapidement que possible, et que, tant que ce travail forcé ou obligatoire existera, il ne sera employé qu'à titre exceptionnel, contre une rémunération adéquate et à la condition qu'un changement du lieu habituel de résidence ne puisse être imposé; 3° Et que, dans tous les cas, les autorités centrales compétentes du territoire intéressé assumeront la responsabilité du recours au travail forcé ou obligatoire ».

II- Qualité de l'emploi et sous-emploi à travers les conventions et les recommandations de l'OIT

L'OIT s'est employée, depuis sa création en 1919, à la consécration de ses principes et valeurs: la paix juste et durable ne peut se réaliser que si elle repose sur la justice sociale. Elle organise le Congrès International du Travail à Genève en juin chaque année, pour discuter, établir et adopter des conventions et des recommandations. Cette institution est également connue sous le nom de *Parlement du Travail*. Le Congrès prend également des décisions relatives à la politique générale de l'OIT, au programme de travail et au budget. Chaque Etat membre dispose de quatre représentants au Congrès, qui promulgue les lois internationales en matière de travail. Concernant la qualité de l'emploi et le sous-emploi, l'OIT a adopté les conventions et les recommandations suivantes:

- **Convention sur les pires formes de travail des enfants (1999) (N°182)¹⁴, article 3:**
« Aux fins de la présente convention, l'expression *les pires formes de travail des enfants* comprend:
 - (a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
 - (b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;

¹³C'est une Convention Internationale adoptée par la SDN le 25 septembre 1926. Pour la première fois, une convention adoptée par la SDN entrait en vigueur le jour même de sa ratification (9 mars 1927). Le but était de mettre fin à l'esclavage et à la traite des esclaves. Adoptée à Genève le 25 septembre 1926, elle entre en vigueur le 9 mars 1927.

¹⁴Adoptée par la Conférence générale de l'OIT le 17 juin 1999, elle est entrée en vigueur le 19 novembre 2000

(c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;

(d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. »

▪ **Convention de l'OIT sur le travail forcé (1930) (N°29)¹⁵, article 1:**

« Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible. 2. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent. 3. A l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention et à l'occasion du rapport prévu à l'article 31 ci-dessous, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail examinera la possibilité de supprimer sans nouveau délai le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et décidera s'il y a lieu d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence. »

▪ **Convention relative à la protection du salaire (1949) (N°95)¹⁶:**

« Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. »

▪ **Convention sur l'abolition du travail forcé (1957) (N°105)¹⁷:**

« Le droit de chaque individu à ne pas subir le travail forcé est un droit consacré par nombre de conventions internationales. »

▪ **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998):**

« L'abolition de toutes les formes de travail forcé, et l'abolition effective du travail des enfants. »

▪ **Protocole de 2014, additionnel à la Convention sur le travail forcé (1930) (N°29)¹⁸:**

✓ En s'acquittant de ses obligations, en vertu de la Convention, de supprimer le travail forcé ou obligatoire, tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation;

✓ un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face. »
(article 2)

▪ **Recommandation non contraignante N° 203 sur les mesures complémentaires en vue de la suppression effective du travail forcé:**

¹⁵ Adoptée le 28 juin 1930, elle entrera en vigueur le 1^{er} mai 1932.

¹⁶ Adoptée par la Conférence Générale de l'OIT le 8 juin 1949, elle entrera en vigueur le 24 septembre 1952.

¹⁷ Adoptée par la Conférence Générale lors de sa 40^{ème} session, le 25 juin 1957, elle entrera en vigueur le 17 janvier 1959.

¹⁸ Adopté par la Conférence Générale de l'OIT en juin 2004, avec la recommandation 203 relative aux mesures complémentaires pour l'abolition effective du travail forcé.

La recommandation appelle les Etats membres à « orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés » (article 4-j).

III- Qualité de l'emploi et sous-emploi dans la Convention de l'Organisation Arabe du Travail

L'OAT est une organisation spécialisée œuvrant au sein de la Ligue arabe. C'est la première organisation arabe chargée des affaires du travail et des travailleurs sur le plan panarabe. Le 12 janvier 1965, le premier Congrès des ministres arabes du Travail, tenu à Bagdad, adopte la Charte Arabe du Travail, ainsi que le projet de Constitution de l'OAT. Le 8 janvier 1970, le 5^{ème} Congrès des ministres arabes du Travail, tenu au Caire, prend une décision annonçant la création de l'OAT, une fois acquis le nombre de ratifications nécessaires concernant la Charte Arabe du Travail et la Constitution de l'Organisation. Cette annonce venait en réponse au désir de réaliser l'unité arabe dans tous les domaines. Elle œuvre, à travers ses conventions et ses recommandations, à organiser et encadrer la législation internationale du travail au sein des Etats membres de la Ligue arabe. Le sujet « qualité d'emploi et sous-emploi » a été abordé à travers deux conventions internationales:

- **Convention Arabe du Travail (N°1), 1966, relative aux niveaux du travail:**
 - ✓ Concernant le travail des enfants, la convention stipule l'interdiction de faire travailler les enfants avant l'âge de 12 ans, avant l'âge de 15 pour les travaux industriels, sauf pour les stagiaires, et avant 17 ans dans les industries dangereuses ou nuisibles à la santé;
 - ✓ Au sujet du volume horaire du travail, la convention fixe un plafond de six heures de travail par jour, avec une heure de repos obligatoire. De même, elle impose un examen médical avant le recrutement des enfants, examen qui doit être répétée régulièrement, et interdit de faire travailler les enfants de nuit et de les faire travailler des heures supplémentaires.
- **Convention Arabe N°18, 1996, relative au travail des mineurs:**
 - ✓ Elle définit l'enfant comme étant « toute personne ayant entre 13 et 18 ans, qu'il soit mâle ou femelle »; elle interdit le travail des enfants au-dessous de 13 ans, et stipule que ses dispositions englobent toutes les activités économiques, à l'exception des travaux agricoles non dangereux et non nuisibles à la santé, selon des critères établis par l'autorité compétente au sein des Etats, où il sera tenu compte du seuil minimal de l'âge du travail des enfants;
 - ✓ Elle stipule également que le travail des enfants n'empêche pas l'accomplissement de la scolarité obligatoire, et que l'âge au moment du recrutement ne soit pas inférieur à l'âge minimal requis pour l'accomplissement de la période de scolarité obligatoire;
 - ✓ Elle stipule l'obligation pour les Etats de mener des enquêtes afin de découvrir les raisons du travail des enfants dans leur population, de mener des campagnes de sensibilisation aux risques liés au travail des enfants, et de faire en sorte que le travail

des enfants soit contrôlé, qu'ils soient protégés physiquement et moralement, et qu'on s'assure de leur aptitude physique au métier qu'ils exercent;

- ✓ Elle interdit de faire travailler les enfants avant 18 ans dans des postes dangereux pour la santé ou les règles de la morale, et confie aux Etats la tâche de définir ces travaux dans leurs législations ou leurs codes.

Axe troisième - Qualité de l'emploi et le sous-emploi comme phénomène international

I- Raisons de l'expansion du phénomène du sous-emploi dans le monde

On peut citer de nombreuses raisons à l'extension de ce phénomène:

- 1. Le caractère totalitaire et imposé des modèles de développement**, du fait de l'adhésion des Etats aux directives et recommandations des institutions financières internationales. En effet, les politiques publiques, les décisions économiques, ainsi que les choix sociaux ayant trait au travail décent, avec leur caractère restreint et limité, subissent l'influence impérieuse des directives outrancières et des recommandations libérales péremptoires émanant des organismes financiers internationaux, surtout avec le commencement de la crise qui a frappé leur système financier à partir de 2008. En outre, les autorités gouvernementales affichent une certaine carence en termes d'intégration et d'appropriation effective et intégrale de l'emploi décent, avec la prédominance d'une vision fragmentaire et sectorielle, le recours perpétuel à des approches expérimentales. De même, dans les politiques gouvernementales afférentes à l'emploi, on constate l'absence des mécanismes de complémentarité et de convergence, le manque d'harmonie au niveau politique, institutionnel et organisationnel. On constate également que les indicateurs de la croissance économique se trouvent fortement liés à la structure de l'exportation, qui ploie, elle, sous les contraintes de la domination financière et monétaire qui gouverne les marchés internationaux et contrôle leurs crises cycliques, ce qui impacte considérablement les économies nationales, affaiblissant les indicateurs du développement humain, élargissant le spectre de la précarité et de l'emploi pauvre, rendant encore plus malaisé l'accès à la vie digne et à la vie en commun. Tout cela à cause du caractère totalitaire et imposé des modèles de développement, bâtis selon les règles du néolibéralisme sauvage et abusif; ce dernier consacre une stratégie universelle de fabrication de l'argent destinée à faire gagner encore plus d'argent, instrumentalise les mécanismes de la concurrence libre et du monopole qu'elle implique, ainsi que les marchés financiers ouverts, s'emploie systématiquement à déplacer et à disperser capitaux et unités de production, transforme les Etats en mécanismes de protection de l'argent aux dépens du travail et désarticule leurs rôles et leurs fonctions en tant que forces d'équilibre public.
- 2. La transformation du monde en marché libre**, où, d'une part, les Etats livrent une concurrence pour diversifier leur attractivité financière, encourager l'investissement et concéder tous les avantages juridiques, fiscaux, institutionnels et organisationnels nécessaires; et où, d'autre part, les travailleurs mènent un combat acharné pour le travail disponible, avec le moindre coût social possible. Cela élargit le cercle de croissance de

l'argent non productif (la rentabilité monétaire), et rétrécit le volume du travail productif, à travers l'adoption d'un mécanisme consistant en une migration intensive vers les lieux les plus soumis, les plus prompts à nuire aux intérêts et aux droits de la classe ouvrière, et les plus complaisants sur les plans économique, financier, social et environnemental. Ainsi, la mondialisation a offert aux sociétés des opportunités inédites d'élargir leur champ d'action au-delà des frontières nationales, y compris dans les pays en développement, pour obtenir les produits au meilleur prix possible et maximiser les profits.¹⁹

3. **Résurgence des formes d'esclavage moderne dans les longues chaînes d'approvisionnement:** Les firmes internationales ayant des chaînes d'approvisionnement longues et complexes, comprenant des filiales diverses, des concessionnaires, des importateurs, des entrepreneurs et des sous-traitants, sont plus sujettes au risque de rencontrer des défis ayant trait au sous-emploi/formes d'esclavage moderne. Le premier niveau des chaînes d'approvisionnement est certes le moins touché par ce phénomène, mais les autres niveaux courent le risque d'importer des produits ou matières premières de petits ateliers domestiques travaillant dans l'économie informelle, dans des conditions marquées par une contrainte de dette, par la pratique du travail forcé ou d'une des pires formes de travail des enfants.

4. **La non-adéquation des systèmes d'information ayant trait à la qualité de l'emploi et au sous-emploi.** Il semble en effet qu'il y ait une carence dans les connaissances et autres indicateurs statistiques officiellement adoptés au sujet du travail décent, ce qui affaiblit le pouvoir de mobilisation de la volonté et de la décision politiques, ainsi que toute possibilité d'élaborer des programmes, de les mettre en œuvre et d'en évaluer les résultats, sur la base de nouveaux indicateurs pour la mise en place d'une mesure objective du travail décent. Cela conduit également à la mise en sourdine systématique des mécanismes de concertation, de dialogue et de participation régulière des parties sociales, civiles et scientifiques, ainsi qu'à l'affaiblissement des opportunités de coopération, des dynamiques de partage d'expériences et de vues, de la mise en place de partenariats positifs autour de la thématique de l'emploi décent, et enfin à la marginalisation du dialogue tripartite sur les politiques de l'emploi.²⁰

II- Les secteurs enregistrant une évolution du phénomène du sous-emploi

Des études effectuées sur une petite échelle dans le champ de l'industrie (comme dans les domaines de la confection, des minéraux -foyers de conflits-, des aliments marins, des articles sportifs, des tapis manufacturés, du thé), de l'agriculture (comme la culture des matières premières, tels le sucre, le coton, le cacao et le tabac), du bâtiment, de la métallurgie, des carrières de pierre et du textile, montrent que les produits du secteur informel entrent

¹⁹Choix pour un développement alternatif, participatif et solidaire: approche travailliste. Ed. de l'OIT – Bureau Régional des Etats Arabes, Beyrouth, 1^{ère} édition, 2014, p.54.

²⁰Manuel de décompte des habitants économiquement actifs et des caractéristiques ayant trait à l'effectif des habitants, op. cit.

dans la chaîne d'approvisionnement mondiale, qu'ils font également partie des économies locales des pays en développement, avec un déploiement massif dans les secteurs qui emploient le plus intensément la main-d'œuvre²¹, les secteurs de production qui marquent les taux les plus élevés en matière de sous-emploi étant:

- **L'agriculture:** les rapports nous informent que bien des formes d'esclavage moderne apparaissent dans de nombreux pays dans les plantations de canne à sucre, de fleurs, de fruits et légumes, de cacao, de matières principales comme l'huile de palme, le coton, la noix tropicale, le tabac et les viandes de bovins. Dans ce secteur, la production repose le plus souvent sur une main-d'œuvre temporaire ou émigrante, et est marquée par des chaînes d'approvisionnement complexes comprenant des contractants et des sous-traitants, en plus de la participation des petites exploitations dans certains cas. Force est de souligner que la plupart du travail effectué dans les plantations éloignées et les grandes plantations se caractérise par un nombre d'heures de travail excédant l'horaire normal, par la non-application des codes du travail, la faiblesse ou l'inexistence de l'inspection du travail, sans oublier la corruption. La concurrence pour une production au moindre coût augmente significativement le risque de voir apparaître les formes modernes de l'esclavage dans le secteur de l'agriculture, notamment sous la pression de la dette dans les sociétés rurales appauvries, ainsi que parmi les catégories vulnérables de travailleurs, comme les habitants autochtones, les minorités, les immigrés, les femmes et les enfants.
- **Les secteurs de la confection et du textile:** les rapports soulignent le risque de recrudescence des formes d'esclavage moderne dans le cas de la sous-traitance, si complexe, si caractéristique de ces secteurs dans de nombreux endroits du monde, laquelle sous-traitance mobilise des ateliers domestiques, parfois informels, opérant à la marge de l'économie officielle. Les autorités d'inspection et autres organismes de contrôle ferment souvent l'œil sur bien des pratiques inadmissibles, les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement se trouvant particulièrement soumis au risque d'exploitation, en raison du temps restreint nécessaire à la satisfaction des besoins du consommateur et, surtout, à l'exécution des commandes faites par les firmes de mode internationales. De fait, on dit souvent que les formes d'esclavage moderne adviennent dans les chaînes d'approvisionnement des grandes marques internationales²².

III- Qualité de l'emploi et sous-emploi dans les rapports internationaux

La question de la qualité de l'emploi et du sous-emploi constitue un sujet d'intérêt commun pour plusieurs organisations internationales, dont la Banque Mondiale et l'OIT, qui y ont consacré nombre de rapports.

²¹Rapport de Mme Urmila Bhoola, experte de l'ONU sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, sous le titre "Consolider et protéger tous les droits de l'homme, y compris les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels", op. cit, paragraphe 13.

²²Id.

1. La Banque Mondiale: augmentation des taux de chômage, et des millions de jeunes travaillant en sous-emploi

Le rapport de la Banque Mondiale relatif à l'insertion sociale et l'emploi des jeunes²³, s'appuyant sur des données statistiques pour parvenir à des conclusions sur le phénomène du sous-emploi, souligne que près de 73 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans n'ont pas réussi à trouver du travail en 2016 dans les différentes parties du globe. Bien qu'il soit difficile de mesurer le taux de sous-emploi, les experts avancent qu'il est probable que d'autres millions de jeunes n'ont pas trouvé d'emploi, n'ont pas réussi à trouver l'emploi approprié à leurs compétences ou bien touchent des salaires inférieurs à la moyenne.

La moyenne du taux de chômage dans le monde est de 12.4%. Dans les pays d'Afrique subsaharienne, ce taux est de 12%, mais cette zone enregistre les taux les plus hauts de travailleurs pauvres, définis comme étant des gens qui exercent un travail, mais qui gagnent moins de deux dollars américains par jour. Cela signifie qu'il y a un besoin de créer des millions de postes productifs pour absorber près de 11 millions de jeunes attendus sur le marché de l'emploi chaque année tout au long de la prochaine décennie, sachant que l'Afrique est le continent qui enregistre le plus grand taux de « croissance démographique juvénile » au monde; on prévoit, en effet, que le nombre des jeunes augmente d'environ 42.5 millions de personnes entre 2010 et 2020. Si l'on tient compte, de surcroît, du fait que près de la moitié de la population globale de l'Afrique est âgée à présent de moins de 14 ans, on peut aisément comprendre que le problème tend immanquablement à s'aggraver.

Des principales conclusions de la Banque Mondiale, on peut citer:

- ✓ Que le chômage des jeunes constitue une forme d'exclusion sociale, surtout dans les pays en développement. Cette situation handicape les jeunes et dévalorise leur rôle dans la société et dans le développement de leur pays, de même qu'elle grève leur propre confort personnel et diminue leurs opportunités futures;
- ✓ Que le fait d'échouer à trouver un poste de qualité assez tôt dans la vie est une cause de stress et de découragement chez les jeunes;
- ✓ Que le risque de chômage augmente quand ces jeunes deviennent adultes, et également la probabilité de les voir toucher des salaires bas à un moment tardif de leur vie;
- ✓ Enfin, les chercheurs de la Banque mondiale soulignent que bien qu'il n'existe pas de lien direct entre le chômage et la violence ou le crime, il n'en reste pas moins vrai que les jeunes chômeurs sont plus enclins à verser dans le comportement criminel, inclination qui dépend d'autres facteurs aussi, comme la faiblesse des réseaux de soutien.

2. L'OIT: un besoin de réformes organiques et d'autres politiques à même d'améliorer la qualité des formes atypiques d'emploi

Selon le rapport de l'OIT intitulé « Emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives »²⁴, on note une prolifération des formes d'emploi atypique au niveau mondial, y compris une augmentation du taux d'emploi temporaire et d'emploi à temps partiel,

²³Rapport de la Banque Mondiale, fin 2016, sur l'insertion sociale et l'emploi des jeunes.

²⁴OIT, « Les formes atypiques d'emploi, une caractéristique du monde du travail contemporain, 14 novembre 2016.

des agences de recrutement temporaire, de contrats de sous-traitance, de travail indépendant et des relations de travail déguisées.

Les travailleurs font face au dilemme entre les emplois atypiques et le chômage. Les travailleurs occupant des emplois temporaires peuvent subir une diminution de leur salaire allant jusqu'à 30% par rapport à leurs collègues ayant un emploi régulier équivalent. De même, les sociétés qui s'adonnent le plus à ce genre de recrutement tendent généralement à limiter leur investissement en matière de formation, tant pour leurs employés permanents que pour les temporaires, ainsi que dans les technologies d'amélioration de la productivité et d'innovation. Le résultat sur le long terme est une perte qui peut dépasser le bénéfice fait sur le court terme. Le rapport souligne également que l'extension massive des emplois atypiques pourrait renforcer la fragmentation du marché de l'emploi et conduire à davantage de fluctuations dans l'emploi, avec des conséquences inéluctables pour la stabilité économique. Il précise, en outre, que les employés temporaires et les travailleurs dits « employés à la demande » rencontrent plus de difficultés à obtenir crédit et logement, ce qui retarde la constitution d'une famille. »

Le rapport met également en lumière les différentes tendances répandues dans le domaine des emplois atypiques. Ainsi, dans les pays industrialisés, on recourt à la diversification de l'emploi à travers des emplois à temps partiel, soit sous forme « d'heures très courtes », ou d'emplois « à la demande », sans contrat (et sans garantir le volume horaire minimal), ce qui équivaut à l'emploi occasionnel. Au Royaume-Uni, 2.5% des employés ont travaillé sans contrat en 2015. De même, 10% des travailleurs aux Etats-Unis ont des emplois de temps informels ou travaillent à la demande. Le rapport souligne enfin que les travailleurs à bas revenu sont les plus touchés. Par ailleurs, la manière dont on a recours à ce genre de main-d'œuvre diffère d'une société à l'autre, voire à l'intérieur d'un même pays et d'une même industrie. Dans plus de 150 pays, on note que plus de la moitié des sociétés du secteur privé n'ont pas embauché une main-d'œuvre temporaire, alors que 7% d'entre elles y ont un recours intensif (en employant sous contrat temporaire plus de la moitié du personnel qu'elles embauchent).

Axe quatrième - Qualité de l'emploi et sous-emploi dans le cas du Maroc

I- Impuissance des politiques publiques à apporter une réponse au phénomène du chômage

Le Maroc enregistre un des taux d'activité les plus bas dans la région MENA et dans le monde en général, avec moins d'un citoyen occupé sur deux en âge de travailler. On enregistre dans le pays également près d'un million de personnes sans-emploi (entre 9 et 10% de la population active), dont la plupart sont de jeunes mâles vivant en ville et attestant de l'enseignement secondaire comme niveau d'instruction maximal. Ces jeunes chômeurs sont également des chômeurs de longue durée, puisque les deux-tiers d'entre eux sont en chômage pour plus d'un an.

Ce taux élevé de chômage parmi les jeunes inquiète les autorités publiques. Les jeunes Marocains, mâles et femelles, n'ont pas bénéficié suffisamment de la relance économique

renouvelée que le pays a connue durant la première décennie de ce siècle. On évalue en effet, pour l'année 2015, à 7.5 millions le nombre de jeunes entre 15 et 29 ans (notamment des jeunes filles) qui ne sont ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET)²⁵. Quand ils sont recrutés, 8 sur 10 d'entre eux le sont le plus souvent dans l'emploi précaire, sans contrat de travail. De plus, les « bons » emplois ne sont pas toujours adjugés sur la base de la méritocratie. Les jeunes ont en effet la conviction que sans relations, il est difficile d'obtenir un emploi dans le secteur formel. Cette situation ajoute au sentiment d'exclusion et d'injustice, et ne fait que confirmer l'image de cette société où les hommes adultes et pères de famille ont plus de chance de trouver une opportunité d'emploi. En fin de compte, les perspectives de mobilité sociale et d'ascension vers des emplois plus rentables s'amenuisent; la fonction publique devient dès lors la filière préférée.

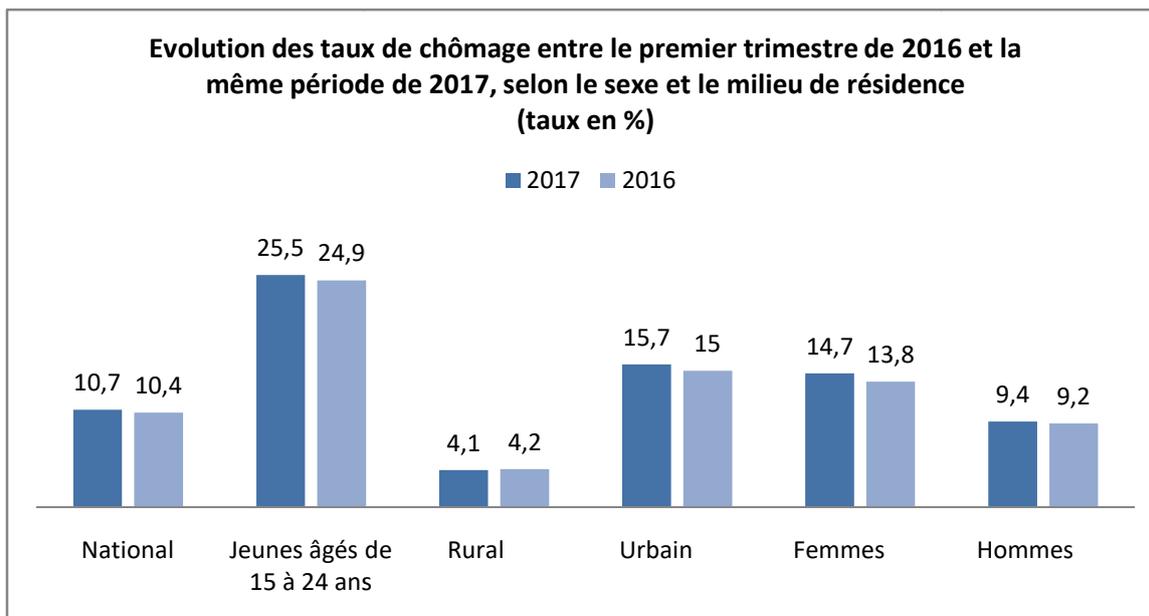
La performance du marché de l'emploi au Maroc est marquée par une exclusion manifeste allant de pair avec l'inégalité des chances. Ces mauvais résultats sont partiellement dus à la faiblesse des institutions du marché de l'emploi. Le Code du Travail marocain impose des procédures complexes et astreignantes, incompatibles avec les impératifs du changement structurel dont le pays a besoin, notamment en vue d'une reconfiguration permanente de l'emploi pour lui imprimer davantage d'efficacité.

Comparativement à des pays concurrents, l'organisation du marché de l'emploi revêt un caractère extrêmement astreignant, notamment en ce qui concerne les contrats à durée déterminée, le licenciement ou encore la flexibilité des heures de travail. De même, le niveau du SMIC est fort élevé par rapport au revenu moyen dans le pays²⁶.

D'après les statistiques nationales, le nombre d'habitants en chômage est passé, entre le premier semestre 2016 et le premier semestre 2017, de 1.233.000 à 1.296.000 individus, avec une augmentation de 63.000 personnes, toutes appartenant au milieu urbain. Ainsi, le taux de chômage est passé de 10.4% à 10.7% au niveau national, de 15.0% à 15.7% dans le milieu urbain, et de 4.2% à 4.1% dans le milieu rural. Les taux de chômage les plus élevés ont été enregistrés parmi les jeunes de 15 à 24 ans (25.5%) et les jeunes de 25 à 34 ans (16.6%).

²⁵ NEET: Not in Education, Employment or Training (NDT).

²⁶ Jean-Pierre Chauffour, Le Maroc à l'horizon 2040. Investissement dans le capital non matériel pour accélérer l'émergence économique. Rapport de la Banque Mondiale, 2007, p.37.



Source: Note informative du Haut-Commissariat au Plan à propos de la situation du marché de l'emploi au cours du premier trimestre de l'année 2017.

II- Le plein-emploi et la question du travail décent au Maroc

Sur le plan du marché de l'emploi, le Maroc affiche une pression accrue, notamment au sein du secteur privé, qui apporte plus de 91% des postes de travail, y compris ceux de l'économie informelle. La cause en est le recul des rôles dévolus à l'Etat en tant qu'employeur depuis l'Ajustement Structurel de 1983. L'Etat ne participe plus, en effet, que de quelque 8.9% des postes d'emploi, ce qui a influé de manière significative sur la nature des contrats de travail offerts dans le secteur privé, avec une tendance de plus en plus affirmée, chez les entreprises privées structurées et les institutions semi-publiques, au recours aux contrats de travail à durée déterminée et à l'emploi de la main-d'œuvre à travers les agences d'embauche temporaire, contrats qui sont considérés, selon le Code du Travail marocain, comme des contrats exceptionnels que l'on peut établir conformément à un certain nombre de conditions, sachant que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la règle. Il sied de signaler ici que le gouvernement va lui aussi adopter le mécanisme des CDD dans la fonction publique²⁷.

A en juger par le nombre de salariés déclarés auprès de la CNSS, et dont le nombre se monte à 3.300.000 salariés en 2017, seuls 1 million de salariés sont déclarés 12 mois sur 12 de jours de travail. Abstraction faite de la problématique relative à la déclaration des jours de travail effectifs de la part de certains employeurs, ce chiffre est en lui-même un indicateur:

- De la nature des contrats de travail adoptés dans le marché de l'emploi, à savoir les CDD;
- Du volume d'emplois dans le secteur informel, actuellement en progression, qui participe aujourd'hui de près de 41% des postes de travail au Maroc.

Dans une étude au sujet des caractéristiques du travail rémunéré entre 2000 et 2014, le HCP conclut que:

²⁷Un arrêté a été émis à ce sujet à la fin juin 2016.

- Le travail rémunéré a connu une croissance durant cette période, passant de 37.7% à 44.9%, avec une augmentation de 61.6% à 65.1% dans les zones urbaines, et de 17.2% à 24.3% dans les zones rurales;
- Le travail non rémunéré constitue 22.5% sur le plan national et 41.6% dans les zones rurales;
- Seulement 20% des salariés bénéficiaient d'une couverture sociale en 2014;
- Enfin, seul un salarié sur trois dispose d'un contrat de travail.

Années	2010	2011	2012	2013	2014
Opportunités d'emploi rémunérées	131000	74000	127000	90000	-24000
Opportunités d'emploi non rémunérées	-11000	31000	-126000	24000	45000
Opportunités d'emploi nettes	120000	105000	1000	114000	21000

Source: HCP

Le salaire minimum a fait l'objet de nombreuses révisions durant les cinq dernières années, gagnant 25% de valeur entre 2011 et 2015. Depuis le 1^{er} juillet 2015, en effet, il est de 46.13 dirhams l'heure dans les secteurs industriel, commercial et des services, et de 73.69 dirhams par jour dans les secteurs agricole et forestier. Concernant les autres catégories de salariés du privé, leurs salaires sont fixés par le contrat établi entre le salarié et l'entreprise qui l'emploie. Dans les secteurs de la fonction publique relevant de l'Etat, les salaires, indemnités et voies de promotion sont établis par la grille des salaires de la fonction publique et les régimes particuliers de certains fonctionnaires. Depuis 2015, on parle du salaire minimal après que le gouvernement en a élevé le seuil, le fixant à 3.000 dirhams par mois. Pour calculer la moyenne des salaires dans le secteur privé, les seules sources sont les déclarations de salaires faites par les entreprises auprès de la CNSS (sous-déclarations et fausses déclarations). De la dernière étude réalisée par la CNSS en 2011, il ressort que près de 50% des déclarés auprès de la Caisse touchent autour de 2.400 dirhams, c'est-à-dire pratiquement le SMIC, tandis que 32% d'entre eux touchent entre 1.000 et 2.000 dirhams par mois, et que 6% perçoivent plus de 10.000 dirhams. Quant au secteur agricole, la moyenne des salaires n'y dépasse pas 1337 dirhams par mois.

La masse salariale dans les établissements et entreprises publiques, très « enflée », absorbe plus de 45% de la valeur ajoutée produite par ces établissements. Les salaires de certains responsables dans ces secteurs sont injustifiés. D'autre part, la masse salariale dans la fonction publique a atteint, pour l'année 2014, le chiffre de 103.7 milliards de dirhams, contre 66.7 milliards en 2007, ce qui représente une augmentation de 47%, c'est-à-dire 11% du PNB

ou encore 33% du budget général de l'Etat²⁸. Selon des statistiques officielles, 54% des fonctionnaires du secteur public touchaient, en 2015, entre 6.000 et 14.000 dirhams, 29.77% touchaient entre 4.000 et 6.000 dirhams, 9.23% entre 3.000 et 4.000 dirhams, et 13.806 salariés, c'est-à-dire 2.36% des fonctionnaires de l'Etat, touchaient un salaire d'environ 20.000 dirhams.

III- Données statistiques sur le sous-emploi au Maroc

On parle de sous-emploi lorsque le travailleur s'adonne à une activité qui ne remplit pas, en quantité et en qualité, les conditions que garantit un travail stable, comme le salaire ou traitement et d'autres droits définis selon la politique salariale du pays dans le public ou le privé, y compris le régime de protection sociale. Ces considérations quantitatives et qualitatives concernent par exemple le salaire minimal, le volume d'heures de travail par semaine, l'adéquation entre le travail et les aptitudes du travailleur, etc.

La principale caractéristique du sous-emploi, quelle qu'en soit la nature, est la faible productivité du travail, de telle sorte que la marge de production de la main-d'œuvre est presque nulle, comme cela se voit clairement dans les sous-emplois ruraux, et plus généralement dans les économies agricoles. Le sous-emploi est avant tout le produit de conditions sociales, économiques et démographiques qui contraignent les gens à s'y adonner, faute d'opportunités d'emploi. Il ne concerne pas le seul secteur agricole, mais se retrouve également dans d'autres secteurs, comme le bâtiment, la pêche traditionnelle, la vente ambulante, certains services hôteliers ou de restauration, etc. On le rencontre dans différents pays à des degrés divers. A titre d'exemple, le sous-emploi touchait en Europe méridionale et orientale, avant la guerre, 15 à 30% de la population rurale.

Selon une étude menée par le HCP, intitulée « L'activité, l'emploi et le chômage, études détaillées pour 2011 »²⁹, il y aurait 1.106.401 personnes âgés de plus de 15 ans, dont 10.5% travaillent en sous-emploi, la plupart appartenant au monde rural, ce qui représente 5% de la population rurale.

Indicateurs	Urbain	Rural	Total
Population active occupée sous-employée (par milliers)	515	693	1208
Taux de féminisation de la population active occupée sous-employée (en %)	18.5	11.3	14.4
Taux du sous-emploi (%)	10.0	13.2	11.6
Taux du sous-emploi selon le sexe (en %)			
Hommes	10.2	17.6	13.6
Femmes	9.1	4.5	6.3

Source: HCP

²⁸Rapport de la Cour des Comptes, publié en juin 2016.

²⁹Etude présentée lors de la rencontre d'étude sur le secteur informel et le sous-emploi. Rabat, 7-10 mars 2011.

D'autre part, et en plus de ces chiffres relatifs au sous-emploi, l'étude révèle que les résultats de l'Enquête Nationale sur l'Emploi montrent que 23.3% des habitants occupés ne reçoivent aucune rémunération. En effet, 75% d'entre les femmes et 70.3% des jeunes mâles travaillent dans le milieu rural comme aides de la famille sans aucun salaire. Il est clair que ces femmes et ces jeunes vivent à la merci de leur famille en exécutant des travaux agricoles. Ils ne participent pas à l'augmentation de la production étant donné que les unités de production au sein desquelles ils opèrent ne présentent pas les conditions susceptibles, en termes de développement agricole, d'être source de revenu, et qu'il est possible d'obtenir la même production pour peu que les familiaux déploient davantage d'efforts au travail, de manière à ne pas avoir besoin de l'aide des autres membres de la famille.

Indicateurs	Urbain	Rural	Total
Taux du sous-emploi selon l'âge (en %)			
15-24 ans	15.1	18.9	17.6
25-34 ans	13.5	17.8	15.5
35-44 ans	10.1	13.2	11.4
45 ans et plus	4.5	5.1	4.8
Structure du sous-emploi selon l'âge (taux en %)			
15-24 ans	18.6	34.3	27.6
25-34 ans	40.5	34.8	37.2
35-44 ans	26.7	19.0	22.3
45 ans et plus	14.2	11.9	12.9
Total	100.0	100.0	100.0

Source: HCP

Le nombre de Marocains qui exercent des métiers sans lien avec leur profil scolaire s'est élevé à quelque 1.26 million d'individus au deuxième trimestre de l'année en cours, contre 1.18 million durant la même période de l'année précédente. Le nombre de Marocains exerçant un métier qui n'est pas du domaine de leurs compétences (ce qui est une forme de sous-emploi) s'est élevé à 1.14 million durant le 1^{er} trimestre de l'année en cours, avec une augmentation de 120.000 individus durant le 2^{ème} trimestre. Les données du HCP montrent que le sous-emploi

est passé de 539.000 cas à 590.000 dans les villes, et de 643.000 à 680.000 dans les campagnes.

Le sous-emploi renvoie aux cas où le revenu est insuffisant, ou bien aux cas où le travail n'est pas compatible avec la formation du travailleur. Le HCP souligne en effet que près de 70% des personnes souffrant de sous-emploi touchent un revenu insuffisant ou se plaignent de l'incompatibilité de la formation qu'elles ont reçue avec le travail qu'elles exercent. 87% de ceux qui exercent un travail qu'ils considèrent comme un sous-emploi sont des mâles, dont 42.3% ont des diplômes et 9.9% sont munis de diplômes supérieurs.

Indicateurs	Urbain	Rural	Total
<i>Taux du sous-emploi selon le niveau du diplôme (%)</i>			
Sans diplôme	9.9	11.8	11.1
Niveau moyen	10.9	21.3	14.1
Niveau supérieur	8.5	20.6	9.2

Structure du sous-emploi selon le niveau du diplôme (%)

Sans diplôme	46.2	75.0	62.7
Niveau moyen	36.4	23.0	28.7
Niveau supérieur	17.4	2.0	8.6
Total	100.0	100.0	100.0

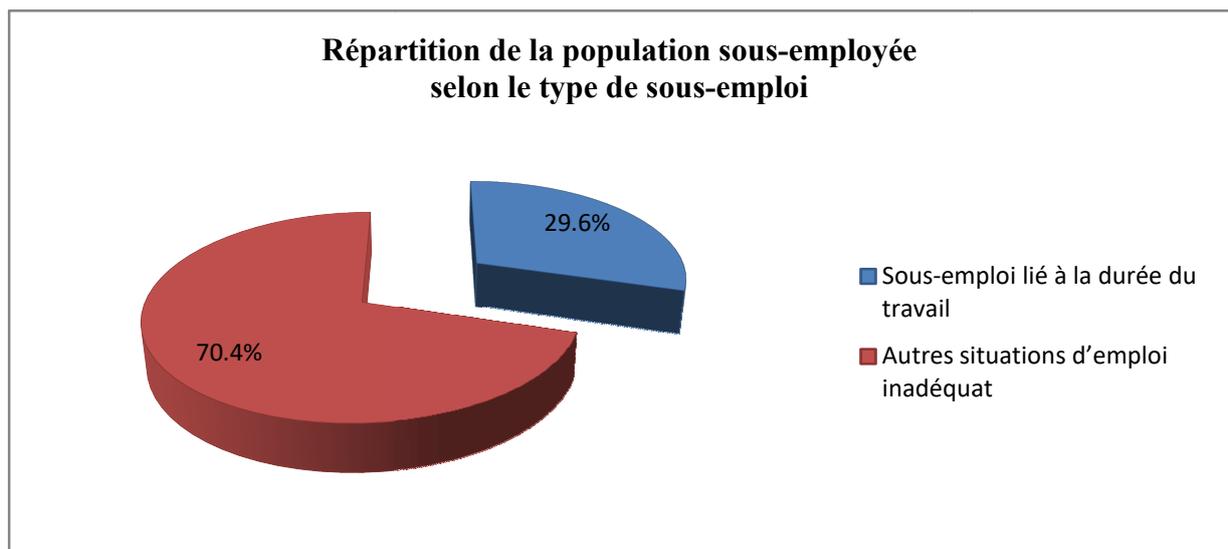
Source: HCP

Selon le HCP, le sous-emploi au Maroc touche plus les hommes (13.6%) que les femmes (5.9%). Il est plus répandu dans les secteurs du BTP, de l'agriculture et la pêche, avec 17.1% et 12% respectivement.

Indicateurs	Urbain	Rural	Total
- Taux de sous-emploi selon le secteur d'activité économique (en %)			
Agriculture, forêt et pêche	9.9	12.9	12.7
Industries y compris l'artisanat	7.5	10.2	8.0
Bâtiment et travaux publics	17.1	20.4	18.4
Services	9.4	12.2	9.8
- Structure du sous-emploi selon les secteurs économiques (taux en %)			
Agriculture, forêt et pêche	4.8	73.3	44.1
Industries y compris l'artisanat	15.0	3.4	8.3
Bâtiment et travaux publics	21.3	11.4	15.7
Services	58.6	11.9	31.8
Autres secteurs	0.3	0.0	0.1
Total	100.0	100.0	100.0

Source: HCP

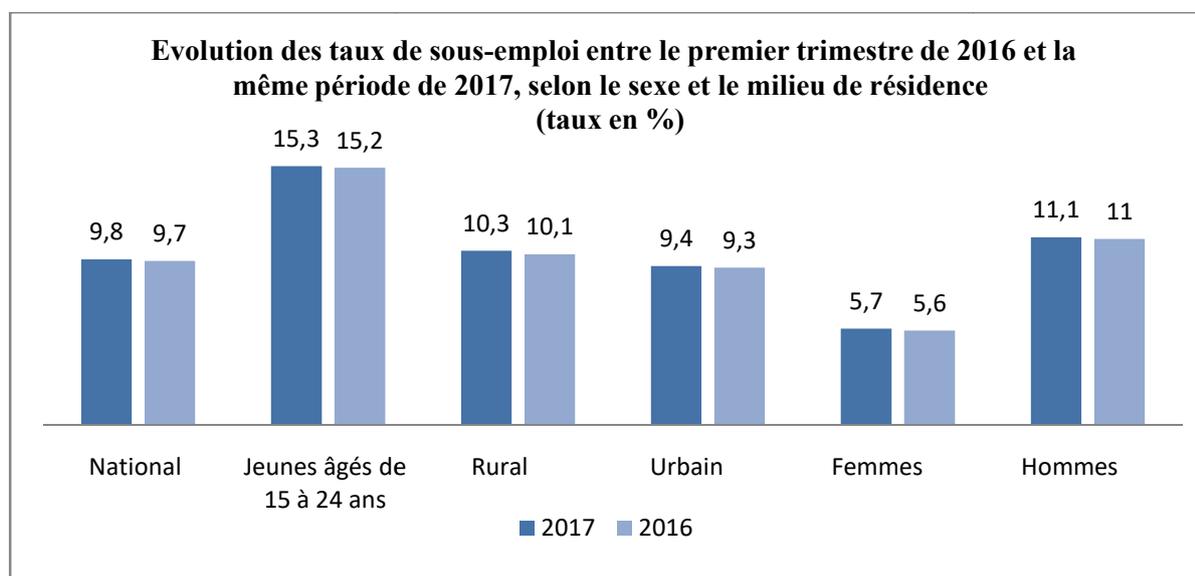
Par genres, la moyenne du sous-emploi parmi les mâles est de 11.1% (9.4% en milieu urbain et 2.8% en milieu rural), et de 5.7% parmi les femelles (9.8% en milieu urbain, et 2.8% en milieu rural).



Source: Statistiques du HCP

Concernant les personnes actives en situation de sous-emploi, leur nombre s'est élevé, entre le 1^{er} trimestre 2016 et la même période de 2017, de 1.034.000 personnes à 1.057.000

personnes au niveau national, de 539.000 à 550.000 dans les villes et de 495.000 à 507.000 dans les campagnes. Ainsi, la moyenne des cas de sous-emploi est passée de 9.7% à 9.8% au niveau national, de 9.3% à 9.4% en milieu urbain, et de 10.1% à 10.3% en milieu rural.



Source: note informative de HCP sur l'état des lieux du marché de l'emploi durant le 1er trimestre 2017

IV- Pour l'esquisse d'un nouveau modèle économique et social: du sous-emploi au plein-emploi

Le sous-emploi constitue une des principales manifestations de l'échec du modèle économique et social marocain. Cela signifie que toute réflexion visant à dépasser la situation de sous-emploi et à lui apporter des solutions³⁰ doit se dérouler à l'intérieur et dans le contexte de l'élaboration d'un nouveau modèle économique et social, et ce, par appui sur les composantes suivantes:

1. La question démographique: sensibilisation en matière de santé et de planification familiale dans le monde rural

Le problème consiste en ceci que la croissance démographique naturelle, notamment en milieu rural, ajoute à l'augmentation de l'effectif absolu de la main-d'œuvre agricole, sans aucune concordance avec le développement de l'économie agricole, ce qui conduit à un surplus de main-d'œuvre qui finit dans le sous-emploi. La première solution à ce problème doit donc être démographique, relevant de la politique démographique. Le rapport national sur la politique intégrée de la population mise en œuvre en 2000 mentionne le recours à des mécanismes visant à améliorer la situation sanitaire de la maternité, la reproduction et la santé infantile dans les zones rurales. De même, la poursuite des programmes de sensibilisation en matière de santé et de planification familiale dans le milieu rural aide à freiner la croissance démographique trop rapide.

³⁰Amr Qaddad, "Le sous-emploi au Maroc: problèmess et solutions. Article publié le 2 mai 2013 sur le site <http://demographe.alafdal.net>

2. Le problème économique: lancement de programmes économiques visant à la constitution d'un capital local dans les secteurs ruraux

En raison de l'extension urbaine rapide et de l'absence d'opportunités de travail dans les villes, l'exode rural ne constitue plus une solution adéquate pour l'absorption de la main-d'œuvre rurale. Parmi les solutions proposées, l'emploi de cette main-d'œuvre dans les grands chantiers, comme les voiries, la construction de barrages, le creusement de canaux d'irrigation, ainsi que la création d'associations et de coopératives agricoles génératrices de revenu. Ces emplois peuvent permettre aux jeunes ruraux, mâles et femelles, qui travaillent en tant qu'auxiliaires de la famille, totalement dépendants de cette dernière, de constituer un capital pouvant les aider plus tard à créer de petites entreprises, transformant ainsi le sous-emploi en source d'épargne au service du développement économique.

Pour garantir leur réussite, il faut que ces projets soient intégrés aux programmes de développement rural, à travers le fonds consacré à cet effet. Il s'agit de programmes visant à la réorganisation de l'agriculture rurale et à l'augmentation du revenu des petits agriculteurs. N'oublions pas que la solidarité et la coopération font partie des us et coutumes de notre pays. On trouve à cet égard des expériences importantes, celles que représentent les coopératives rurales de tapisserie amazighe et de produits consommables à haute valeur nutritive – huiles, lait, viandes, miel, etc. Ces coopératives permettent la collecte et la commercialisation des produits agricoles. Il y a donc des opportunités d'encourager la création de petites entreprises au sein du monde rural, à travers l'octroi de prêts aux jeunes ruraux, sous formes d'outils ou de machines pour la production d'équipements.

Il est par conséquent possible de lutter contre le sous-emploi rural en adoptant des programmes économiques ayant pour objectif la constitution de capitaux locaux dans les secteurs agricoles, de manière à permettre l'intégration de l'économie rurale dans l'économie nationale et éviter ainsi l'état de dualité économique, mais aussi de commercialiser les produits agricoles à une échelle plus large, y compris celle de l'exportation.

3. Le problème social: accompagner le changement de la structure familiale et améliorer la situation sociale des individus

Le problème social majeur qui est à la source du sous-emploi dans le milieu rural, ainsi que dans les secteurs non agricoles et en milieu urbain, c'est la famille nombreuse. L'évolution actuelle de la société marocaine tend en effet vers le rétrécissement et l'évanouissement de l'autorité paternelle et l'accroissement des taux de féminisation de l'emploi. En conséquence, les rapports entre parents et enfants tendent vers le changement, et de relation quantitative basée sur le nombre pléthorique d'enfants, elle se transforme en relation qualitative.

D'autre part, les progrès réalisés par la femme dans le domaine de l'éducation et de l'alphabétisation constituent un facteur facilitateur qui permettra de la sensibiliser et de changer son comportement et ses opinions vis-à-vis de la reproduction. De plus, l'accès de la femme aux activités littéraires, artistiques, scientifiques et politiques est un des facteurs importants qui expliquent le recul de la fertilité. Enfin, l'évolution de la structure économique sectorielle du travail, depuis l'emploi agricole à l'emploi dans les secteurs secondaire et tertiaire, conjointement avec les processus d'urbanisation et d'industrialisation, constitue également un facteur de portée considérable dans l'absorption de l'excès de main-d'œuvre

agricole, ainsi que dans le changement social et l'amélioration de la situation sociale des individus et du niveau de vie de la population.

Annexe N° 1 - Recommandations du mouvement syndical marocain pour l'amélioration de la qualité des emplois atypiques

«Pour l'amélioration des emplois atypiques en vue d'un travail décent»

Présentation

Les recommandations qui suivent s'inscrivent dans le cadre du projet «SOLID», lequel vise à renforcer le dialogue social au sud de la Méditerranée, et dont la mise en œuvre est pilotée par l'Union Arabe des Syndicats, en partenariat avec les Centrales Syndicales marocaines (UMT: Union Marocaine du Travail, CDT: Confédération Démocratique du Travail, UGTM: Union Générale des Travailleurs du Maroc). Les dites recommandations constituent l'une des résultantes des séminaires de formation et des rencontres de suivi organisés en 2017 avec les leaders syndicaux des organisations participantes au projet, et ce en collaboration avec l'organisation ISCOS.

Force est de souligner que ces recommandations émanent d'un certain nombre de convictions essentielles, à savoir que les formes atypiques d'emploi ne datent pas d'hier, mais se sont répandues de façon plus manifeste sur les marchés du travail actuels, avec une proportion accrue de pratiques tels que le travail temporaire, le travail à temps partiel, avec la prolifération des agences d'emploi temporaire, des contrats implicites, du travail autonome, des relations de travail camouflées. L'emploi se trouve dès lors exposé au risque d'osciller entre chômage et formes atypiques du travail. Les travailleurs embauchés à titre temporaire risquent de percevoir des salaires nettement inférieurs, avec une diminution qui atteint les 30 % en comparaison des travailleurs exerçant des emplois analogues, mais non atypiques. Autant dire que la classe ouvrière a désormais impérativement besoin de s'assurer que l'ensemble des emplois soit propre à offrir des revenus suffisants et stables, de bénéficier de la protection contre les risques du travail, ainsi que de jouir de la protection sociale, du droit à l'organisation syndicale et à la négociation collective, du droit pour les salariés de connaître l'identité de leurs employeurs.

On constate également un accroissement du taux de chômage à l'échelle mondiale; cela signifie que durant la période 2016/2030, seront nécessaires environ 470 millions postes de travail dans le monde pour les postulants arrivés récemment sur le marché du travail. A l'échelle africaine, il faudra créer des millions d'emplois au profit des 11 millions de jeunes postulants qui, selon les prévisions, solliciteront le marché du travail chaque année tout au long de la prochaine décennie, sachant que l'Afrique est le continent qui enregistre le plus grand taux de «croissance démographique juvénile» au monde; on prévoit, en effet, une augmentation du nombre des jeunes de l'ordre de 42.5 millions entre 2010 et 2020. Si l'on tient compte, de surcroît, du fait que près de la moitié de la population globale de l'Afrique est

âgée maintenant de moins de 14 ans, on peut aisément comprendre que le problème va s'aggraver inéluctablement, chose qui aura une répercussion sur les travailleurs, et qui n'est pas sans affecter le rôle dévolu au mouvement syndical dans le monde, et au Maroc en l'occurrence.

Il convient de préciser que l'extension du phénomène de l'emploi atypique est due aux raisons suivantes:

- les politiques publiques, les décisions économiques, ainsi que les choix sociaux ayant trait au travail décent, avec leur caractère restreint et limité, subissent l'influence des directives outrancières et des recommandations libérales péremptoires émanant des organismes financiers internationaux, surtout avec le commencement de la crise qui a frappé leur système financier à partir de 2008;
- l'absence de la dimension sociale ainsi que la faible qualification de l'entreprise nationale et de l'économie nationale, carences manifestes face à un engagement inégal et non négocié dans les accords de libre échange, accords qui ne manquent pas d'avoir un impact direct et indirect sur la classe ouvrière et sur l'entreprise citoyenne;
- Les indicateurs de la croissance économique se trouvent fortement liés à la structure de l'exportation; à quoi s'ajoute l'engagement dans des politiques économiques reposant sur les services et l'offre de la main-d'œuvre, et ployant sous les contraintes de la domination financière et monétaire qui gouverne les marchés internationaux et contrôle leurs crises cycliques, ce qui affecte considérablement les économies nationales, affaiblissant les indicateurs du développement humain, élargissant le spectre de la précarité et de l'emploi pauvre, rendant encore plus malaisé l'accès à la vie digne et au vivre ensemble...;
- les autorités gouvernementales affichent une certaine carence en termes d'intégration et d'appropriation effective et intégrale de l'emploi décent, avec la prédominance d'une vision fragmentaire et sectorielle, le recours perpétuel à des approches expérimentales fort éloignées de la réalité marocaine. De même, dans les politiques gouvernementales afférentes à l'emploi, on constate l'absence des mécanismes de complémentarité et de convergence, le manque d'harmonie au niveau politique, institutionnel et organisationnel;
- les systèmes officiels d'information, de connaissances, d'indicateurs statistiques sur la thématique de l'emploi décent s'avèrent déficients, ceci va de pair avec les problématiques de l'accès difficile à l'information et de la véracité des données officielles relatives à la sphère sociale. Il s'en suit que se trouve amoindrie la capacité à mobiliser la volonté et la décision politiques, à concevoir des programmes, à les mettre en application et à en évaluer les résultats par appui sur des indicateurs nouveaux permettant d'effectuer une appréciation et une mesure objectives de la réalité de l'emploi décent;
- sont écartés de manière systématique et récurrente les mécanismes de la concertation, du dialogue, de l'implication organisée des partenaires sociaux, civils et scientifiques; on tend aussi à affaiblir les dynamiques de partage des expériences et des vues, ainsi que les perspectives de coopération et de création de partenariats positifs autour de la thématique de l'emploi décent, sans oublier la mise à l'écart de l'institution du dialogue social tripartite autour des politiques de l'emploi.

Recommandations

- 1- L'Etat est appelé à assumer sa responsabilité à travers des interventions sur le marché du travail, et ce en adoptant des mesures incitatives à l'égard du secteur privé afin qu'il s'attelle à embaucher les jeunes, à les former et les qualifier. A cet égard, il incombe à l'Etat de fournir à ce secteur l'information nécessaire sur les postes vacants, sur les perspectives de l'évolution et de l'ascension professionnelles, ainsi que d'assurer transparence et probité dans les procédures de recrutement, et garantir la gouvernance des organismes de recrutement;
- 2- combler les lacunes d'ordre organisationnel et réguler le cadre législatif, de quoi garantir l'égalité de traitement envers les travailleurs, abstraction faite du type de contrat qui régit leur activité. Il est également impératif de mettre un terme à la fluctuation des emplois de temps, de prohiber les contrats temporaires dans certains secteurs de production à travail permanent et de définir les obligations et les responsabilités au sein des entreprises d'embauche temporaire;
- 3- renforcer la négociation collective en œuvrant à protéger la liberté syndicale, à construire la capacité des syndicats à représenter les travailleurs embauchés dans des emplois atypiques, ainsi qu'à élargir le champ des conventions collectives et en généraliser la portée, de sorte qu'elles englobent la totalité des travailleurs exerçant dans un secteur donné ou appartenant à une catégorie professionnelle;
- 4- renforcer la protection sociale par le biais d'une régulation du seuil minimal des heures de travail, d'une hausse du salaire minimal dans tous les secteurs; veiller également à consolider la gouvernance des organismes de la sécurité sociale;
- 5- mettre en place des politiques publiques sociales ayant pour vocation de favoriser la création d'emplois, de répondre aux besoins de la classe ouvrière en formation et en qualification professionnelle, garantissant de la sorte que les responsabilités familiales soient dûment assumées dans leurs différentes composantes;
- 6- œuvrer pour créer un nouveau modèle économique marocain, qui s'inspire de la situation et la conjoncture du pays, en vue de réaliser une croissance annuelle du PIB d'au moins 7%;
- 7- réaliser des taux plus élevés de productivité économique à travers l'innovation, la diversification des activités, et par le biais d'une technologie de haut niveau, et ce en centrant l'intérêt sur les secteurs à haute valeur ajoutée et ceux à forte demande d'emploi (telles l'industrialisation, l'économie du savoir...);
- 8- renforcer les politiques orientées vers le développement, conçues pour favoriser les activités productives et la création d'emplois et encourager initiative privée, créativité et innovation; conférer un caractère officiel (formel) aux microprojets, aux petits et moyens projets et chercher à stimuler leur développement autant qu'à rendre plus performants les services financiers dédiés à ces projets;
- 9- prendre des mesures urgentes et efficaces pour assurer l'accès des jeunes à l'emploi, à l'enseignement ou la formation;
- 10- éradiquer le «servage», mettre un terme aux manifestations de l'esclavage moderne, à la traite des êtres humains, afin de garantir l'interdiction et l'extirpation du travail des enfants dans ses formes les plus dégradantes, et de supprimer de telles pratiques, toutes formes confondues;

- 11- protéger les droits du travail, créer et consolider un climat sain et sûr pour l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs émigrés, surtout les femmes émigrées et les personnes embauchées dans des emplois instables;
- 12- mettre en place une politique publique visant à renforcer et développer le tourisme durable, secteur qui, tout en créant des postes de travail, permet de promouvoir et consolider la culture et les produits locaux;
- 13- renforcer la capacité des institutions financières locales à favoriser la latitude, pour tous les citoyens, de jouir des services bancaires et des services financiers, en élargissant la sphère de ces prestations à la classe ouvrière avec des conditions préférentielles;
- 14- faire participer les partenaires sociaux, notamment les syndicats des travailleurs, aux processus de négociation, de gestion, d'exécution et d'évaluation des accords de libre échange, et travailler à renforcer l'assistance technique en matière commerciale;
- 15- élaborer une charte nationale consensuelle pour l'embauche des jeunes et la création d'opportunités d'emploi décent, et ce en conformité avec les recommandations de l'OIT;
- 16- fournir au mouvement syndical les données statistiques nécessaires en matière d'emploi décent, et renforcer les capacités des organisations syndicales, de sorte qu'elles soient habilités à développer leur propre système d'indicateurs et leurs propres outils de travail statistique;
- 17- développer le mécanisme du dialogue social national par le biais d'une réflexion envisageant un nouveau système de dialogue, qui puisse influencer sur les politiques publiques, sur la définition de leurs thématiques, de leurs champs d'intervention et des parties impliquées, l'objectif étant de favoriser le développement du pays et de surmonter les problèmes et les entraves dont pâtit le système institutionnel du dialogue social, lequel dialogue se trouve, par définition, en défaillance;
- 18- améliorer la compétence au niveau de l'exploitation progressive des ressources mondiales en consommation et en production, et ce dans la perspective des Objectifs du Développement Durable (ODD) 2030, de quoi garantir le plein emploi à caractère productif, l'accès à l'emploi décent au profit de tous, hommes et femmes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, et assurer le respect du principe: à travail égal, salaire égal; tout cela en essayant de dissocier le processus du développement économique d'avec celui de la dégradation environnementale.

Rabat, le 8 décembre 2017.

Livre deuxième. Les emplois temporaires

Introduction

Le travail est une nécessité de la vie et un facteur important dans le développement et le progrès des peuples. C'est pourquoi les législations modernes se sont préoccupées d'organiser les relations de travail, dans le but de consolider la paix sociale, d'instaurer des relations professionnelles stables et d'établir un équilibre entre les intérêts du salarié et ceux de l'employeur, équilibre bâti sur l'équité, l'égalité devant la loi et la préservation des droits de chacun, afin de garantir l'équité sociale et de stimuler le développement économique. D'autre part, le marché de l'emploi a connu de nouveaux développements durant les dernières années, qui ont donné lieu à de nouvelles formes de travail – tels l'emploi temporaire ou saisonnier, l'emploi à temps partiel, la sous-traitance et l'auto-emploi –, lesquelles formes ont directement impacté l'actif de l'emploi, la stabilité des relations de travail, la nature de la relation de dépendance et la délimitation des responsabilités sociales. Les législations du travail ont bel et bien essayé d'accompagner ces mutations pour les contenir, mais sans parvenir à trouver les formules idoines susceptibles de résoudre le problème en tenant compte des équilibres économiques et sociaux, le but étant d'éviter d'une part la vulnérabilité de l'emploi, et d'autre part la hausse des coûts de production qui affecte la compétitivité des entreprises, à un moment où les économies vivent au rythme d'une concurrence féroce.

Si la finalité de l'emploi temporaire est d'introduire quelques formes de flexibilité pour répondre aux besoins de l'entreprise, il est en même temps nécessaire de garantir la sécurité de l'emploi et d'éviter toute atteinte aux droits fondamentaux des salariés. C'est dans ce sens que certaines sociétés ont développé le concept de *flexicurity*, néologisme qui réunit la flexibilité et la sécurité de l'emploi, avec le maintien d'un minimum de revenu. Ainsi, on accorde à l'entreprise la flexibilité nécessaire pour qu'elle puisse gérer ses ressources humaines selon les fluctuations du marché, mais sans omettre l'aspect social, entendre le maintien d'un minimum de vie digne.

Il sied de signaler ici que le Code du Travail a codifié la procédure de création des entreprises de travail temporaire, des agences de recrutement privées et des agences artistiques, avec des garanties concernant des principes fondamentaux, comme les principes de non-discrimination au travail³¹, de gratuité des services pour les salariés³², et de délimitation des cas où il est permis de recourir à l'embauche temporaire³³, ainsi que des règles spéciales pour la protection de la santé et de la sécurité des salariés, comme cela est communément admis au niveau international. C'est ce que le Code du Travail a essayé d'instaurer pour la protection des droits des travailleurs temporaires, imposant le respect de certaines dispositions légales dans le contrat établi entre l'entreprise d'emploi temporaire et l'entreprise utilisatrice.

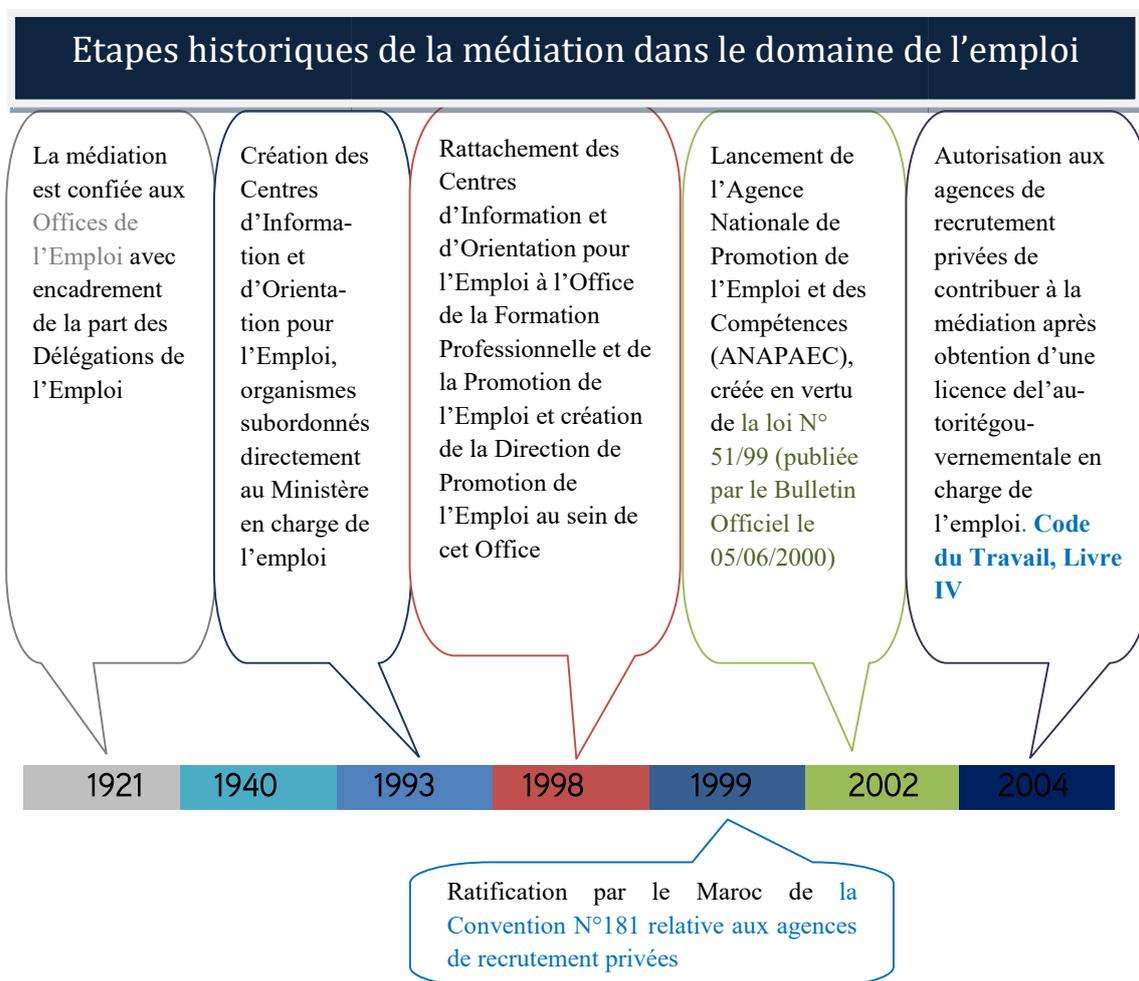
³¹Convention N°111 de 1958, concernant la discrimination dans l'emploi et la profession, adoptée par la Conférence Générale de l'OIT, lors de sa 42^{ème} session, et ratifiée par le Maroc le 27 mars 1963.

³²Convention 81, relative aux agences de recrutement privées, article 7, 1^{er} paragraphe.

³³Convention 29, de 1930, relative au travail forcé, ratifiée par le Maroc le 27 mai 1957, ainsi que la Convention 105, relative à l'abolition du travail forcé, ratifiée par le Maroc le 11 décembre 1966.

Si le motif qui a poussé le législateur marocain à codifier l'activité des entreprises de travail temporaire, et à concilier les exigences inhérentes à la flexibilité et aux droits acquis, n'est autre que l'augmentation de l'activité des entreprises de travail temporaire au sein du marché de l'emploi et de la demande sur leurs services, la mise en œuvre des dispositions prévues par le Chapitre II du Livre quatrième du Code du Travail concernant les entreprises de travail temporaire a conduit à définir le centre légal des deux parties de la relation de travail dans l'activité de l'emploi temporaire, en touchant aux aspects les plus importants liés à cette activité.

Axe premier - Historique de l'apparition du concept d'emploi temporaire



I- La médiation pour l'emploi avant la promulgation du Code du Travail

Avant la promulgation de la loi N°99-65, relative au Code du Travail, la médiation était l'apanage de l'Etat. Cette approche adoptée par le Maroc était conforme à la teneur de la Convention 2 de l'OIT sur le chômage (1919), dont l'article premier stipule la création de bureaux de placement publics et gratuits. Enfin, pour assurer le monopole de l'Etat, l'OIT émet la même année la recommandation relative à l'emploi, préconisant d'importantes dispositions visant à interdire les bureaux de placement payants.

Le Dahir du 27 septembre 1921, portant création des bureaux de placement³⁴, a consacré le monopole de l'Etat en matière d'emploi, mettant fin en même temps à la médiation que certains établissements pratiquaient avant la promulgation dudit Dahir. On notera que ces bureaux n'ont pas réalisé de résultats notables dans le domaine de l'emploi, et ce pour de nombreuses considérations, dont le fait que les bureaux ne couvraient pas la totalité du territoire national, et la carence au niveau des moyens matériels et humains qui y étaient dédiés. Les acteurs économiques ont fini par perdre confiance en leur efficacité. Pour pallier cette situation, on procède d'abord à la création des centres d'information et d'orientation pour l'emploi (CIOPE) en 1993, sorte d'établissements publics rattachés au Ministère de l'Emploi, mais présents seulement dans les grandes villes. Cette expérience ayant échoué, le législateur décide de créer un appareil alternatif, avec d'autres missions qui élargissent le champ de ses interventions dans le marché de l'emploi. Il s'agit de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), créée dans le but de promouvoir l'emploi et d'encourager l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi. Afin d'assurer à cette agence les moyens matériels nécessaires pour s'acquitter des tâches qui lui sont assignées, les autorités publiques lui confèrent la personnalité morale et l'autonomie financière. Cependant, la médiation dans le domaine de l'emploi allait connaître un changement radical, l'Etat n'en tenant plus le monopole après la promulgation de la loi 99-65, relative au Code du Travail.

II- Après la promulgation du Code du Travail

Si l'OIT a adopté, dès sa création, le principe du monopole de l'Etat en matière de médiation pour l'emploi, elle a dû l'abandonner en ratifiant la Convention 181, relative aux agences de recrutement privées³⁵, dont toutes les dispositions ont été intégrées au Code du Travail. A travers cette ratification, le législateur marocain a mis fin au monopole de l'Etat dans le domaine de la médiation pour l'emploi, en stipulant la possibilité de création d'agences privées, d'entreprises de travail temporaire et d'agences artistiques, entités œuvrant aux côtés de l'Etat pour l'organisation et l'encadrement du marché de l'emploi. Le législateur a pris soin de répartir la mission de l'emploi entre l'Agence gouvernementale et les agences privées d'emploi et d'insertion professionnelle, dont les entreprises d'emploi temporaire³⁶; le Code du Travail a ouvert le champ au secteur privé pour prendre part à cette opération. Ainsi,

³⁴Ce monopole n'était pas absolu, car le législateur a permis à certains bureaux de placement de pratiquer la médiation payante, s'appuyant en cela sur le Dahir du 30 juin 1945. La rémunération a été fixée selon un pourcentage proportionnel à la durée du travail. De même, il a permis à la presse de pratiquer la médiation, mais selon des conditions édictées par le Dahir du 7 mai 1940, relatif à l'emploi du salarié et à la résiliation de son contrat. Ainsi, l'article 3 interdit formellement de citer le nom ou l'adresse de l'employeur comme du demandeur d'emploi. Avec le décret du 8 octobre, relatif à l'application du Dahir promulgué à la même date, concernant l'entretien des bâtiments et l'affectation d'une résidence aux concierges des bâtiments consacrés à l'habitat, les autorités locales sont allouées à recevoir les demandes de postes de conciergerie ou d'entretien des bâtiments.

³⁵Le Maroc a ratifié cette Convention en vertu du Dahir 8-99-1, du 2 Joumada II 1421 (1^{er} septembre 2000), relatif à la publication de la Convention 181 relative aux agences d'embauche privées, adoptée par la Conférence générale de l'OIT lors de sa 85^{ème} session, tenue à Genève le 3 juin 1997, publié par le Bulletin officiel N°4878, du 5 Dhou Al-Hijja 1421 (1^{er} mars 2001).

³⁶Lahcen Ouahmane, Les agences privées d'emploi temporaire une « prouesse » du nouveau code du travail marocain, revue trimestrielle de droit commercial et des affaires, N°2, 2006, p57

le Code a consacré, dans le Livre quatrième – concernant la médiation dans l’embauche et l’emploi des salariés (articles 475 à 529) – un certain nombre de dispositions visant à consolider la participation du secteur privé dans le domaine de la médiation pour l’emploi.

Dans ce cadre, le Code du Travail et l’ANAPEC ont mis au point plusieurs mécanismes pour renforcer la médiation pour l’emploi. Il s’agit:

- ✓ Des agences de recrutement privées;
- ✓ Des entreprises de travail temporaire;
- ✓ Des agences artistiques.

Axe deuxième -L’emploi temporaire entre la législation nationale et les conventions internationales de travail

Dans cette partie, nous essayerons de montrer à quel point les dispositions du Livre quatrième du Code du travail, concernant la médiation pour l’emploi, sont en concordance avec celles de la Convention 181 ainsi que de la Recommandation 188 la complétant. Nous y procéderons en comparant les garanties et principes stipulés par le Code à ceux édictés par ladite Convention, sachant que les agences de recrutement privées doivent s’y conformer.

- **Adoption du principe de non-discrimination entre les travailleurs:** principe stipulé par la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme (1948), dont l’article 7 souligne que « les hommes sont tous égaux devant la loi, et (qu’) ils ont tous droit à la protection de la loi sans discrimination »³⁷. La constitution de l’OIT reconnaît pour sa part le droit de défendre ces principes, de même que le deuxième article de la Déclaration de Philadelphie concernant les objectifs et finalités de l’Organisation, adoptée le 10 mai 1944. Par ailleurs, l’article 5 de la Convention Internationale 181 stipule la non-discrimination entre les travailleurs sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la confession, de l’appartenance nationale ou sociale, et toute autre forme de discrimination dans le travail ou dans l’accès à l’emploi. L’article 9 de la Recommandation 188 complétant la dite Convention stipule l’interdiction d’annoncer des postes vacants et de publier des offres d’emploi de manière susceptible de conduire, directement ou de façon indirecte, à la discrimination sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la confession, de l’opinion politique, de l’appartenance nationale, de l’origine sociale ou ethnique, de la situation matrimoniale ou sociale, des penchants sexuels ou encore de l’adhésion à une organisation ouvrière. Le même principe est énoncé par l’article 1^{er} de la Convention 122 concernant la politique de l’emploi, qui stipule que la politique de l’emploi doit garantir à chaque travailleur la liberté de choisir son travail, et lui offrir les meilleures chances possibles d’accéder à l’emploi le plus approprié à ses qualifications et d’y exercer ses compétences et ses dons, sans aucune des formes de discrimination énoncées plus haut. Dans le même sens, l’article 478 du Code du Travail stipule l’interdiction des formes de discrimination énoncées dans ladite Recommandation, mais sans toutefois évoquer les

³⁷Omar Tizaoui, « Le Code du Travail entre les exigences de l’entreprise et les droits des salariés », 1^{ère} édition, juin 2011, Ed Roches Noires, Casablanca, p.263.

formes de discrimination liées au handicap, à la situation matrimoniale ou familiale, ou encore à l'appartenance à une organisation ouvrière.³⁸

- **Respect du droit des individus à la santé et à la sécurité professionnelle:** les agences d'emploi sont également tenues au respect du droit des individus à la santé et à la sécurité professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 8 de la Convention 181, stipulant l'interdiction d'employer des individus dans des fonctions comportant des dangers et risques inacceptables, principe également consacré par l'article 197 du Code du Travail.
- **Protection de la vie privée des demandeurs d'emploi:** les agences de recrutement privées sont tenues de respecter les dispositions de la Constitution marocaine³⁹ et de l'article 479 du Code du Travail concernant la garantie de la vie privée des demandeurs d'emploi lors du traitement des données les concernant au moment de l'embauche,⁴⁰ et de tenir compte de leurs compétences et expérience professionnelle (article 479). L'article 507 du Code abonde dans le même sens, à l'instar de l'article 6 de la Convention 181, en fixant la procédure à suivre dans le traitement des données personnelles des travailleurs. Il est à noter que l'article 479 du Code n'évoque pas la question du stockage des données, ni la possibilité de les actualiser ou d'en rectifier le contenu selon la volonté du concerné, ni celle de lui permettre de consulter ces données et éventuellement de les rectifier.
- **Consécration du principe de gratuité des services pour les salariés:** c'est l'un des principaux engagements qui échoient aux agences de recrutement privées, leur interdisant l'exploitation matérielle des travailleurs et des demandeurs d'emploi, conformément à l'article 7 de la Convention 181, qui interdit de percevoir des droits ou des frais des travailleurs, que ce soit directement ou de manière indirecte ou partielle, principe que prévoit également l'article 480 du Code.⁴¹
- **Instauration de mécanismes de recours dédiés aux salariés des entreprises de travail temporaire:** l'article 10 de la Convention 181 stipule l'obligation d'imposer aux autorités compétentes de mettre en place des mécanismes et des procédures adéquates pour enquêter sur les plaintes et autres abus concernant les activités des agences de

³⁸Parmi les textes juridiques du Code évoquant le principe de non-discrimination, les articles 36, 105, 170, 346, 473 et 478. On lit également dans le Préambule du Code: « Les droits protégés et dont l'exercice, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, est garanti par la présente loi comprennent les droits contenus dans les conventions internationales du travail ratifiées d'une part, et les droits prévus par les conventions principales de l'Organisation Internationale du Travail, qui comprennent notamment:

- la liberté syndicale et l'adoption effective du droit d'organisation et de négociation collective;
- l'interdiction de toutes formes de travail forcé;
- l'élimination effective du travail des enfants;
- l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de professions;
- l'égalité des salaires.”

³⁹L'article 24 de la Constitution marocaine stipule que chaque individu a droit à la protection de sa vie privée.

⁴⁰Selon Jean Carbonier, l'expression “vie privée” renvoie au droit de l'individu à écarter les autres du champ de sa vie privée, et son droit au respect de soi. Voir Abderrahim Ouled Sellam Omar, “Les agences d'emploi temporaire et la protection des salariés”, mémoire pour l'obtention du master en droit privé, spécialité droit civil et d'affaires; Université Abdelmalek Saadi, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales, Tanger, année scolaire 2011-2012, p.33.

⁴¹Voir Mohamed Saïd Bennani, « La loi du Travail au Maroc à la lumière du Code du Travail; relation individuelles du travail », 1^{ère} partie, 1^{ère} édition, 2005, Ed. Dar Essalam, Rabat, p. 453.

recrutement privées. D'autre part, le législateur marocain stipule la mise en place de mécanismes de contrôle de ces agences, à travers l'appareil de l'inspection du travail et la commission tripartite chargée de veiller à la bonne application des dispositions relatives à la médiation pour l'emploi (article 484 du Code du Travail).

On remarque ainsi une correspondance presque parfaite entre la plupart des dispositions de la Convention 181 et le Livre quatrième du Code du travail.

Axe troisième - Distinction entre le contrat d'emploi temporaire et certains contrats similaires

Par *emploi temporaire*, on entend un travail dont l'accomplissement nécessite une durée limitée, ou qui concerne une tâche à faire et qui prend fin une fois la tâche accomplie. On parle alors de contrat d'emploi temporaire.

I- Contrat de travail temporaire et contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat de travail temporaire repose sur une relation tripartite, où le rôle de l'entreprise d'emploi se limite à engager des travailleurs pour les mettre temporairement à la disposition d'une tierce personne morale, à savoir l'entreprise utilisatrice, qui détermine les tâches qui leur sont assignées et en contrôle l'exécution, selon les termes de l'article 477 du Code du Travail.

Le contrat de travail à durée déterminée ou CDD repose, lui, sur la relation de travail bilatérale. Dans l'article 16, le Code du Travail définit ainsi les cas où il est permis d'y avoir recours:

- La substitution d'un travailleur à un autre dont le contrat de travail prend fin, à moins que l'arrêt ne soit consécutif à une grève;
- L'accroissement temporaire de l'activité d'une entreprise;
- Lorsque le travail revêt un caractère saisonnier.

Ce sont les mêmes cas où il est permis de recourir au contrat de travail temporaire.

Le législateur a par ailleurs autorisé l'établissement de ce genre de contrats dans certains secteurs et certains cas exceptionnels à déterminer en vertu d'un texte organique, après consultation des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives, ou encore en vertu de la convention collective de travail.

De même, le législateur a permis l'établissement de contrats de travail à durée déterminée dans les secteurs non agricoles (article 17 du Code du Travail), lors du lancement d'une entreprise, de l'ouverture d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise, ou encore lors du lancement d'un nouveau produit, et ce, pour une durée maximale d'un an renouvelable. Dans le secteur agricole, ce genre de contrat doit être de six mois, renouvelable une seule fois à condition que la durée ne dépasse pas les deux années, faute de quoi ledit contrat devient un contrat de durée indéterminée et doit être alors soumis aux dispositions régissant ce dernier.

De façon générale, on peut résumer ainsi les différences entre les deux types de contrats:

- L'existence d'une relation tripartite lors de l'établissement d'un contrat d'emploi temporaire, et d'une relation bilatérale lors de l'établissement d'un CDD. Dans le premier cas, l'entreprise de travail temporaire est tenue de conclure un contrat écrit avec

l'entreprise utilisatrice, en y incluant les données suivantes (article 499 du Code du Travail):

- La raison du recours au salarié temporaire;
 - La durée de la tâche et le lieu de son exécution;
 - Le montant fixé comme rémunération contre la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.
- L'entreprise de travail temporaire est également tenue de conclure un contrat écrit avec tout salarié qu'elle met à la disposition de l'utilisateur, en y incluant les données suivantes (article 501):
 - La raison du recours au salarié temporaire;
 - La durée de la tâche et le lieu de son exécution;
 - Le montant fixé comme rémunération contre la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.
 - Les qualifications du salarié;
 - Le montant du salaire et les modalités de paiement;
 - La durée de la période d'essai;
 - Les caractéristiques du poste assigné au salarié;
 - Le numéro d'affiliation de l'entreprise de travail temporaire et le numéro d'inscription à la CNSS;
 - Les conditions de rapatriement du salarié par l'entreprise de travail temporaire si le travail doit être fait hors du Maroc.
 - Différences ayant trait à la période d'essai;
 - Le plafond est de 6 mois pour le contrat de travail temporaire. Ce plafond n'est pas défini pour le CDD, sauf dans le cas du CDD dont la durée ne peut dépasser les deux ans, conformément aux dispositions de l'article 17 du Code du Travail;
 - Le recours au contrat de travail temporaire est conditionné par la consultation, de la part de l'entreprise utilisatrice, du comité d'entreprise, du délégué des salariés ou du représentant syndical, alors que le CDD ne nécessite pas cette consultation.

II- Contrat de travail établi dans le cadre de l'emploi temporaire et contrat de travail établi dans le cadre de la sous-traitance

L'article 86 du Code définit le contrat de sous-traitance comme étant un contrat écrit en vertu duquel un entrepreneur initial charge un sous-traitant d'exécuter des travaux ou des services pour son compte.

Les différences entre les deux types de contrats se manifestent à travers:

- **Les cas de recours à chacun des deux contrats:** alors que le Code du Travail limite les cas de recours aux contrats de travail temporaire en vertu de l'article 496 du Code, il ne limite pas ceux du recours au travail en sous-traitance. Ainsi, le sous-traitant exécute les tâches

et services pour le compte de l'entrepreneur initial, sans restriction, à l'exception de ce qui a trait au caractère légal des travaux effectués dans le cadre de la sous-traitance.⁴²

- **Conséquences juridiques de chacun des deux contrats:** l'établissement d'un contrat de travail temporaire impute toutes les conséquences juridiques à l'entreprise de travail temporaire, à l'exception des conditions de santé et de sécurité, ainsi que l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, lesquelles restent du ressort de l'entreprise utilisatrice. Par contre, le contrat de sous-traitance transpose toutes les compétences et conséquences juridiques à l'entrepreneur utilisateur, sauf dans le cas où ce dernier n'est pas inscrit sur le registre de commerce ou ne dispose pas de fonds de commerce. Les mêmes conséquences s'appliquent dans le cas où le sous-traitant se trouve en difficulté financière et n'est pas inscrit sur le registre de commerce.

III- Contrat de travail établi dans le cadre des agences artistiques

Selon les dispositions prévues par l'article 492 du Code du Travail, les agences d'artistes peuvent, après avoir reçu l'agrément du ministère de l'Emploi, procéder à l'embauche, contre rémunération, d'artistes dans les théâtres, troupes musicales, festivals, cinéma, cirques ou toute autre entreprise de divertissement. Elles sont également tenues de soumettre d'avance à l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi, pour ratification, tous les contrats pour l'établissement desquels elle a servi d'intermédiaire, et ce, dans le cas où elle envisage d'employer des artistes étrangers dans des spectacles au Maroc, ou des artistes marocains dans des entreprises opérant à l'étranger.

Concernant la rémunération des agences d'artistes, l'article 493 du Code du travail définit le plafond de leur pourcentage comme suit:

- 2% du cachet de l'artiste si la période d'engagement ne dépasse pas les 15 jours;
- 5% pour une période allant de 15 jours à un mois;
- 10% du cachet si ladite période dépasse un mois.

Il est à signaler que le paiement incombe aux seuls employeurs, non aux personnes employées.

Axe quatrième - Concept d'emploi temporaire et conditions régissant le recours à ce genre d'emploi

I- Définition d'emploi temporaire

Contrairement à son homologue français, le législateur marocain ne donne pas de définition de l'emploi temporaire; mais il est possible de déduire cette définition des activités pratiquées par les entreprises de travail temporaire: « par *entreprise de travail temporaire*, on entend, selon l'article 495 du Code du Travail, toute personne morale indépendante de l'autorité publique, dont le travail consiste à embaucher des salariés pour les mettre de façon temporaire à la disposition d'une tierce personne nommée « l'utilisateur », qui définit les tâches de ces salariés et en contrôle l'exécution. » Cette définition est conforme à la définition

⁴²Voir Mohamed Saïd Bennani, « La loi du Travail au Maroc à la lumière du Code du Travail; relation individuelles du travail », 1^{ère} partie, 1^{ère} édition, op. cit, p. 514.

donnée par la Convention Internationale du Travail 181 concernant les agences de recrutement privées, ratifiée par le Maroc en 2000. Il apparaît, d'après cette définition citée par le Code du Travail au sujet des entreprises de travail temporaire, qu'il y a une relation tripartite entre entreprises de travail temporaire, entreprise utilisatrice et salariés.⁴³

Ainsi, le législateur a établi cette relation tripartite entre l'entreprise d'embauche, l'entreprise utilisatrice et le salarié, et ce au moyen de deux contrats, le premier réunissant l'entreprise d'emploi temporaire et l'entreprise utilisatrice (contrat commercial), le second reliant la première et le salarié (contrat de travail).

On entend par *entreprise de travail temporaire* toute personne morale qui pratique une ou plusieurs de ces activités:

- Rapprocher les demandes et offres d'emploi, sans que le médiateur soit une partie de la relation de travail qui peut en découler;
- Offrir toute autre prestation concernant la recherche d'emploi ou visant à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi;
- Embaucher des salariés dans le but de les mettre temporairement à la disposition d'une tierce personne, nommée « utilisateur », qui détermine les tâches assignées à ces salariés et en contrôle l'exécution.

II- Cas de recours aux salariés des entreprises de travail temporaire

Tout en précisant les conditions d'exercice de l'emploi temporaire, le législateur énumère de manière exclusive, dans l'article 496 du Code du Travail, les cas de recours aux salariés des entreprises de recrutement temporaire, les ramenant aux quatre cas suivants:

- Le remplacement d'un salarié par un autre en cas de cessation du contrat de travail, à condition que cette cessation ne soit pas consécutive à une grève;
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- L'exécution de travaux à caractère saisonnier;
- L'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée déterminée en raison de la nature du travail.

III- Conditions de création des entreprises d'emploi, des agences de recrutement privées et des agences artistiques

La composition juridique même du contrat de travail temporaire soulève un problème de rupture entre les dispositions de la loi et les données de la réalité vécue. En effet, le salarié exerce dans la réalité un travail professionnel au sein d'une entreprise, mais se trouve légalement lié à une autre entreprise. Quelles sont donc les conditions qui doivent être remplies pour la création d'organismes dédiés à la médiation en matière d'emploi, et quels sont les cas où il est permis d'y recourir ?

Le législateur énonce, par le biais du Code du Travail, un certain nombre de conditions pour la création d'entreprises de travail temporaire, d'agences de recrutement privées et d'agences artistiques.

⁴³HajCouri, « L'emploi temporaire, cadre juridique et problématiques de la mise en application »; études dédiées au Pr. Mohammed Jalal As-Saïd, 1^{ère} partie, 2^{ème} édition, Ed. An-NajahAl-Jadida, Casablanca, p.246

Il s'agit de conditions que nous avons déduites des dispositions régissant la médiation en général, celle pratiquée par les entreprises de travail temporaire en particulier. Elles sont de deux sortes: conditions qu'il faut remplir lors de la création de ladite entreprise (I) et conditions requises après la création (II).

IV- Conditions requises lors de la création de l'entreprise

On est tenu, lors de la création d'une entreprise de travail temporaire, au respect des conditions édictées par le Code du Travail, afin d'éviter tout contournement de la loi qui soit susceptible de nuire au but pour lequel l'entreprise est créée. Ces conditions consistent essentiellement en l'obligation pour l'entreprise d'être créée en tant que personne morale indépendante de l'autorité publique (a), et celle de détenir le capital fixé par la loi (b).

a. Obligation pour l'entreprise d'avoir le statut de personne morale indépendante de l'autorité publique

Le législateur marocain impose à l'entreprise de travail temporaire d'avoir le statut de personne morale. Cette idée est totalement différente de celle adoptée par la Convention 181, relative aux agences de recrutement privées, et même des dispositions de la législation française⁴⁴, dont le législateur marocain s'est inspiré pour la teneur de l'article précédent. Cette tendance peut se justifier par la volonté du législateur marocain d'accorder des garanties plus solides aux personnes ayant à traiter avec ces entreprises, d'autant qu'il s'agit là d'entités nouvelles abordées par le Code.

De même, l'article 495 du Code du Travail stipule que cette personne morale doit être indépendante de l'autorité publique. On entend par cela que les entreprises de travail temporaire doivent être des entreprises privées, non liées aux agences publiques. Ainsi l'Etat a-t-il autorisé le secteur privé à intervenir dans les circuits de l'emploi et a-t-il reconnu le caractère légal d'une telle intervention, alors que ce genre d'activité était par le passé interdit sous peine de sanctions, afin de préserver le monopole de l'Etat sur l'emploi. Ce changement est intervenu suite à l'engagement du Maroc, en 1980, dans la politique d'ajustement structurel imposée alors par la Banque mondiale⁴⁵.

b. Nécessité de disposer du capital fixé par la loi

Le législateur marocain stipule que toute agence privée désireuse de s'adonner à une ou plusieurs des activités spécifiées par l'article 477 du Code du Travail doit justifier d'un capital d'au moins 100.000, dirhams sous peine de se voir refuser l'autorisation d'exercer par l'autorité chargée de l'emploi⁴⁶.

⁴⁴L'article 2-1251.L stipule que: « Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet ».

⁴⁵Omar Tizaoui, « Le Code du Travail et le développement économique et social », thèse de Doctorat en Droit (droit privé), Université Hassan II AinChok, Casablanca. Année universitaire 2006-2007, P. 27.

⁴⁶Le 1^{er} paragraphe de l'article 481 du Code du Travail stipule que « l'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams. »

En imposant cette condition financière pour la création d'entreprises de recrutement temporaire, le législateur marocain visait à éviter la création non contrôlée de ce genre d'entreprises, étant donné qu'il s'agit d'un projet nécessitant un certain capital pour être crédible.

V- Conditions requises après la création des entreprises de travail temporaire

Dans le Code du Travail, le législateur marocain ne s'est pas limité à poser des conditions préalables à la création d'entreprises de travail temporaire; il a également stipulé d'autres conditions fort importantes, essentielles, mais que l'entreprise n'est tenue de remplir qu'après sa création. Il s'agit du dépôt de caution (a) et de la nécessité de délimiter l'activité exercée (b).

a. Le dépôt de caution

L'obligation de déposer une caution financière auprès de la Caisse de Dépôt et de Gestion⁴⁷ est une condition sine qua non imposée par le législateur marocain aux entreprises de travail temporaire après leur création. L'article 482 du Code du Travail⁴⁸ stipule en effet que le montant de la caution doit être équivalent à la valeur globale annuelle du salaire minimum multipliée par cinquante⁴⁹.

Il semble que l'instauration de la caution a pour objectif primordial la protection des salariés, tant en garantissant leur salaire en cas d'insolvabilité de l'entreprise ou de retrait de l'autorisation d'exercer, qu'en versant les droits d'affiliation à la CNSS si l'entreprise de travail temporaire n'honore pas ses engagements à ce propos. Cependant, le montant de la caution a suscité bien des critiques, jugé trop élevé pour certains entrepreneurs, voire prohibitif pour les petites et moyennes entreprises qui sont à court de moyens.

C'est sans doute la raison pour laquelle nombre de personnes concernées demandent à ce que la condition de dépôt de caution auprès de la CDG⁵⁰ soit levée et remplacée par une garantie matérielle fournie par une institution financière agréée, quoiqu'il faille reconnaître que l'obtention d'une telle garantie n'est pas chose facile, étant donné que le garant consentirait difficilement à signer une telle obligation sans avoir lui-même des garanties suffisantes.

⁴⁷La CDG a été créée en vertu du Dahir 074-59-1 relatif à la création de la CDG, du 1^{er} Chaabane 1378 (10 février 1959), publié au Bulletin Officiel N°2421, du 20/03/1959, p. 914.

⁴⁸Article 482 du CD: « Les agences de recrutement privées sont tenues de déposer une caution à la Caisse de Dépôt et de Gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal.

⁴⁹Le montant de cette caution peut dépasser un million de dirhams, étant donné que le salaire minimum à l'heure est de 13.46 dirhams, et que la durée normale du travail annuel de 2288 heures:
 $13.46 \times 2288 = 30796.48 \times 50 = 1539824$ dirhams. C'est la somme à déposer auprès de la CDG.

⁵⁰A l'instar de la législation française, plus détaillée, qui n'exige pas de dépôt de caution, mais demande une garantie financière fournie par un établissement bancaire ou tout autre établissement, dont le montant est fixé selon un pourcentage du chiffre d'affaires de la société, mais sans qu'il soit inférieur à un chiffre fixé annuellement par décret au regard du salaire moyen.

Décret n°2016-1879 du 26 décembre 2016 mis en application de l'article L. 1251-50 du Code du Travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire. L'article 1 du décret dispose que: « le montant minimum de la garantie financière prévu à l'article L.1251-50 du Code du Travail est fixé, pour l'année 2017, à 123594 € ».

b. Nécessité de délimiter l'activité exercée

Le législateur a pris soin de délimiter l'activité exercée par les entreprises de travail temporaire. C'est ce qui transparaît de l'article 495 du Code du Travail, premier paragraphe: « ... qui se limite à l'exercice de l'activité prévue au c) de l'article 477 ci-dessus. » Cependant, la délimitation de l'activité ne signifie pas nécessairement l'interdiction pour les entreprises de travail temporaire d'exercer d'autres activités, étant donné que ce qui n'est pas nommément interdit est permis. De plus, la délimitation restrictive d'activité pour ce genre d'entreprise conduirait évidemment à une diminution des revenus, ce qui risque de les amener à s'abstenir définitivement de cette activité, chose que le législateur ne désirerait pas, étant donné que c'est pour renforcer l'emploi flexible, et non pour le rendre plus rigide, qu'il a consacré, pour la première fois, des dispositions légales spécifiques à ces entreprises.

VI- Conditions requises pour le recours de l'entreprise utilisatrice aux agences de recrutement temporaire

Conscient de ce qu'une main-d'œuvre stable au sein des entreprises marocaines est un gage de bonne productivité et de compétitivité, le législateur marocain a pris soin de contrôler les cas de recours, par l'utilisateur, aux salariés des agences de travail temporaire, car un recours arbitraire aux contrats temporaires nuirait aux intérêts des salariés permanents dans ces entreprises, ce qui menacerait la stabilité de l'emploi. C'est pourquoi le législateur devait poser des conditions spécifiques limitant ce recours, comme la nécessité de consulter les organisations représentatives au sein de l'entreprise (1), et la condition qu'il s'agisse de travaux à caractère non permanent (2).

1. Consultation des organisations représentatives au sein de l'entreprise

Consulter les instances représentatives au sein de l'entreprise est une condition sine qua non que le législateur oblige l'entreprise utilisatrice à remplir avant de pouvoir recourir aux agences de travail temporaire. Conscient de la nécessité de faire participer les salariés, à travers leurs représentants, à la gestion des affaires de l'entreprise, le législateur, reconnaissant le rôle desdites instances représentatives au sein de l'entreprise, oblige l'utilisateur à les consulter avant de recourir à l'emploi d'un salarié temporaire, conformément à l'article 496 du Code du Travail: « L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise... » Ce même principe est consacré par la Convention 181, dont l'article 3 stipule, au premier paragraphe, que « 1- Le statut légal des agences de recrutement privées se définit selon les lois et pratiques nationales, après consultation des organisations les plus représentatives des utilisateurs et des employés. »

Cependant, ces organisations représentatives varient selon le nombre de salariés exerçant dans l'entreprise. En effet, si cette dernière compte entre 10 et 50 salariés, ladite instance se limite au délégué du personnel; si elle compte plus de 50 et moins de 100 salariés, le comité

d'entreprise est l'instance représentative au sein de l'entreprise; enfin, si le nombre des salariés dépasse les 100, le représentant syndical doit être présent.⁵¹

Toutefois, le législateur marocain n'a pas bien formulé cette condition:

- ✓ D'abord, parce qu'il ne tient pas compte de tous les cas envisageables, comme par exemple celui où le délégué des salariés est le seul représentant au sein de l'entreprise, notamment lorsque cette dernière emploie moins de 50 employés. L'on est en droit de se demander, dans pareil cas, s'il suffit alors à l'utilisateur de consulter le délégué des salariés, ou s'il lui faudrait en référer à d'autres instances;
- ✓ Ensuite, en ne précisant pas la forme de la consultation: peut-elle être uniquement verbale, ou bien doit-elle être consignée par écrit ? Il ne fait nul doute qu'une consultation par écrit comporte davantage de garanties comparativement à la concertation orale. Une telle question pose le problème de la preuve, que le Code du Travail n'a pas encore tranché.

De toute manière, contraindre l'utilisateur à consulter les instances représentatives au sein de l'entreprise avant de recourir à une entreprise de travail temporaire reste une obligation inutile, étant donné que nulle opposition d'ordre juridique, ou venant des organismes représentatifs, ne saurait empêcher l'utilisateur de mettre en exécution sa décision de recourir aux services de salariés temporaires, d'autant plus que le législateur ne prévoit aucune sanction à l'encontre d'une telle contravention, excepté la sanction pénale prévue par l'article 505 du Code du Travail, à savoir une amende allant de 2000 à 5000 dirhams.

2. L'exécution de travaux à caractère non permanent

L'article 496 du Code du Travail souligne que l'utilisateur doit recourir aux salariés des entreprises de travail temporaire uniquement pour l'exécution de tâches non permanentes. Aussi, l'employeur qui désire faire exécuter des travaux permanents est-il tenu d'engager des salariés permanents, non des travailleurs temporaires; d'où la nécessité de distinguer les travaux non permanents, dits « tâches », cités par l'article 496 du Code du Travail, et définis comme étant des travaux consécutifs à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ils sont à distinguer des CDD évoqués par les articles 16 et 17 du Code du Travail. Le fait est que le législateur a posé comme règle que la ou les tâches doivent être limitées à des cas particuliers n'allant pas, en principe, jusqu'à l'établissement d'un CDD. C'est ce que confirme l'article 496 du Code, en évoquant 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.

VII- Conditions régissant l'emploi des salariés des entreprises de travail temporaire

Désireux de codifier la relation tripartite unissant l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et l'employé – objet de la relation contractuelle –, et les droits et obligations, ainsi que les centres juridiques différents, qui découlent de cette relation, le

⁵¹Voir Mohamed Saïd Bennani, « La loi du Travail au Maroc à la lumière du Code du Travail; relations individuelles du travail », 2^{ème} partie, op. cit, p. 548.

législateur définit, par les articles 499, 500 et 501, la nature juridique de cette relation contractuelle tripartite, la répartissant en deux types de contrats:

- **Un contrat civil** qui lie l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice, stipulant:
 - De définir la raison du recours aux salariés du travail temporaire;
 - De définir la durée de la mission et le lieu de son exécution;
 - Enfin, de fixer le montant de la somme convenue pour la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.
- **Un contrat de travail** liant l'entreprise de travail temporaire au salarié mis à la disposition de l'utilisateur, stipulant, en sus des trois conditions mentionnées plus haut, de fournir les informations suivantes:
 - Qualifications du salarié, montant du salaire et modalités du paiement;
 - Durée de la période d'essai;
 - Caractéristiques du poste assigné au salarié;
 - Numéro d'affiliation et d'inscription à la CNSS;
 - L'engagement à s'acquitter des frais de rapatriement du salarié si la tâche doit être exécutée hors du Maroc;
 - Prévoir la possibilité d'insérer le salarié temporaire parmi les salariés de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise d'emploi temporaire engage les salariés chez l'entreprise utilisatrice en payant leurs salaires et en honorant tous les engagements légaux consécutifs au contrat de travail. La durée de la mission ne saurait dépasser:

- ✓ La durée d'arrêt du contrat du salarié remplacé par le salarié temporaire en cas d'absence du premier ou de cessation de son contrat de travail, à condition que la cessation ne soit pas consécutive à une grève;
- ✓ Trois mois, renouvelables une seule fois, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- ✓ Six mois non renouvelables, en cas d'exécution de travaux à caractère saisonnier ou 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.

De même, la durée de la période d'essai ne saurait dépasser:

- ✓ Deux jours, si le contrat est établi pour une durée de moins d'un mois;
- ✓ Trois jours, si la durée du contrat est d'un à deux mois;
- ✓ Cinq jours, si la durée du contrat dépasse les deux mois.

Par ailleurs, le retrait de l'autorisation ne décharge pas les responsables des entreprises d'emploi temporaire de leurs engagements vis-à-vis de leurs salariés et de la CNSS, l'entreprise utilisatrice étant tenue de prendre toutes les dispositions de prévention et de protection nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des salariés temporaires qui travaillent pour son compte, de même qu'elle est responsable d'assurer ces salariés contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Axe cinquième - Travaux pour lesquels il n'est pas autorisé de recourir aux entreprises d'emploi temporaire

Les travaux pour lesquels il n'est pas permis de recourir aux entreprises de travail temporaire sont définis par le législateur dans le Livre quatrième du Code du Travail. Il s'agit de l'arrêt consécutif à une grève, des travaux à caractère dangereux et du licenciement des salariés pour des raisons économiques.

I- L'arrêt consécutif à une grève

Le législateur marocain exclut la situation de grève des cas où il est permis de recourir aux entreprises de travail temporaire pour cessation des contrats de travail, et ce, afin d'éviter toute atteinte à ce droit collectif consacré par plusieurs Pactes et Constitutions internationaux⁵², dont la Constitution marocaine⁵³. De même, et en vertu des dispositions prévues par le 1^{er} paragraphe de l'article 496 du Code du Travail, le législateur interdit le recours aux entreprises de travail temporaire quand ce recours a pour but de casser une grève, car cela porterait atteinte à un droit constitutionnel reconnu.

Le législateur marocain a bien veillé à protéger le droit de grève en interdisant à l'entreprise utilisatrice tout recours aux entreprises de travail temporaire; mais en retour, rien n'empêche l'employeur, en cas de grève, de recourir à un CDD au lieu de s'en remettre à une entreprise de travail temporaire.

II- Travaux comportant un risque particulier

L'article 497 du Code du Travail stipule qu'« Il ne peut être fait appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers ». Or, la lecture attentive de cet article montre que le législateur interdit bien le recours au travail temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers, mais le Code du Travail ne donne aucune indication concernant ces cas, exception faite des dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, et ce, bien que le législateur énonce, dans l'article 504 du Code, les dispositions de protection nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des salariés temporaires, disposition dont il impute la responsabilité à l'entreprise utilisatrice.

L'interprétation de l'expression *risques particuliers* doit prendre son sens le plus large quand il s'agit des salariés de l'entreprise d'emploi temporaire, auxquels il ne faut recourir pour aucun travail comportant le moindre risque, quel qu'il soit. De même, le terme *particulier* est à délimiter, étant donné qu'il n'est pas précis, d'autant plus qu'on ne trouve nulle référence à ce qui serait considéré comme *général*. L'expression du législateur marocain reste donc ambiguë, et devrait être accompagnée par un texte organique indiquant avec précision les

⁵²Convention 11 de l'OIT, de 1921, relative au droit syndical des travailleurs agricoles; Convention 84 de 1947, relative au droit de rassemblement et à la résolution des conflits ouvriers dans les provinces non souveraines; Convention 87 de 1948, relative à la liberté syndicale et à la protection du droit à l'organisation; Convention 98, de 1949, relative à l'application des principes du droit à l'organisation et de la négociation collective.

⁵³L'article 29 de la Constitution marocaine stipule que « Le droit de grève est garanti. Une loi organique fixe les conditions et les modalités de son exercice ».

L'article 2 de la loi organique 15.97 définit ainsi les conditions et modalités d'exercice du droit de grève: « La grève est un arrêt collectif et prémédité du travail pour la défense de revendications professionnelles ».

travaux comportant des risques, pour l'exécution desquels il est interdit à l'utilisateur de recourir aux salariés du travail temporaire.⁵⁴ En revanche, le rôle de l'inspecteur du travail reste incontournable en ce qui concerne le contrôle des recours aux entreprises de recrutement temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques, ainsi que dans la prévention contre tout danger qui menacerait la santé et la sécurité des salariés.

III- Licenciement des salariés pour des raisons économiques

Le législateur interdit à l'entreprise utilisatrice de recourir aux entreprises de travail temporaire si elle a procédé au licenciement de salariés pour des raisons économiques. C'est ce que stipule l'article 498 du Code du Travail: « Lorsqu'une entreprise a licencié tout ou partie de ses salariés pour des raisons économiques, elle ne peut avoir recours aux salariés de l'entreprise de travail temporaire durant l'année suivant la date du licenciement en vue de faire face à l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article 508 ci-dessous. Ladite interdiction s'applique aux postes d'emploi ayant fait l'objet de la mesure de licenciement. » L'interdiction s'applique à condition qu'il se soit écoulé moins d'un an depuis le licenciement, et que le recours à ces salariés soit destiné à faire face à l'accroissement temporaire de l'activité; enfin, une telle interdiction affecte uniquement les postes devenus vacants du fait dudit licenciement. Autrement dit, cet article s'en tient aux raisons économiques, omettant les motifs d'ordre technologique, structurel ou autres considérations similaires, comme l'indique l'article 66 du Code du Travail, ce qui n'interdit pas à l'utilisateur d'avoir recours aux salariés des entreprises de recrutement temporaire dans le cas du licenciement effectué pour des raisons technologiques, structurelles ou similaires. De même, les raisons économiques devraient être considérées dans le contexte des articles 66 et suivants du Code du Travail. En effet, que le licenciement ait ou non eu lieu pour des raisons économiques, ou bien en accord ou non avec le travailleur, cet accord n'affecte point la nécessité de reconnaître les raisons économiques si c'est là le véritable motif invoqué par l'employeur pour licencier les salariés originaux.

Axe sixième - Informations que l'affilié syndical doit savoir à propos des agences de recrutement privées

- Il est interdit aux agences de recrutement privées de se livrer à une quelconque pratique discriminatoire sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale, qui soit de nature à constituer une atteinte au principe d'égalité des chances et de traitement dans le domaine de l'emploi;

⁵⁴A l'instar de son homologue français, qui définit ces travaux comportant des risques par l'article 1-4154.L, qui stipule qu'« il est interdit de recourir à un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou à un salarié temporaire pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire. Cette liste comporte notamment certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. » Il s'agit des travaux qui exposent le salarié aux matières chimiques dangereuses, qui sont au nombre de 27 selon l'article, dont par exemple le gaz de chlore (à l'exception des composés), l'iode sous forme de gaz ou sous forme solide (à l'exception des composés), dioxyde de mercure (ou chlorure de mercure), dérivés de l'oxycyanure de mercure et mercure, dioxyde de manganèse, composés de cadmium non organiques insolubles, etc.

- Il est également interdit aux agences de recrutement privées de pratiquer la discrimination dans une optique sélective visant à la privation de la liberté syndicale ou de la négociation collective. N'est pas considéré comme une discrimination le fait de fournir des prestations spéciales ou de mettre en œuvre des programmes spécifiquement conçus pour aider les demandeurs d'emploi les plus défavorisés dans leur recherche de travail;
- Les dossiers personnels doivent être traités de la part des agences de recrutement privées de manière à respecter la vie privée des concernés, tout en s'en tenant aux informations relatives à leurs qualifications et leur expérience professionnelle;
- Il est interdit aux agences de recrutement privées de mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais;
- L'autorisation d'exercer ne saurait être délivrée qu'aux agences de recrutement privées justifiant d'un capital qui n'est dans tous les cas pas inférieur à 100.000 dirhams;
- L'autorisation d'exercer ne peut être octroyée ni conservée au profit d'une personne ayant encouru une condamnation définitive pour atteinte aux mœurs, ou une peine de prison de plus de trois mois;
- Les agences de recrutement privées doivent déposer auprès de la CDG une caution financière dont le montant équivaut à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum;
- Ci-après les éléments que la demande de l'autorisation d'exercice doit comporter:
 - Une attestation délivrée par la CDG, justifiant du dépôt auprès de la Caisse de la caution stipulée par l'article 482;
 - Des informations relatives à l'agence, dont notamment l'adresse, la nationalité du directeur, la nature de l'activité envisagée, des exemplaires des contrats qu'elle compte utiliser, son numéro d'inscription au registre de commerce, ses statuts, son capital et le numéro de son compte bancaire.
- Des informations supplémentaires peuvent, à tout moment, être demandées aux agences concernées, notamment le numéro d'affiliation à la CNSS;
- Toute modification touchant les données indiquées dans le premier paragraphe doit être notifiée à l'autorité gouvernementale ayant livré à ladite agence l'autorisation d'exercer son activité;
- Les agences autorisées à exercer leur activité doivent adresser, tous les six mois, aux services chargés de l'emploi sis à l'endroit où lesdites agences exercent leur activité, un bilan détaillé des prestations qu'elles ont fournies, comprenant notamment les noms et adresses des utilisateurs ayant eu recours à leurs services, ainsi que les noms complets des demandeurs d'emploi enregistrés auprès d'elles, leurs adresses, leurs diplômes et leur profession, de même que les noms complets des demandeurs d'emploi ayant été embauchés par leur biais;
- Il est interdit aux responsables des agences de recrutement privées de percevoir ou de toucher, en procédant aux opérations d'embauche, des dépôts ou des cautions de quelque nature que ce soit;
- Les agences de recrutement privées doivent tenir un registre juridique;

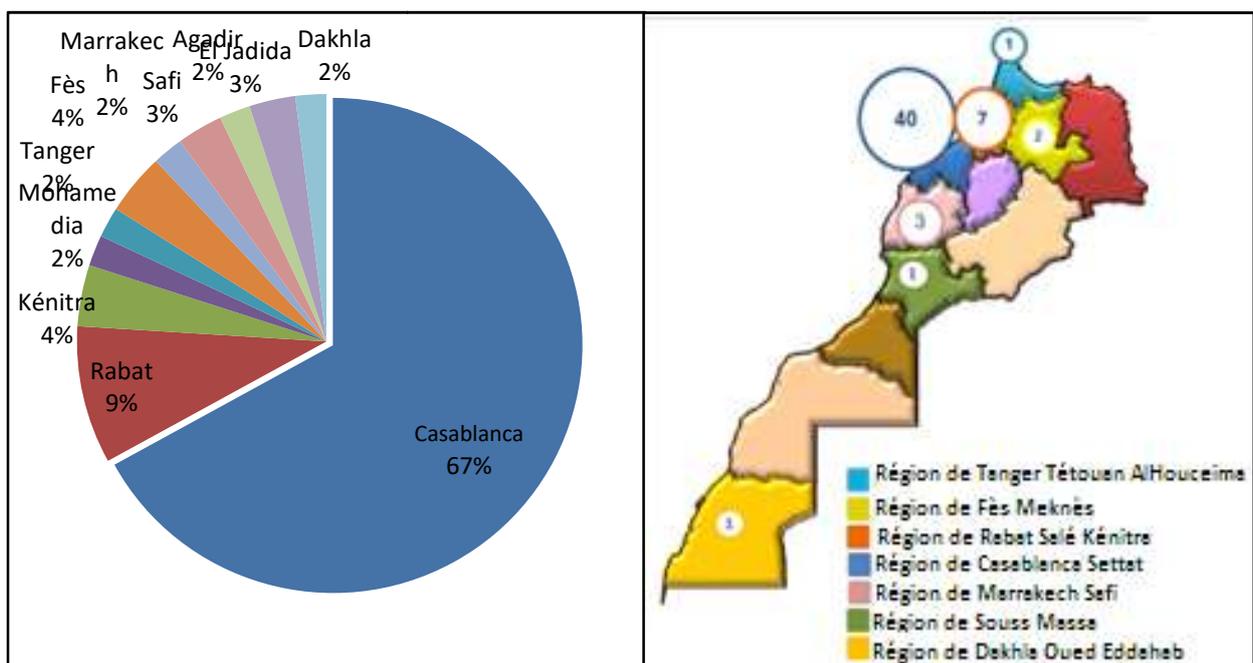
- L'autorisation d'exercer peut être retirée par l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi, en vertu d'une décision justifiée, et sans dédommagement;
- En cas d'insolvabilité de l'agence de recrutement privée ou en cas de retrait de son autorisation sans qu'elle ait honoré ses engagements envers ses salariés, la juridiction compétente peut ordonner l'utilisation de la caution déposée auprès de la CDG, afin de régler ses arriérés tant à l'égard des salariés que de la CNSS;
- Doivent être obligatoirement soumis, pour visa préalable de la part de l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi, tous les contrats de travail à l'étranger conclus par les agences de recrutement privées;
- Les frais que le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à l'étranger pourrait assumer sont déterminés selon les conditions d'un cahier de charges que les agences concernées s'engagent à respecter lors du dépôt de leur demande concernant l'autorisation d'exercer;
- L'agence de recrutement privée qui a servi d'intermédiaire dans la conclusion d'un contrat de travail à l'étranger assume les frais de rapatriement du salarié, ainsi que tous les autres frais que ce dernier aurait assumés en cas de non application du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté.

De manière générale, l'obligation d'obtenir une autorisation d'exercice, ainsi que le dépôt de la caution financière et le montant du capital requis, sont des règles qui s'appliquent à toutes les catégories d'entreprises opérant dans le domaine de l'emploi, dont les agences artistiques et les entreprises de travail temporaire.

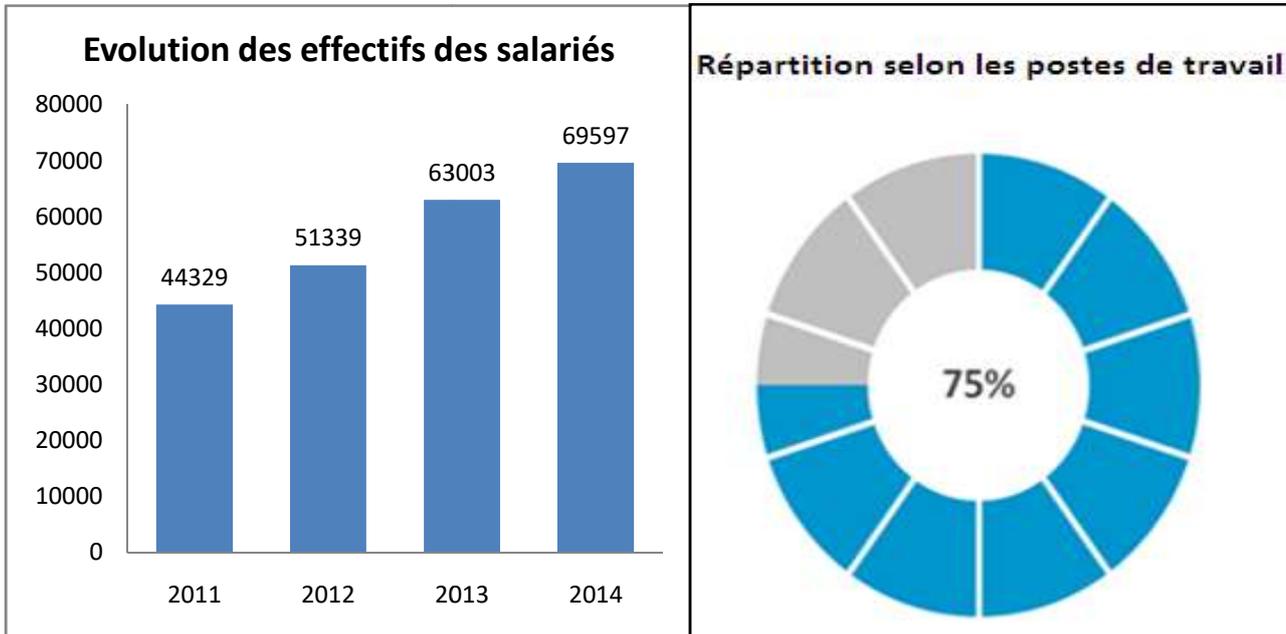
Axe septième - Etat des lieux et perspectives de l'emploi temporaire au Maroc

A la lumière des données issues de la dernière réunion de la Commission Tripartite chargée du suivi de la bonne application des dispositions relatives à l'emploi temporaire, tenue le 25 décembre 2017, il s'avère que les entreprises de travail temporaire autorisées à exercer étaient alors au nombre de 55.

- Sur le plan de la répartition territoriale: 80% de ces entreprises sont concentrées sur l'axe Casablanca-Rabat



- **Au niveau des postes et des services offerts:** 75% des salariés mis à disposition sont des ouvriers.



De manière générale, l'on peut dire que la question de l'emploi temporaire soulève un certain nombre de difficultés et de problèmes, avérés par la pratique, et qui se manifestent dans plusieurs domaines. Il s'agit de:

- ✓ L'absence de données sur les entreprises opérant dans le domaine de l'emploi temporaire, et ce, pour les considérations suivantes:
 - La non-disponibilité des adresses des entreprises, nécessaires pour la pratique du contrôle;
 - La non-déclaration par les entreprises de travail temporaire des activités exercées (article 135);
- ✓ La non-déclaration par les entreprises utilisatrices du recours aux services des entreprises de travail temporaire;
- ✓ Le recours aux sites électroniques pour l'exercice des activités d'emploi temporaire;
- ✓ La difficulté de contrôler l'emploi des mêmes salariés mis à disposition à plusieurs reprises, c'est-à-dire plus de fois que le nombre fixé par la loi (deux fois). Autant dire contrôler le respect de la durée de la mission. Force est de constater à ce titre qu'un certain nombre de salariés sont parfois retenus par les agences de recrutement privées ou les entreprises de travail temporaire après la fin de la première mission :d'autres missions leur sont confiées, soit à l'intérieur de la même société ou chez d'autres sociétés utilisatrices: que faut-il faire dans pareil cas ?
- ✓ La difficulté de contrôler les missions assignées aux salariés, en raison du secret tenu par les parties concernées et du mutisme des salariés;
- ✓ Le maintien par l'entreprise du salarié mis à sa disposition pour une durée supplémentaire après l'achèvement de sa mission, mais sans qu'elle prenne soin de régulariser la

situation juridique du salarié, notamment en ce qui concerne la nature du contrat qui lie les deux parties (article 501);

- ✓ Le fait de ne pas présenter la déclaration complémentaire stipulée par l'article 136 du Code du Travail pour les cas de recours, par les entreprises, à des salariés dans le cadre de l'emploi temporaire;
- ✓ La non-présentation périodique de l'état détaillé des prestations fournies par les entreprises de travail temporaire, comme stipulé par l'article 484 du Code du Travail;
- ✓ Le fait que les registres et autres documents relatifs à l'emploi temporaire ne sont pas tenus sur les lieux du travail, mais dans les sièges des entreprises de travail temporaire, qui se trouvent souvent dans des villes et des régions très éloignées;
- ✓ L'absence d'une base de données centrale exhaustive et actualisée sur le recrutement temporaire et les entreprises qui le pratiquent;
- ✓ La difficulté afférente à la qualification juridique des entreprises de gardiennage: doivent-elles être considérées comme faisant partie des entreprises de travail temporaire, ou plutôt comme relevant des entreprises de prestation de services ? En tout état de cause, la loi régissant les entreprises de gardiennage oblige ces dernières à obtenir une autorisation auprès des services du Ministère de l'Intérieur, ce qui les met hors du cadre de l'emploi temporaire; elles demeurent cependant soumises aux dispositions du Code du Travail quant à leurs relations avec les salariés;
- ✓ La difficulté de contrôler les entreprises de travail temporaire, notamment quand elles exercent d'autres activités tout en pratiquant la médiation et le recrutement temporaire de manière indirecte ou discrète.

Cependant, la pratique révèle que la flexibilité recherchée par le Code du Travail, et encadrée par un certain nombre de mécanismes et dispositions légales visant à enrayer la vulnérabilité dans le marché de l'emploi, n'a guère pu porter les fruits escomptés. De même, le recours de la plupart des entreprises à l'exercice de cette activité sans aucune observance des conditions réglementaires, notamment l'obtention d'une autorisation auprès de l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi, conduit à des enfreintes aux conditions de la concurrence loyale entre les entreprises opérant dans ce domaine.

Annexe N°2 - Modèle du cahier de charges que les agences de recrutement privées sont tenues de respecter, et qui contient les conditions relatives à la détermination des frais que peut assumer le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à l'étranger

Je soussigné:

Nom complet: -----

Adresse: -----

Nationalité: -----

N° de la carte d'identité nationale: ----- Délivrée le: ----- A: -----

Passeport (1) N°: ----- Délivré le: ----- A: -----

Adresse au Maroc: -----

Adresse à l'étranger (1): -----

Carte de résidence (1) N°: -----

Numéro de téléphone: ----- Fax: -----

Email: -----

En tant que représentant légal de l'agence de recrutement privée dénommée: -----

dont le siège social est sis à: -----

Adresse actuelle: ----- Numéro
d'inscription au registre de commerce: ----- Numéro de compte
bancaire -----

(nom et adresse de la banque): -----

N° d'affiliation à la CNSS: -----

Déclare que l'agence que je représente s'engage à:

I: Indiquer aux candidats pour le travail à l'étranger le montant des frais qu'ils pourraient assumer s'ils venaient à bénéficier d'un contrat de travail à l'étranger, ainsi que le délai imparti pour restituer ces frais à l'agence.

Le montant des frais que le salarié peut être appelé à assumer ne saurait dépasser, dans tous les cas, le salaire d'un mois net du salaire annuel moyen fixé par le contrat de travail à l'étranger dont il est titulaire.

De même, ledit montant ne saurait être encaissé qu'après l'obtention par le candidat d'un contrat de travail validé auprès des services compétents dans le pays d'accueil, et de l'autorité gouvernementale marocaine chargée de l'emploi.

(1) Informations réservées aux étrangers.

II: Délivrer au bénéficiaire d'un contrat de travail à l'étranger un récépissé contre les frais encaissés, et inscrire cela sur le registre tenu par les agences de recrutement privées, conformément à l'article 486 de la loi 99-65 relative au Code du Travail.

III: Restituer le montant des frais au salarié si l'application des termes du contrat s'avère impossible pour des raisons indépendantes de la volonté du bénéficiaire du contrat de travail, et ce, dans un délai d'un mois à partir de la date de sa demande de récupération dudit montant. Cette restitution est attestée par un bon de décharge.

IV: Si, pour obtenir un contrat de travail à l'étranger, le candidat doit bénéficier d'un stage ou d'une formation payants, l'agence, dans le cas où elle dispense cette formation, l'encadre ou la conseille, garantit au candidat l'obtention d'un contrat de travail dans un délai d'un mois maximum après la fin de la période de formation ou de stage.

Dans le cas où le stage doit se dérouler hors du siège de l'agence et dans des locaux ne dépendant pas d'elle, l'agence s'engage à traiter uniquement avec les établissements de formation disposant d'un agrément légal et valide de la part des autorités compétentes,.

Dans le cas où le salarié ne bénéficie pas d'un contrat de travail dans le délai imparti, comme c'est indiqué plus haut, l'agence assume tous les frais de formation que le salarié aura versés à l'établissement de formation, en sus des frais consécutifs à cette formation, tels les frais de transport, d'équipement, etc.

Cependant, l'agence ne s'engage pas à restituer les frais de formation dans le cas d'interruption volontaire de la part du salarié, ou si ce dernier déclare par écrit ne plus vouloir bénéficier du contrat de travail à l'étranger pour lequel la formation a eu lieu.

Signature du représentant de l'agence et cachet de cette dernière, validés par les autorités dans l'aire de compétences desquelles se trouve le siège de l'agence

Annexe N°3 - Modèle du contrat établi entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié

Article I: Les parties contractantes

Ce contrat est signé par l'agence de recrutement temporaire (dénommée):....., et dont le siège est sis au....., représentée par M/Mme:.....N° d'agrément:....., N° d'affiliation à la CNSS:....., N° du contrat d'assurance contre les accidents de travail:....., d'un côté.

Et M/Mme:....., titulaire de la Carte d'Identité nationale N°:....., Profession:....., Adresse:..... d'un autre côté.

Article II: Détermination de la tâche

Le salarié exécutera la tâche:..... pour une durée de:.....mois.

Article III: Justification du recours à la substitution d'un salarié à un autre

On recourt au recrutement temporaire:

- Pour substituer un salarié à un autre en cas d'absence de ce dernier ou en cas d'interruption du contrat de travail, à moins que l'arrêt ne soit consécutif à une grève;
- En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- Pour faire exécuter des tâches à caractère saisonnier;
- 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 IV: Durée de la tâche

Ce contrat entre en vigueur le:.... Et prend fin le.... Ou à la fin de ladite tâche.

Article V: Lieu d'exécution de la tâche

La tâche sera exécutée au siège de l'établissement sis au

Article VI: Le montant fixé contre la mise du salarié temporaire à la disposition de l'utilisateur.

Le montant est fixé à dirhams.

Article VII: le salaire et les modalités de paiement.

Les salaires sont versés, ou bien directement au siège de la société – une fois tous les quinze jours pour les ouvriers et une fois par mois pour les employés –, ou bien par virement bancaire.

Article VIII: Durée de la période d'essai.

Concernant les contrats établis pour une durée de moins d'un mois, la période d'essai ne peut dépasser deux jours. Elle est de trois jours si la durée du contrat est d'un à deux mois, et de cinq jours si la durée du contrat dépasse les deux mois.

Article IX: Caractéristiques du poste que le salarié doit occuper.

Le salarié travaille dans cet établissement en tant que:....., et exerce.....

Article X:Le salarié temporaire ne saurait occuper le poste d'un salarié licencié pour des raisons économiques, et ce, durant l'année consécutive au licenciement.

Annexe N°4 - Modèle du contrat établi entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice

Article I: Les parties contractantes

Ce contrat est signé par l'entreprise de travail temporaire (dénommée):....., et dont le siège est sis au....., représentée par M/Mme:.....N° d'agrément:....., N° d'affiliation à la CNSS:....., N° du contrat d'assurance contre les accidents de travail:....., d'un côté.

Et l'entreprise utilisatrice dénommé

Statut juridique:

Adresse:

Représentée par: M/Mme:....., titulaire de la Carte d'Identité nationale N°:....., Profession:....., Adresse:..... d'un autre côté.

Article II: L'entreprise (dénommée):.... met à la disposition de la société (dénommée):....des salariés temporaires conformément aux dispositions prévues par l'article 495, référant au paragraphe « c » de l'article 477, qui autorise les entreprises d'emploi temporaire de recruter des salariés pour les mettre temporairement à la disposition d'une tierce personne dite l'utilisateur (nommé), qui définira leurs tâches et en contrôlera l'exécution.

Article III: Justification du recours aux salariés de l'emploi temporaire.

L'utilisateur recourt aux salariés de l'emploi temporaire dans ces cas seulement:

- Pour substituer un salarié à un autre en cas d'absence de ce dernier ou en cas d'interruption du contrat de travail, à moins que l'arrêt ne soit consécutif à une grève;
- En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- Pour faire exécuter des tâches à caractère saisonnier;
- 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 IV: La somme fixée contre la mise du salarié à la disposition de l'entreprise utilisatrice

La somme est fixée à.....dirhams.

Article V: Durée de la tâche

La durée de la tâche couvre la durée de l'interruption du contrat du salarié absent, qui va du...au..., pour remplacer le salarié nommé....

La durée de la tâche est déterminée selon les cas suivant:

- Trois mois renouvelables une seule fois, dans le cas de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- Six mois non renouvelables dans le cas de l'exécution de travaux à caractère saisonnier, ou l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de Contrat de travail à durée indéterminée.

Article VI: Les travaux comportant un risque particulier

Il est interdit de recruter des salariés de l'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant un risque particulier.

Article VII: Les entreprises d'emploi temporaire ne doivent pas recruter des salariés pour les mettre à la disposition de l'entreprise (dénommée):....si cette dernière licencie ses salariés en

tout ou en partie pour des raisons économiques durant une année à partir de la date du licenciement.

Article VIII: Responsabilité de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice prend toutes les dispositions de protection suffisantes pour assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires travaillant pour son compte.

De même, ces entreprises assurent leurs salariés contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Article IX: responsabilité des entreprises d'emploi temporaire

Les entreprises d'emploi temporaire sont responsables, vis-à-vis des salariés qu'elles mettent à la disposition de l'entreprise ou la personne utilisatrice, de respecter toutes les dispositions légales et organiques, à l'exception de celles stipulées par l'article 8 plus haut.

Introduction

La mondialisation a offert aux multinationales des opportunités jusque là inédites pour l'élargissement du champ de leurs activités au-delà des frontières nationales, y compris dans les pays en développement, afin d'obtenir les produits les moins chers et de maximiser les bénéfices. Cette logique est sous-tendue par une idée foncière qui prévaut dans les cercles économiques, à savoir que le marché lui-même est ainsi fait qu'il procure le meilleur à tous, la multinationale étant une société associée à un certain nombre de sociétés étrangères filiales qui sont en mesure d'acheminer et de commercialiser la production de la société mère au-delà des frontières de n'importe quel pays. Ces multinationales constituent non seulement des entreprises de proportions colossales capables de commercialiser leur production à l'étranger, mais elles s'emploient également à exporter tout un arsenal de capitaux, de technologies, de compétences administratives et de savoir-faire en marketing, dans le but d'entreprendre la production dans un pays étranger. Dans nombre de cas, la production de ces entreprises couvre le monde entier, non sans quelques différences ayant trait aux étapes de production adoptées dans tel ou tel pays. De même, la commercialisation s'effectue parfois à l'échelle internationale tout comme la vente des articles fabriqués dans un ou plusieurs pays. En dernier lieu, les multinationales cherchent à trouver des filiales dans de nombreux pays. A ce titre, certains experts définissent les multinationales comme étant des sociétés possédant des investissements dans six pays ou plus, et constatent que de telles sociétés représentent 80% de l'ensemble des entreprises étrangères appartenant aux grandes sociétés américaines⁵⁵.

Dans ces multinationales se trouvent matérialisées les normes de complémentarité entre les secteurs d'activité, avec une proportion constamment croissante des activités internationales en comparaison des activités nationales auxquelles se livre la société mère. Il s'agit d'entités caractérisées par une structure organisationnelle et stratégique de haut niveau, à quoi s'ajoute le caractère multinational des propriétaires et des directeurs qui possèdent du pouvoir dans la prise des décisions, et ce dans un cadre conçu pour assurer des politiques harmonieuses au sein de la société en tant que réseau compact aux composantes complémentaires et solidaires⁵⁶. Dans ce sens, les multinationales figurent l'expression de certaines tendances foncières qui régissent désormais l'évolution du capitalisme contemporain, et qui le mènent vers la réalisation des finalités suivantes:

- unifier le marché du commerce international par le biais d'un travail continu de destruction et d'affaiblissement des barrières douanières et de la ressource nationale;
- unifier le marché financier et le crédit international;
- unifier le marché technologique international par le truchement d'un élan national vers l'uniformisation.

⁵⁵ Joan Edelman Spero, *The Politics of International Economic Relations*, traduit par Khalid Kassim, Dar Al Kitab Al Ordoni, Amman, 1987, p.114.

⁵⁶ Nouzad Abderrahmane Al Hîtî, *Les sociétés multinationales et leur rôle dans l'économie mondiale*, Etude présentée à l'Administration de la Coopération Internationale – Conseil de la Planification, Qatar- Doha, 2008, P.12.

Les sociétés internationales ou multinationales ont vu leur nombre augmenter durant les dernières décennies, passant de 7000 en 1970 à 65000 actuellement, avec la présence de plus de 80000 filiales à l'étranger. De telles sociétés tiennent lieu de véritable catalyseur qui stimule l'expansion des flux d'investissement à l'échelle mondiale. A cet égard, le volume d'investissement de *General Motors* s'avère supérieur au volume du PIB de l'Autriche, celui de *Shell* dépasse le PIB d'un pays comme l'Afrique du Sud; et la société *ETN* contrôle 40% du commerce mondial⁵⁷. Au cours des deux dernières décennies, les multinationales ont fait montre de souplesse et de flexibilité dans le choix d'emplacements idoines pour leurs investissements; désormais, pays, régions, villes s'emploient à l'envi à attirer les investisseurs; si bien que le total des employés de cent sociétés parmi les multinationales s'est accru pour atteindre environ 12.700.000 individus durant les dernières années.

A titre d'exemple, la société de chaussures *Nike* a déclaré que la fabrication de chaque chaussure du type moyen lui coûte un dollar et demi, alors que le prix que le consommateur devra payer s'élève à 100 dollars. L'interdépendance est devenue un trait de plus en plus caractéristique de l'économie mondiale durant les dernières décennies: marchés financiers, relations commerciales, comportements en termes de production ne sont plus l'apanage de tel ou tel Etat-nation, ces Etats ne pouvant plus régir tous seuls de tels processus. Pareille évolution n'était pas sans avoir maints impacts sur la situation économique et sociale des employé(e)s dans une grande partie du monde, ainsi que sur l'équilibre des forces entre employeurs et employés.

Selon des estimations récentes, le nombre des sociétés multinationales s'élève à environ 65000 sociétés et celui des sociétés étrangères relevant de ces entités dans les différentes régions du globe à environ 850000. Les pays industrialisés abritent quelque 50000 sociétés, soit un taux approximatif de 77% de l'ensemble des multinationales à l'échelle du globe. Le reste des pays du monde accueillent plus de 15000 sociétés, soit un taux de 13% du total de ces sociétés; la part des pays en développement est de 9246 sociétés, dont 65% se concentrent en Asie, précisément au sud, à l'Est et au sud-est, 28% en Amérique Latine et aux Caraïbes, 5% en Asie de l'Ouest, et 2% en Afrique.

Axe premier - La mondialisation et les nouvelles formes de travail

I- Globalisation des relations et des modes de production: de la production de masse à la production du savoir.

L'ère industrielle a été marquée par la prédominance de la mentalité inhérente à la production de masse, qui s'est quasiment perpétuée tout au long du siècle dernier. On a vu de fait comment les rayons s'encombraient de quantités considérables de produits aux standards uniformisés. A notre époque, où prévalent en revanche le savoir et l'informatique, les choses ne cessent de changer: la compétitivité de l'économie à base de connaissance ne repose plus sur les concepts de production, de commercialisation et de distribution intensifiées ni sur des

⁵⁷Severin Schmidt, *Mondialisation et justice sociale, Soutien aux syndicats dans le domaine de la coopération internationale*, Edition de la fondation Frederich-Ebert, Numéro de publication international ISBN 3-89892-462-9, Impression de l'Université de Bonn, Allemagne 2005, p.5.

politiques uniformes, la clé de la réussite en affaires réside désormais dans l'identification de la spécificité de chaque consommateur, ce qu'on appelle *Mass customisation*: il s'agit de produire des biens nouveaux et des services conçus pour satisfaire des désirs spécifiques chez les consommateurs. Bien des experts estiment à cet égard qu'un tel principe sera une composante au rôle de plus en plus déterminant dans la réponse aux besoins et aux désirs des consommateurs, et qu'il s'érigera dès lors en principe organisateur du secteur de l'emploi durant le prochain siècle, tout comme l'a été la production intensifiée au siècle dernier.

En dépit des prévisions optimistes faites par maints chercheurs, selon lesquelles les ressources humaines et matérielles se verront, dans le contexte de la mondialisation et de la libéralisation des forces de la concurrence, orientées vers les sites productifs (il s'agit là ce que l'on nomme *approche économique des compétences*), ce qui donnera lieu à un accroissement continu du mouvement de la production au sens large du terme à l'échelle internationale, de quoi assouvir de façon meilleure les besoins des hommes, il n'en demeure pas moins que la mondialisation aidant, le monde s'est orienté vers une accentuation manifeste de la pauvreté, dont le spectre s'est élargi avec des proportions redoutables (840 millions de personnes souffrent de famine, 2 milliards pâtissent de la malnutrition). Cela va de pair avec une tendance manifeste vers une forte concentration de la richesse, tant à l'échelle des pays qu'au niveau des individus dans le même pays. En effet, la cinquième partie de la population mondiale qui vit dans les pays possédant les plus hauts revenus détient 86% du PIB mondial, 82% des exportations mondiales, 68% des investissements étrangers directs, et 74% des lignes de téléphone dans le globe. Quant à la cinquième partie de la population mondiale vivant dans les pays les plus pauvres, elle n'a droit qu'à 1% du PIB mondial. Un tel constat s'explique par maints facteurs, les plus importants étant la domination exercée par les marchés sur le processus de la mondialisation, qu'ils consacrent pour maximiser les bénéfices, loin de toute prise en compte des retombées éventuelles d'une telle situation sur les droits des humains⁵⁸.

Force est de souligner que, sous l'impulsion des sociétés multinationales, l'impact de la mondialisation sur le commerce international et sur les tendances de l'investissement mondial a induit la création de nouveaux modes de spécialisation et de division du travail dans le monde, les décisions afférant à la production et à l'investissement se trouvant désormais prises selon une optique mondiale régie par des considérations économiques où prévalent les concepts de coûts et de recettes.

L'ampleur de l'activité à laquelle se livrent les sociétés multinationales en termes d'investissement, de production, de commercialisation et de marketing, ainsi que l'apport de la révolution technologique, avec les nouvelles opportunités qu'elle a rendues possibles sur le plan de la spécialisation, tout cela a favorisé l'émergence de nouveaux types de spécialisation et de division du travail. Nul doute que ces entreprises jouent un rôle de premier plan dans l'accentuation de ce processus, leur présence étant de plus en plus manifeste dans les pays industriels comme dans les Etats en développement.

⁵⁸Exposé présenté lors d'une session de formation sur le thème: "Les variables internationales et leurs effets sur les questions de l'emploi dans les pays arabes", session organisée par l'Organisation Arabe du Travail, Bureau Arabe du Travail, Yemen, 27/29-11-2006, p.11.

Pareille tendance est, semble-t-il, propre à fournir à de nombreux pays en développement l'opportunité de percer le marché mondial par rapport à bien des produits, sachant que les nouveaux modes de répartition du travail leur permettront d'acquérir des avantages compétitifs sur un large éventail de marchandises relevant des industries électriques, électroniques ainsi que des secteurs de l'ingénierie et de la chimie; qu'on en juge par l'expérience on ne peut plus révélatrice des Tigres du sud-est du continent Asiatique.

Autant dire que les autres pays en développement sont appelés à tirer parti de cette tendance afin d'accroître le volume de leurs exportations; ils se doivent également de comprendre que vis-à-vis de ces multinationales, l'un des mécanismes les plus pertinents consiste à les inciter à investir dans le territoire national, à y implanter certaines industries qui seront à même de faire sortir ces pays du cercle de la production des matières premières et des matières extraites afin qu'ils puissent embrasser des industries plus performantes en termes de valeur ajoutée à l'exportation⁵⁹.

Il en va ainsi du phénomène de la production à distance, où les sociétés multinationales redessinent la cartographie de la production au niveau mondial: une société donnée se spécialise dans la production d'une marchandise déterminée en réalisant toutes les étapes de la production, mais sans s'établir dans un seul pays, ce qui signifie le passage d'une stratégie de production nationale vers une stratégie de production mondiale marquée par la non concentration ou la non restriction de la production au cadre local. A titre d'exemple, la société *Péchiney* travaille en Australie dans l'extraction de la bauxite; en Amérique, elle transforme ce minerai en alumine; elle produit ensuite l'aluminium au Gabon en utilisant l'alumine produit par ses filiales implantées en Guinée. Avec un tel mode de production, il devient difficile d'attribuer une marchandise donnée à un seul pays, celle-ci étant fabriquée de manière fragmentée dans des milliers d'usines disséminées dans plusieurs pays.

Par ailleurs, il s'avère, à la lumière des données de l'Organisation Internationale du Travail correspondant à l'année 2015, qu'il existe 21.9 millions de personnes réduites au travail forcé, dont plus de 6.5 millions d'enfants. Parmi ces travailleurs, entre 5% et 15% environ opèrent dans les chaînes d'approvisionnement, ce chiffre augmente de manière sensible si l'on tient également compte des chaînes internes.

A ce propos, on constate que l'économie informelle, notamment dans ses échelons les plus bas, se voit en butte au péril qu'implique la manifestation des pires formes du travail des enfants. De nombreux enfants exercent en effet des métiers dangereux, considérés comme les pires formes du travail des enfants, et qui mettent en péril de façon directe leur santé, leur sécurité, leur développement psychique et moral; leur nombre s'élève dans l'absolu à 85 millions d'enfants. Ont été également constatés des cas atroces parmi ces formes de travail, en particulier dans les secteurs parallèles à ceux où se trouve élevé le risque d'apparition des formes contemporaines d'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement, à savoir le secteur de l'agriculture (par exemple dans la culture des matières premières comme le sucre,

⁵⁹Fatima Az-zahraA'rrâb, "La responsabilité sociale dans l'investissement étranger direct et son rôle dans le développement des pays en développement", communication présentée (en arabe) lors du 3ème Forum International sur: *Les organismes des affaires et la responsabilité sociale*, Université Bachchâr, Syrie, 14 et 15 février 2011, p.4

le coton, le cacao, le tabac, etc.), de même que ceux du bâtiment, des mines, des carrières de pierres et du textile⁶⁰.

II- Mondialisation et consécration du fossé technologique: accentuation de la dépendance économique et politique

Les sociétés multinationales sont considérées comme étant une source incontournable pour le transfert du savoir et du savoir-faire technique, administratif et organisationnel, et ce par le biais de la formation, de la main d'œuvre spécialisée qu'elles fournissent, ce qui n'est pas sans contribuer à réduire l'hiatus technologique et organisationnel entre pays avancés et pays en développement⁶¹.

En outre, les sociétés multinationales tirent leur force de la mainmise impérieuse qu'elles exercent sur la science et la technologie, de quoi s'assurer une situation de monopole dont elles usent au plus haut degré pour maximiser les bénéfices. On peut affirmer que, dans l'apparence, la relation existant entre sociétés multinationales et pays en développement est une relation qui s'inscrit dans le cadre du modèle du marché incarnant le double monopole, un tel modèle consistant à établir l'équilibre en fonction du pouvoir de négociation des deux parties. Pareil modèle ne saurait toutefois se prêter à l'application dans la conjoncture actuelle compte tenu de l'énorme déséquilibre existant en faveur des multinationales, dans la mesure où c'est leur monopole hégémonique qui leur permet dans la pratique d'exploiter le transfert de la technologie sous forme de gammes qui constituent le moteur de leur puissance financière⁶².

Il faut noter que dans le domaine de la révolution scientifique et technologique, les multinationales ne se contentent pas de leur emprise manifeste sur le matériel et les équipements les plus sophistiqués, mais étendent tout aussi bien leur mainmise aux secteurs prometteurs où cette technologie est censée évoluer à l'avenir, et ce à coup d'investissements colossaux dans les centres de recherche et de perfectionnement technologique. De fait, ces sociétés exercent une hégémonie dans les branches les plus pointues du progrès technologique, telles les industries électroniques, nucléaires, chimiques et militaires. Il n'est donc point étonnant que grâce à cette domination des secteurs les plus avancés et de la technologie qui les sous-tend, ces multinationales exercent une mainmise inexorable sur la plupart des technologies qui vont des pays riches du Nord vers les pays pauvres du Sud.

En vérité, maîtriser les travaux de recherche et de perfectionnement est perçu comme l'un des instruments par lesquels les sociétés cherchent à réaliser des conquêtes scientifiques et des innovations technologiques, de quoi réduire les coûts et accroître l'efficacité,

⁶⁰ Rapport de Mme Urmila Bhoola, experte de l'ONU, sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, sous le titre "Consolider et protéger tous les droits de l'homme, précisément les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels", y compris le droit au développement". Rapport présenté au Conseil des Droits de l'Homme lors de sa 30ème session, le 8 juillet 2015, publié sous le numéro / 35/30HRC/, paragraphe 19.

⁶¹ Omar Saqr: *La Mondialisation et les questions économiques contemporaines* (en arabe), Addar Aljami'iyya, Le Caire, Ed 2003, p.29.

⁶² Nouzad Abderrahmane Al Hîfî, *La révolution scientifique et technologique et l'avenir de l'économie arabe*, (en langue arabe) Imprimeries Editar Cagliari, Italie, Ed 2000, p.53.

perfectionner les produits, augmenter les chances commerciales et créer des sources de revenus supplémentaires. C'est donc le savoir, non la marchandise, qui s'érige désormais en ressource déterminante sur le plan de la compétitivité qui se joue entre les sociétés dans leur course effrénée pour asseoir leur hégémonie sur les marchés mondiaux.

Dans ce sens, les données statistiques révèlent que les sociétés multinationales accaparent des parts très élevées parmi les dépenses allouées à la recherche et au perfectionnement dans les pays industrialisés, tels le Japon, les Etats-Unis, l'Allemagne, où cette dépense a atteint un taux du PIB estimé à 3.1%, 2.7% et 2.5% respectivement durant la période 1997-2002⁶³. Et il est à constater que ces valeurs ont doublé au cours des dernières années.

La littérature ayant trait aux économies du développement montre que le transfert de la technologie d'un pays à l'autre ou d'une institution à l'autre emprunte des canaux divers: licences, projets communs, investissement étranger direct, importation de matériel dédié à la production de marchandises capitalistes. Force est de souligner à cet égard que le rôle des multinationales dans le transfert de la technologie a gagné en ampleur de manière frappante durant les années soixante-dix du siècle dernier. Depuis, leurs activités ont commencé à dominer le mouvement des transactions des marchés mondiaux et à contrôler le tableau de bord de bien des pays, notamment des pays en développement. Il s'en suit que s'accroît davantage à son tour la dépendance économique et technologique de ces économies, ce qui finit par les subordonner à l'engrenage de l'économie capitaliste.

Il est à noter que les modes de transfert de la technologie adoptés par les sociétés multinationales vis-à-vis des pays en développement peuvent être ramenés aux approches suivantes:

- 1- Ces sociétés multinationales s'appliquent en général à transférer à leurs filiales des technologies plus modernes et plus performantes que ce qu'elles fournissent à d'autres entités du pays hôte qui aspire à intégrer l'économie de marché. En général, ce sont les pays les plus avancés, comparés aux pays les moins avancés, qui reçoivent des multinationales les technologies les plus modernes et les plus sophistiquées.
- 2- Bien qu'il favorise le transfert de technologies généralement plus modernes et plus performantes, l'investissement étranger n'en constitue pas moins un mode plus coûteux que d'autres susceptibles de se prêter à ce transfert, comme les licences par exemple, lorsque le transfert est possible par leur biais. Cependant, les technologies que les multinationales apportent par le truchement de la licence sont le plus souvent moins modernes et moins performantes que celles transférées à travers l'investissement étranger direct.
- 3- Les relations usuelles sur lesquelles se fondent les alliances stratégiques varient à travers un éventail vaste comprenant d'un côté les projets communs, et du côté opposé les accords contractuels. L'alliance tient lieu d'outil efficace pour le transfert de la technologie. Toutefois, les alliances stratégiques restent, dans la plupart des cas, limitées au lien entre sociétés issues des pays avancés, ou issues des pays en développement les

⁶³ ITU, World Telecommunication Indicators Data base, 8th edition, 2005

plus avancés, pays qui sont parvenus à jeter les bases technologiques qui leur permettent d'assimiler et d'exploiter les savoirs techniques véhiculés en vertu de l'alliance. L'argument communément invoqué ici consiste à alléguer que les pays en développement ont souvent du mal à assimiler et à exploiter les technologies plus modestes (moins modernes et moins performantes) qu'ils reçoivent par d'autres voies, la licence par exemple⁶⁴. Il convient de souligner que les changements intervenus aux niveaux régional et international, et les mutations économiques et sociales ont conduit à l'émergence d'un nouvel Ordre mondial ayant ses propres contenus et ses propres dimensions économiques, sociales, financières, culturelles et politiques. Un tel Ordre repose sur l'économie de marché, celle-ci étant associée au recul du rôle économique et social de l'Etat, et marquée par le rôle de plus en plus prépondérant dévolu aux sociétés multinationales et les organismes financiers internationaux, entités qui, désormais, imposent aux Etats en développement des politiques et des programmes de réajustement structurel et de réforme économique. Il en a résulté des changements profonds dans la nature même des relations internationales ainsi que dans la configuration de nouvelles relations sociétales et humaines. La révolution scientifique et technologique a également doté ces sociétés multinationales d'une force supplémentaire et d'une capacité à dépenser pour la recherche scientifique. A considérer les activités menées par ces multinationales, il s'avère qu'elles ont contribué dans une grande mesure à fragmenter l'opération de production à l'échelle internationale, lui conférant un caractère instable et interruptible. De même, elles n'hésitent point à se dérober à toute censure, à se soustraire à un quelconque accord contraignant. Du même coup, de telles sociétés ont coordonné avec les organismes financiers et les organisations internationales afin de pénétrer dans les pays en développement. L'action de ces multinationales dans l'économie mondiale s'est manifestée à travers leur rôle de plus en plus important quant à l'internationalisation de l'investissement, de la production, des services, du commerce et des valeurs ajoutées. Du même coup, elles ont contribué de manière significative à tracer la configuration d'un système commercial international libre, à accélérer davantage la croissance de l'investissement mondial direct, à stimuler l'évolution rapide de la globalisation financière. Ce faisant, leur influence s'est fait sentir de manière plus impérieuse sur les politiques économiques des Etats, aggravant ainsi davantage la pauvreté dans le monde, provoquant la fuite des cerveaux, rendant encore plus béante la fracture technologique entre pays avancés et pays en développement. Pour résumer les effets de la mondialisation sur l'économie mondiale, on peut affirmer qu'elle a abouti à affaiblir la souveraineté des Etats en la matière, à minimiser leur rôle économique et social, à donner naissance à une couche sociale parasitaire, à affaiblir la balance des paiements, à priver les pays d'accueil de la pratique des activités liées à la recherche scientifique et au perfectionnement technologique, et ce en les séduisant par l'octroi de recettes plus substantielles sur leurs investissements, les détournant ainsi de créer leur propre base productive, et en mettant à profit, à la fois, les avantages relatifs inhérents à

⁶⁴ *Investment Report 2000, Geneva, 2000.*

ces pays; sans oublier qu'en termes de financement, ces sociétés recourent ultérieurement au marché local pour s'approvisionner. Quant à la charge fiscale, leurs taux de contribution y demeurent peu élevés. A tout cela s'ajoute le rôle qu'elles assument dans l'expansion de la corruption au sein de la société.

III- Globalisation des relations de travail: provocation de conflits entre employés à travers le monde

En 2014, le nombre des sociétés opérant à travers les frontières transnationales s'élevait à 75000. Ces entreprises se caractérisaient par une certaine flexibilité dans le choix de leurs sites d'investissement. A ce titre, pays, zones, villes se sont mis à rivaliser pour attirer les investisseurs; mieux, il y avait une concurrence directe entre des sites affiliés à la même société. Dans le contexte d'une telle concurrence, les niveaux des salaires et de la sécurité sociale sont devenus un simple fardeau, un coût supplémentaire.

Dans les pays industrialisés, les salaires et les conditions de travail commencent à subir des pressions (tant et si bien que les employés, hommes et femmes, se sont vus bien des fois astreints à consentir des concessions douloureuses aux dépens de leurs droits afin de pouvoir paraître capables de maintenir la concurrence). Dans les pays pauvres, les travailleurs se voient, pour leur part, privés de la perspective d'accéder à leurs revendications et d'améliorer leurs conditions de travail.

Le problème de l'emploi s'est érigé en une des priorités incontournables dans les politiques sociales et économiques de différents pays. Au cours des dernières années, une importance chaque fois plus grande est dès lors conférée à cette question. Cela s'explique par plusieurs facteurs, à savoir: la globalisation de l'économie, la libéralisation du commerce international, avec les effets néfastes qui en découlent sur les marchés de l'emploi, la mise en application des programmes de réforme économique, la privatisation des institutions du secteur public et le licenciement des travailleurs qui s'en est suivi, l'augmentation des effectifs de la population active jointe à l'élévation du taux d'accès des femmes au marché de l'emploi, l'impact de l'évolution technologique fulgurante sur le monde du travail, en sus de l'intérêt grandissant porté aux droits de l'homme, avec au premier chef le droit au travail⁶⁵. Il faut noter en outre que les positions syndicales en termes de négociation sont plus faibles qu'elles ne l'étaient autrefois. Ainsi, nombreux sont désormais ceux qui parlent de régression progressive des droits sociaux à l'échelle mondiale.

Ce qui aggrave la situation, c'est que l'administration de ces sociétés jouit d'une avance significative en fait d'information par rapport aux employés, ce qui l'habilite à mieux jauger l'équilibre entre les avantages et les inconvénients que présente tel ou tel site ciblé pour l'investissement; autrement dit, elle se trouve en mesure de déclencher des conflits entre employés.

L'interdépendance au sein de l'économie mondiale est devenue un trait de plus en plus caractéristique des dernières décennies. En effet, les marchés financiers, les relations commerciales et les comportements de production ne sont plus du ressort exclusif d'États-

⁶⁵Mustapha El Feqi, ex-assistant du Ministre des Affaires Etrangères, *fiche sur le chômage et le manque de formation professionnelle*, 2006, Egypte.

nations déterminés, ces Etats n'étant plus à même de les régir tous seuls. Une telle évolution a inmanquablement eu des retombées sur la situation économique et sociale des employés à grande échelle dans le globe, ainsi que sur les rapports de force entre employeurs et employés.

Du fait de la globalisation des relations de production, on constate une hausse de la demande concernant la main d'œuvre, moins chère précisément, des pays en développement, où il y a une offre disponible de travailleurs issus de groupes vulnérables: population autochtone, minorités, personnes considérées comme appartenant aux « couches défavorisés » de la société, migrants, notamment ceux en situation irrégulière. Les travailleuses, en particulier, se trouvent exposées à l'exploitation dans certains secteurs en raison de la corrélation existant entre discrimination et inégalité entre les sexes. Dans les pays industrialisés, les salaires et les conditions de travail sont assujettis à des pressions telles que les employés, hommes et femmes, se sont vus bien des fois astreints à consentir des concessions douloureuses aux dépens de leurs droits, et ce afin de pouvoir donner l'impression d'être capables de maintenir la concurrence. Dans les pays pauvres, les travailleurs se voient privés de la perspective d'accéder à leurs revendications et d'améliorer leurs conditions de travail⁶⁶.

En guise d'illustration, on peut prendre un exemple de l'industrie automobile: la fabrication d'un véhicule suppose la participation de sociétés innombrables disséminées dans des dizaines de pays. Dans ce cas, la bataille de la concurrence pour obtenir des coûts réduits ne se livre pas uniquement au sein du groupe des différentes grandes sociétés, mais également entre les différentes usines appartenant au même groupe de sociétés ou aux mêmes pays. Ce phénomène, nommé « globalisation » de l'économie, est souvent dénoncé par les représentants du personnel, qui le perçoivent comme un péril pour eux, comme un processus aussi injuste que difficile à contrôler.

Il en va autant des sociétés internationales, dotées de chaînes d'approvisionnement longues et extrêmement complexes, qui comprennent des réseaux inextricables faits de filiales, de concessionnaires, de logisticiens, d'entrepreneurs, de sous-traitants; ce genre de structures se trouve plus exposées aux défis que représentent les formes modernes de l'esclavage. Or, bien que le premier niveau de la chaîne logistique risque moins l'exposition aux formes modernes de l'esclavage, il s'est avéré que les échelons bas comportent l'éventualité de voir les sociétés s'approvisionner en produits ou en matières premières à partir d'ateliers domestiques ou d'unités minuscules relevant de l'économie informelle, où la production s'effectue dans des conditions marquées par la contrainte de la dette, par la pratique du travail forcé ou encore par la manifestation des pires formes du travail des enfants.

IV- Les pays du Maghreb Arabe et la globalisation: une adhésion non réussie et mal calculée dans la globalisation

La transition des pays du Maghreb vers l'économie de marché a conduit ces pays à asseoir leur position dans la Division Internationale du Travail, laquelle division se fonde sur l'exploitation des avantages comparatifs, au nom desquels on se contente d'exploiter les

⁶⁶ *Guide de protection du travail dans la mondialisation*, Editions du Bureau Syndical Confédéral de Coopération au Maroc, et de l'Organisation Paix et Solidarité, Commissions Ouvrières d'Andalousie, Ed 2011, p.21.

ressources naturelles sous-terraines (cas de l'Algérie et de la Lybie) ou de mettre à profit une main d'œuvre ayant des compétences plutôt faibles ou moyennes; c'est le cas du Maroc et de la Tunisie, pays qui ont enregistré une évolution considérable dans les secteurs de l'embauche (textile, mécanique, industries agro-alimentaires, entre autres). Force est de préciser que les investissements étrangers directs ont joué un rôle considérable dans l'affirmation de cette tendance traditionnelle, et ce par le biais de moyens divers, dont le recours, par exemple, à des sources étrangères, la délocalisation de plusieurs activités denses en main d'œuvre, qui se trouvent transférées des pays du Nord vers les pays du Maghreb, et dont la production est essentiellement dédiée à l'exportation⁶⁷.

La formule de l'intégration mondiale adoptée par les économies du Maghreb est une formule qui a, dans l'ensemble, entraîné des dysfonctionnements profonds, aux retombées néfastes sur le développement dans cette région. Ainsi, outre le dysfonctionnement majeur que suppose la seule exploitation des avantages comparatifs, il existe une flagrante contradiction entre la dynamique du tissu économique et celle du système de l'éducation et la formation. Si, d'un côté, on voit s'élargir le champ des activités économiques pléthoriques en main d'œuvre de faible compétence, de l'autre, on constate que le système éducatif engendre des effectifs de plus en plus nombreux de lauréats titulaires de diplômes supérieurs. C'est là la cause principale des déséquilibres dont pâtit le marché de l'emploi, lesquels se sont traduits, durant de longues années, par une augmentation des taux de chômage, en particulier parmi les lauréats des universités et les titulaires de diplômes supérieurs.

L'intégration mondiale, telle qu'elle a été entreprise par les pays du Maghreb, s'est soldée par la mise en place d'un modèle de développement extensif, reposant sur un tissu économique déstructuré, incomplet, non intégré et non intensifié. En tant que tel, ce tissu en est venu à détériorer l'encadrement dans les établissements, à affaiblir la productivité des facteurs de production d'ordre partiel et général, à précariser la compétitivité, de sorte qu'on a dû opter pour une compétitivité reposant essentiellement sur la réduction des coûts et des prix.

Une telle situation allait déboucher sur la mise en place de politiques de dumping multidimensionnelles, l'objectif étant d'attirer l'investissement étranger direct et de maintenir une croissance qui n'a pu, en moyenne, dépasser les 5% à long terme. Ces politiques ont embrassé divers types de dumping: le dumping commercial (maints secteurs ayant adopté des prix de vente assez bas, ce qui, le plus souvent, n'est pas sans affecter la qualité, les services et la rentabilité des institutions...); le dumping social au nom d'un prétendu soutien à la flexibilité de l'emploi et des salaires (d'où la prolifération de plusieurs types de travail précaire et la paupérisation des couches les plus défavorisées parmi les travailleurs, etc.); le dumping fiscal et parafiscal, lequel a conduit l'Etat à renoncer à des ressources fiscales considérables, sans oublier qu'il a été l'un des facteurs qui ont aggravé les difficultés financières des fonds de la sécurité sociale; le dumping financier, qui a provoqué la dévaluation des monnaies nationales, sachant que l'on cherchait à soutenir les exportations à défaut d'une croissance suffisante de la productivité (pour consacrer de la sorte le phénomène de l'inflation importée, et augmenter encore davantage les charges de la dette

⁶⁷ *Choix pour un développement alternatif, participatif et solidaire: approche travailliste*, Ed. de l'OIT – Bureau Régional des Etats Arabes, Beyrouth, 1ère édition, 2014, p.35.

extérieure, calculées moyennant la monnaie nationale); et enfin le dumping écologique, lequel, étant donné son impact sur l'environnement (sous forme de pollution), a été l'une des raisons de l'exploitation déficiente des ressources naturelles.

Ces politiques de dumping ont fini par laisser l'ensemble des acteurs économiques sans exception; le dumping a en effet provoqué une carence dans les ressources fiscales propres de l'Etat, lui rendant difficile la tâche de s'acquitter de plusieurs missions qui lui incombent, dont les missions sociales. Désormais, les travailleurs font face à la précarité de l'emploi, et on assiste à une détérioration des services sociaux, les familles s'en trouvent réduites à assumer une part des charges y afférant, ce qui se répercute sur le pouvoir d'achat.

Il convient de signaler également que dans les institutions, le dumping a souvent été pratiqué aux dépens des bénéficiaires; il s'en suit des difficultés financières et une détérioration des rapports avec le secteur bancaire, qui souffre à son tour du fléau de l'insolvabilité, notamment de la part des débiteurs qui ont recours plus que d'autres à la pratique du dumping.

L'autre dysfonctionnement important qui a été la conséquence du type d'intégration verticale mondiale susmentionnée, c'est qu'avec cette dernière, la faiblesse de l'intégration nationale a perduré sur les plans sectoriel et géographique. Conjuguée aux motifs politiques, cette intégration verticale a fini par décourager les acteurs économiques, et par inciter les pouvoirs publics à entreprendre de façon urgente une intégration horizontale régionale qui soit à même d'endiguer les pressions de la mondialisation, d'accroître le pouvoir de négociation de la région, ainsi que d'augmenter ses chances d'attirer des investissements étrangers qui soient de nature à élargir, à diversifier et à amplifier le tissu économique maghrébin.

Pareils résultats découlent, d'une part, du fait que le rôle de l'Etat a régressé à des degrés divers selon les pays; ils procèdent, d'autre part, de la tentative de mettre en œuvre les mécanismes du marché afin de les ériger en déterminant crucial dans le processus de mobilisation des ressources financières et humaines sur les plans sectoriel et géographique. Or, pour pouvoir surmonter cette situation, il devient indispensable de trouver une alternative pour opérer le passage d'un mode de développement extensif à un mode de développement intensif, intégré, propre à garantir la complémentarité et à instaurer un développement durable, sachant que le premier modèle consiste à stimuler la croissance en cherchant en premier lieu à accroître les facteurs de production et à diminuer les charges afin de faire face à la concurrence, à la différence du second, ou mode intensif, dont l'objectif est d'améliorer la productivité et de privilégier une compétitivité axée sur l'innovation, sur la qualité, sur le perfectionnement des services après vente, et l'octroi de garanties plus grandes aux consommateurs, etc. Néanmoins, une telle transition d'un mode de développement à l'autre requiert une remise en question de maints concepts et postulats liés à la pensée libérale prédominante⁶⁸.

⁶⁸ *Choix pour un développement alternatif, participatif et solidaire: approche travailliste*, Ed. de l'OIT – Bureau Régional des Etats Arabes, Beyrouth, 1ère édition, 2014, p.36.

V- Réponse du mouvement ouvrier: de la globalisation de l'économie à la globalisation des droits

L'idée maîtresse qui prévaut dans les cercles économiques est que le marché lui-même procure le meilleur à tous; ceci nous a situés face à un panorama dramatique à l'échelle du globe: plus de pauvreté, plus de formes de discrimination, un monde ruiné sur le plan environnemental. Entretemps, les positions syndicales en termes de négociation sont devenues plus faibles qu'elles ne l'étaient autrefois. Nombreux sont désormais ceux qui parlent de régression progressive des droits sociaux à l'échelle mondiale. Ce qui aggrave la situation, c'est que l'administration de ces sociétés jouit d'une avance significative en fait d'information par rapport aux employés, ce qui l'habilite à mieux jauger l'équilibre entre les avantages et les inconvénients que présente tel ou tel site ciblé pour l'investissement; autrement dit, elle se trouve en mesure de déclencher des conflits entre employés.

Le néolibéralisme n'a su et ne saurait garantir le partage équitable ni la sauvegarde de l'environnement. Or, en dépit du succès des politiques néolibérales du point de vue de la récupération des intérêts du capital et de la consolidation d'un nouveau système productif où il s'agit à tout moment d'exploiter les êtres humains et les ressources naturelles au profit des puissances financières et des sociétés multinationales –c'est là une évidence-, ces acteurs ne sont même pas en mesure de gouverner le monde en respectant les droits professionnels et en veillant à l'équilibre de l'ordre fondamental.

La mondialisation est synonyme de destruction. Qu'on en juge: des enfants embauchés que l'on exploite dans les usines du Tiers-Monde; des millions de personnes arrachées aux terres de leurs ancêtres; des millions d'analphabètes de l'Internet: précisément, à l'heure où nous parlons avec engouement de mondialisation, de commerce électronique, de révolution de la communication, nous oublions que 60% des personnes dans le monde n'ont encore jamais effectué un appel téléphonique, et que la moitié de la population mondiale se trouve exclue de l'économie formelle, et se voit acculée, pour gagner son pain quotidien, à travailler dans l'économie souterraine.

La réaction du mouvement ouvrier ne saurait s'en tenir à un rejet de la mondialisation, ni présenter comme alternative minimale un retour à la nationalisation de l'économie et de la politique, retour qui aurait des retombées calamiteuses si l'on en juge d'après ce qui s'est passé au cours du siècle dernier. A ce propos, nous estimons, à l'instar du mouvement syndical international, qu'il n'est d'autre alternative que la globalisation des droits par la mise en place d'institutions politiques à caractère démocratique, censées régler les rapports économiques et consolider des régimes sociaux et professionnels. Et du moment que les syndicats font face à des pressions énormes à l'échelle globale, nombre de facteurs, comme l'ouverture des marchés, l'interdépendance grandissante des réseaux que forment les processus de production, avec ce qui s'en suit en termes de concurrence, de baisse des coûts de la production et surtout de baisse du coût de la main d'œuvre - tous ces facteurs placent les représentants du personnel dans la quasi-totalité des pays devant la

question cruciale, celle de savoir comment sauvegarder les droits acquis jusqu'à présent et comment s'y prendre pour arracher de nouveaux droits au profit de la classe ouvrière⁶⁹?

En guise d'illustration, on peut prendre un exemple de l'industrie automobile: la fabrication d'un véhicule suppose la participation de sociétés innombrables disséminées dans des dizaines de pays. Dans ce cas, la bataille de la concurrence pour obtenir des coûts réduits ne se livre pas uniquement au sein du groupe des différentes grandes sociétés, mais également entre les différentes usines appartenant au même groupe de sociétés ou aux mêmes pays. Ce phénomène, nommé « globalisation » de l'économie, est souvent dénoncé par les représentants du personnel, qui le perçoivent comme un péril pour eux, comme un processus aussi injuste que difficile à contrôler.

Quoique ces processus n'aient jusqu'à présent pas fait l'objet d'un examen scientifique exhaustif et concerté, à de rares exceptions près, on constate que la plupart des organismes financiers internationaux, à l'image de l'institution financière *IMF* ou de la Banque Mondiale, ne tiennent nullement compte des aspects néfastes de la mondialisation, mais considèrent le plus souvent ses aspects avantageux tout aussi bien pour les couches les plus vastes de la population. Cette contradiction patente qui empreint l'appréhension et la perception de la mondialisation, outre une certaine méconnaissance de l'économie dans certains milieux syndicaux, devrait bel et bien nous interpeller et nous inciter à aborder ces questions avec plus de rigueur et de discernement.

Axe deuxième - Essai de compréhension et de définition des nouveaux types d'emploi

L'emploi, dans sa nature même, a connu à travers le monde des mutations rapides allant de pair avec l'émergence de types nouveaux de travail, marqués par la diversité et la flexibilité; de quoi répondre au mieux aux exigences du marché de l'emploi et s'adapter aux conditions des travailleurs, hommes et femmes. Conséquence: une entrée de plus en plus massive des individus dans le secteur informel, le domaine de l'emploi n'étant pas à l'abri des contraintes inhérentes à la révolution de l'information et la communication. Ainsi ont vu le jour des opportunités inédites et des professions nouvelles, en particulier dans le secteur des services et au niveau de l'organisation et l'administration des entreprises, sachant que se sont modifiés les moyens de production utilisés dans le système traditionnel du travail et ont émergé d'autres types d'emploi. De même, la nature du travail a subi un changement profond du fait que la technologie, avec ses manifestations et ses applications diverses, contribue à élargir la sphère des options en matière d'embauche.

I- De nouveaux métiers à la place des métiers traditionnels

Dans le contexte de la révolution informatique, les sans emploi parmi les détenteurs de savoir-faire et d'expertise ont commencé à intégrer de nombreux bureaux de services, lesquels bureaux mettent à profit leur savoir, savoir-faire et expertise dans leurs actions

⁶⁹ *Guide de protection du travail dans la mondialisation*, Editions du Bureau Syndical Confédéral de Coopération au Maroc, et de l'Organisation Paix et Solidarité, Commissions Ouvrières d'Andalousie, Ed 2011, p. 23.

commerciales et exécutives, recueillant de la sorte des recettes sans pour autant offrir un emploi fixe.

C'est dire que l'ère de la technologie aidant, les nouveaux métiers n'ont point d'attaches avec le temps ni avec l'espace. La preuve en est l'apparition de l'entreprise virtuelle, qui utilise la liaison en réseau et s'appuie sur les moyens de communication actuels pour recevoir les commandes et réaliser les services. Il s'agit d'unités destinées à la production de la richesse, constituées d'un ensemble de compétences qui, représentant des identités différentes, coopèrent pour la concrétisation de projets multiples, et cela sans disposer pour autant de structures juridiques⁷⁰.

De même, grâce à la technologie moderne, il devient possible pour les entreprises de recruter des salariés de nationalités différentes et, partant, de recourir à différents types de relations contractuelles via l'embauche extérieure et au moyen de contrats par courrier électronique. L'élément humain se trouve ainsi écarté, effacé des relations professionnelles: transactions, contrats, promotion, paiement des salaires, licenciements, tout se fait par le biais de la machine. Ces avancées technologiques ont facilité l'internationalisation en matière d'emploi: certains métiers commencent à être commercialisés, dirigés vers des pays où la main-d'œuvre est moins onéreuse. Il en va autant de l'émergence de métiers inédits spécifiques au travail à domicile, pratiques que l'on dénomme « auto-emploi ».

II- Dépassement des normes traditionnelles d'accès à l'emploi

Désormais, l'annonce d'emploi revêt plutôt un caractère technologique au lieu d'être affichée sur les lieux de travail. Les employeurs font ainsi usage des techniques modernes d'information et de communication pour afficher leurs offres d'emploi, l'Internet étant devenu un nouvel espace où se rencontrent demandes et offres d'emploi. Aussi est-il impératif pour le postulant de posséder une certaine connaissance de la technologie, et de se doter d'une adresse électronique ou d'une page personnelle sur les réseaux sociaux, éléments qui ont remplacé l'adresse personnelle utilisée pour la correspondance⁷¹. Mieux, on est passé à un traitement électronique instantané des dossiers de candidature; la tenue des entretiens et l'annonce des résultats s'effectuent également par le biais du média électronique dédié à l'emploi. Il s'agit d'un site ou portail qui permet de diffuser et de traiter les informations de manière à rapprocher offre et demande au sein du marché mondial du travail.

Ces avancées technologiques présentent aussi l'avantage de conférer aux critères du choix un caractère plus efficace pour l'employeur, maintes techniques électroniques étant utilisées pour évaluer le comportement du candidat, pour connaître sa personnalité à la lumière des contenus qu'il diffuse sur les réseaux sociaux. D'autre part, les progrès de la génétique, de par leur lien avec la technologie, facilitent l'accès à des informations génétiques concernant

⁷⁰LftouhiHasnae, "Impact des innovations technologiques sur l'emploi" (en arabe), Majallat al-qânûn al maghribî (revue de la législation marocaine), n°35, juillet 2017, p.160.

⁷¹Samira Kamili, "Le Code du Travail et les avancées technologiques"(en arabe), Majallat al-qânûn al maghribî (revue de la législation marocaine), n°13, mars 2009, p.70.

le candidat. Le corps du salarié étant considéré comme l'outil par lequel sera exécuté le travail, tout défaut physique sera sans doute perçu comme un handicap susceptible d'affecter les performances de l'entreprise, chose impensable dans ce contexte dominé par une politique de concurrence féroce à l'échelle mondiale. Si bien que l'employeur, loin de se contenter des examens médicaux usuels, prend soin de recourir scrupuleusement aux tests génétiques. Il a en plus la latitude de se servir d'autres techniques comme la graphologie et la détection du mensonge.

III- Nouveaux types d'emploi ou types en renouvellement: essai de définition

Il existe plusieurs formes d'emploi ou d'embauche qu'on réunit sous l'appellation « nouveaux types d'emploi », les plus importantes et les plus répandues sur les marchés du travail étant: le travail temporaire, le travail avec contrat à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail en sous-traitance, le travail à distance, le travail à domicile. En réalité, dans leur grande majorité, ces formes de travail ne sont pas tout-à-fait nouvelles, ce qui a amené nombre de chercheurs à rectifier ce terme et à en étendre le contenu sémantique, préférant parler de « nouveaux types d'emploi ou types en renouvellement», ou de « types modernes d'emploi ou types nouvellement créés », etc. Toujours est-il que ces formes remontent à la nuit des temps, l'élément nouveau, c'est leur utilisation plus étendue et plus fréquente, ainsi que la variété des formules d'une telle utilisation. Citons à titre d'exemple le contrat de travail à durée déterminée (CDD): un tel contrat figure dans les législations du travail depuis leur première apparition, la plupart subdivisant les contrats de travail en deux catégories: contrats à durée déterminée et contrats à durée indéterminée(CDI) .

Force est de préciser néanmoins que s'est répandue récemment l'adoption du CDD, même dans les pays les plus avancés en matière de protection sociale, à tel point que s'est inversée la tendance jadis usuelle dans les relations de travail: dans nombre d'établissements et de secteurs, le CDD est devenu la règle, le CDI l'exception.

Le travail à distance est la première forme à laquelle on songe dès que l'on parle des nouveaux types d'emploi, mais ce genre de travail n'est pas totalement nouveau, le travail à domicile, ou depuis le domicile –qui est une des formes du travail à distance- étant une pratique en usage depuis longtemps; ce qui est nouveau, c'est de travailler à distance par le biais précisément des outils modernes de communication, notamment l'ordinateur, l'Internet et le téléphone portable.

L'évolution vertigineuse qui a secoué la technologie en général, celle de la communication et de l'information en particulier, a opéré une mutation radicale dans le paradigme sociétal dans son ensemble, et en particulier dans l'économie, qu'on qualifie désormais de « numérique » ou d'*économie du savoir*. Les relations du travail ont subi un changement considérable sous l'impulsion des nouveaux outils de la communication et de l'information. En effet, si autrefois le travail se caractérisait essentiellement par la présence physique in situ du travailleur, sur les lieux mêmes de l'unité de production, ce qui permettait de surveiller ses performances et d'évaluer ses habiletés, d'ores et déjà, il est possible dans bien des métiers d'accomplir les tâches bien loin du lieu de travail.

Malgré l'évolution impressionnante des outils de la communication et de l'information, ces outils n'en remontent pas moins à une date relativement récente: le lancement du réseau Internet pour le grand public a eu lieu pour la première fois il y a seulement 25 ans, précisément le 6 août 1991, sous l'appellation WWW (World Wide Web). C'est la raison pour laquelle ces types de travail sont également appelés *formes atypiques de travail*, formule qui nous semble plus judicieuse que la précédente (*nouveaux types de travail*); c'est d'ailleurs la formule la plus employée dans les publications du Bureau International du Travail.

IV- Traits généraux communs aux nouveaux types de travail

- On cherche à alléger la pression sur le lieu du travail en évitant certaines charges dans les entreprises bénéficiant de la mise en place de ces nouveaux types d'emploi; il s'agit de réduire par exemple la consommation de l'énergie et du matériel;
- On veille à rationaliser les modes de gestion, en évitant certaines exigences, telle la tenue des cahiers et des calculs résultant de la présence des travailleurs dans les sièges des établissements. On cherche également à s'épargner les coûts de la gestion des ressources humaines, en essayant de limiter le coût de la main d'œuvre et d'en rationaliser la gestion;
- L'adéquation entre les nouveaux types d'emploi et les besoins changeants de l'entreprise, qui se doit de développer sa capacité d'adaptation aux exigences de son environnement socio-économique, ainsi que de répondre à ses besoins changeants qui requièrent l'usage de méthodes modernes;
- Les nouveaux types d'emploi peuvent être une source de création d'opportunités d'emploi; ils sont à même de doter l'entreprise d'une plus grande aptitude à maintenir ses capacités d'embauche;
- Ils contribuent à atténuer le chômage, et ce en renforçant la capacité de l'entreprise à recruter un effectif de travailleurs plus élevé que ne le permettraient les formules traditionnelles;
- Ils constituent des mécanismes permettant d'imprimer de la mobilité au marché du travail; grâce à de tels mécanismes, les places deviennent mobiles au sein de l'entreprise et sujettes au transfert d'une entreprise à l'autre.

Axe troisième - Essais d'encadrement juridique de certaines figures des nouveaux types d'emploi

L'Organisation Internationale du Travail a suivi de près, depuis 1998, l'impact de la mondialisation sur l'entreprise et sur les relations de travail. A cet égard, elle a étudié les mutations intervenues dans le monde du travail et leurs retombées sur la situation sociale des salariés. Dans le cadre des conférences internationales qu'elle organisait, L'OIT a adopté une série de normes sous formes de conventions et de recommandations, entre autres références destinées à réglementer le travail à temps partiel, le travail à domicile, l'emploi temporaire et la sous-traitance. Cette organisation a veillé à ce que les droits fondamentaux en matière de travail ne soient pas bafoués, notamment dans le cadre du libre échange consacré par les conventions internationales multilatérales ou bilatérales.

L'action menée par l'OIT tant sur le plan normatif que technique représente une source d'inspiration pour les pays en matière de réglementation des nouvelles formes de travail. Cette organisation a en effet institué des normes relatives au travail à domicile (Convention 177 et Recommandation 184), et d'autres normes réglementant le travail domestique (Convention 189, et Recommandation 201).

Avant de procéder à l'examen de certaines figures relevant des nouveaux types d'emploi, il convient de préciser qu'il s'agit soit de types nouvellement créés à la faveur des avancées incessantes de la technologique de la communication, soit de types d'emploi déjà existants, mais devenus amplement répandus à présent sous l'impulsion de la globalisation économique, sociale et juridique.

I- L'emploi temporaire: le contrat à durée déterminée

1-Le concept:

Le contrat de travail à durée déterminée, ou contrat temporaire, a été défini dans les législations comparées comme étant un contrat conclu pour une période définie, ou pour l'exécution d'une tâche déterminée. Il convient de souligner que ce type de contrat ne constitue pas un nouveau type d'emploi au vrai sens du terme, car il a été stipulé par les législations du travail depuis leur apparition. Seulement, il est devenu d'une utilisation plus répandue, les établissements y ayant recours actuellement plus qu'auparavant. Cela s'explique par une certaine appréhension vis-à-vis de l'avenir et une certaine inquiétude par rapport à l'instabilité économique de l'entreprise, autrement dit par la crainte de ne pouvoir assumer les charges d'une relation contractuelle à durée indéterminée avec le travailleur.

2- Normes arabes et normes internationales du travail

2.1- Normes arabes du travail:

Les dispositions régissant le recours au contrat de travail individuel figurent dans la Convention Arabe n°1 de l'année 1966 relative aux niveaux de l'emploi, ainsi que dans la Convention n°6 de 1976 la modifiant. Ces dispositions sont énoncées dans cinq articles (les articles 20 à 24 des deux Conventions), et apparaissent quasiment avec la même formulation⁷². Les principes les plus importants formulés dans ces dispositions sont les suivants:

- On peut conclure un contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée (article 23);
- Il faut veiller autant que possible à consigner par écrit le contrat de travail; les travailleurs ont le droit de recourir à tous les modes de preuve (article 20);
- Les clauses stipulées dans le contrat de travail doivent être conformes aux dispositions prévues par les lois, celles-ci devant viser à la protection suffisante des travailleurs (article 21);

⁷²Seuls 9 pays ont ratifié la Convention n°1: Maroc, Lybie, Liban, Irak, Jordanie, Syrie, Palestine, Egypte et Soudan; 4 Etats ont ratifié également la Convention n°6.

- Si le contrat de travail est d'une durée déterminée et que les deux parties continuent à l'exécuter après expiration de sa durée, il est considéré comme étant reconduit pour une durée indéterminée (article 23);
- La législation de chaque pays détermine la limite maximale de la durée du contrat, durée qui peut être énoncée de manière explicite ou implicite⁷³.

Force est de souligner que la Convention n°12 de 1980, relative aux travailleurs agricoles, prévoit, compte tenu de la nature spécifique du travail dans le secteur agricole, des dispositions spéciales afférant au mode de conclusion des contrats de travail⁷⁴. Les principes les plus importants préconisés par cette Convention sont les suivants:

- L'embauche des travailleurs agricoles s'effectue par le biais d'un contrat direct établi avec les employeurs, avec les bureaux de placement gouvernementaux ou avec les organismes gouvernementaux; il est interdit que l'embauche s'effectue par l'intermédiaire d'un recruteur ou d'un entrepreneur de travail (article 4);
- Les contrats de travail sont établis pour une durée indéterminée; il est permis de les conclure pour une durée déterminée ou pour une saison déterminée; la législation de chaque pays définit dans des cas pareils les droits du travailleur (article 7);
- Le travailleur agricole a le droit d'attester la relation contractuelle par tous les modes de preuve (article 8).

2.2 Normes internationales du travail:

Il n'existe pas de convention internationale régissant le travail avec contrat à durée déterminée ou avec contrat en général; toutefois, la Convention n°158 de l'année 1982, relative au licenciement (ou cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur) et la Recommandation n°166 la complétant, prévoient des dispositions destinées à protéger les travailleurs exerçant avec des contrats de travail à durée déterminée⁷⁵.

Il est à noter que la Convention n°158 a autorisé les pays membres à exclure certaines catégories de travailleurs de l'application de la totalité ou d'une partie de ses dispositions. Il s'agit des travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée et des travailleurs occasionnels (article 2, paragraphe 2 A/c).

En revanche, cette convention prévoit (paragraphe 3 du même article) la nécessité d'offrir des garanties suffisantes contre le recours à des contrats de travail à durée déterminée établis dans l'intention de se soustraire aux impératifs de protection qu'implique cette convention. La Recommandation n°166 complétant la dite convention a cité (dans la clause 3 du paragraphe

⁷³Mohamed Kechchou, "Organisation des relations de travail et protection sociale pour les travailleurs dans les nouveaux types d'emploi", fiche présentée (en arabe) lors de l'atelier d'action nationale sur le thème: *La technologie moderne et ses effets sur le marché du travail, nouveaux types d'emploi*, Slala, Sultanat d'Oman, 4-6 septembre 2016, Organisation Arabe du Travail, p.5.

⁷⁴Seuls 3 pays ont ratifié cette Convention: l'Irak, la Palestine et l'Egypte.

⁷⁵ La Convention n° 158 a été jusqu'à présent ratifiée par 36 Etats seulement (parmi les 186 Etats membres de l'OIT), dont 2 pays arabes: le Maroc et le Yemen.

2) des exemples de garanties couvrant un ou plusieurs types de protection dans les législations nationales, à savoir:

- a- Le recours aux contrats de travail à durée déterminée doit se limiter aux cas où il s'avère impossible d'embaucher le travailleur pour une durée indéterminée, et ce en raison de la nature du travail à exécuter ou des circonstances dans lesquelles le travail doit être effectué, ou encore pour des motifs liés à l'intérêt du travailleur;
- b- Les contrats à durée déterminée conclus dans des cas autres que ceux stipulés dans le paragraphe a-bis sont à considérer comme des contrats à durée indéterminée;
- c- Lorsqu'ils sont renouvelés une ou plusieurs fois dans des cas autres que ceux stipulés dans le paragraphe a-bis, les contrats à durée déterminée sont à considérer comme étant des contrats à durée indéterminée.

Il importe de préciser que les garanties et les clauses de protection contre le licenciement (ou renvoi ou cessation de la relation de travail), énoncées dans cette convention et, à des degrés divers, dans la plupart des législations du travail au profit des travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée (autrement dit: des travailleurs fixes) figurent parmi les premières raisons qui amènent les employeurs à préférer le contrat à durée déterminée et à en faire un usage élargi et avec des formules diverses, même dans les situations de travail fixe. Ils invoquent deux arguments majeurs à ce propos: d'abord, le fait que l'entreprise a besoin d'une flexibilité suffisante dans la gestion des ressources humaines pour faire face aux crises et aux impondérables économiques; ensuite, la pression qui s'exerce sur le coût du produit ou du service, le souci étant de pouvoir faire face à la rude concurrence qui sévit dans les marchés extérieurs et intérieurs.

Le contrat de travail à durée déterminée représente le type d'emploi le plus répandu dans la région arabe. Maintes causes sont à l'origine de cet état des choses: les unes sont communes aux employeurs dans tous les pays du monde (recherche de la flexibilité dans l'embauche, souci de réduire le coût du produit ou du service); les autres sont caractéristiques de notre région; on peut citer à ce propos:

- La nature des économies arabes, fondées essentiellement sur l'agriculture, les services et l'économie informelle, secteurs où l'on opte massivement pour l'emploi temporaire, à la différence de l'industrie, qui tend d'habitude à employer des travailleurs fixes;
- Dans bien des pays arabes, on constate une embauche massive de la main d'œuvre étrangère (cas des pays du Golfe, de la Jordanie, du Liban, de la Lybie), une telle embauche ayant atteint un taux fort élevé dans certains pays comme le Qatar et les Emirats Arabes Unis (où plus de 90% de la main d'œuvre exerce dans le secteur privé). Or, la main d'œuvre immigrée est une main d'œuvre temporaire que l'on recrute en vertu de contrats à durée déterminée même s'il est besoin de reconduire ou de perpétuer ces contrats. De même, les travailleurs opérant dans les zones franches, bien qu'étant citoyens du pays concerné, se voient pourtant recrutés au titre de contrats à durée déterminée, conformément aux règlements spécifiques à ces zones, et ce en raison du caractère temporaire des établissements qui s'y trouvent.
- Faiblesse des relations collectives de travail, et absence des négociations collectives ainsi que des contrats de travail collectifs dans la majorité des pays arabes;

- Inexistence ou rareté des restrictions sur la conclusion de contrats de travail à durée déterminée dans plusieurs législations arabes⁷⁶.

II- Le travail à temps partiel

1- Le concept:

L'emploi à temps partiel consiste à travailler selon un régime où ne s'applique pas la durée normale de travail en cours dans les entreprises, mais où le travail se limite à une partie déterminée de la durée de référence, par exemple le travail à mi-temps. Ce type de travail, auquel s'oppose le travail à plein temps, permet au travailleur, homme ou femme, le transfert de la durée de référence, celle du travail à plein temps, vers une situation de travail à temps partiel.

Maintes législations ont réglementé ce type de travail afin de répondre aux besoins des entreprises quant à l'embauche de certains salariés dont on veut obtenir les services pendant une partie de la durée normale de travail. Il s'agit dans d'autres cas de répondre aux besoins des salariés, lorsqu'une travailleuse désire par exemple travailler seulement à mi-temps⁷⁷.

2- Normes internationales du travail:

Il n'existe pas de normes arabes spécifiques au travail à temps partiel, sujet qui a pourtant été l'objet d'un intérêt considérable de la part de l'Organisation Internationale du Travail, qui lui a consacré en 1994 une convention complétée par une recommandation (la Convention n° 175 et la Recommandation n° 182)⁷⁸. Les normes énoncées dans ces documents sont conçues pour fournir de la protection aux travailleurs à temps partiel, suite à l'extension massive de ce type d'emploi dans de nombreux pays, en particulier les pays industrialisés, et compte tenu de son rôle grandissant dans la création de postes de travail supplémentaires.

La Convention n° 175 et la Recommandation n° 182 ont établi une définition vaste au concept de travail à temps partiel. Ainsi l'article 1 précise-t-il que l'expression « travailleur à temps partiel » désigne un travailleur salarié dont la durée normale de travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Dans ces deux références figurent de nombreuses garanties et dispositions de protection concernant des aspects divers, notamment:

- a- Les travailleurs à temps partiel doivent recevoir la même protection dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. La Convention invite les pays membres à prendre des mesures afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection dispensée aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, et cela en ce qui concerne trois matières essentielles, à savoir:

⁷⁶Mohamed Kechchou, "Organisation des relations de travail et protection sociale pour les travailleurs dans les nouveaux types d'emploi", étude présentée (en arabe) lors de l'atelier d'action nationale sur le thème: *La technologie moderne et ses effets sur le marché du travail, nouveaux types d'emploi*, Slala, Sultanat d'Oman, 4-6 septembre 2016, Organisation Arabe du Travail, p.7.

⁷⁷Mohamed Salah Echchettî, "Nouveaux types d'emploi: définition, caractéristiques et position dans le marché du travail", en arabe in: *Majallat al qadâ' waat-tachrî'* (= revue de la magistrature et de la législation), Tunis, n° 4, année 47, avril 2005, p.61.

⁷⁸Cette Convention n'a pas connu une large adhésion, seuls 16 Etats l'ayant ratifiée, parmi lesquels ne figure aucun pays arabe.

- Le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentant des travailleurs;
 - La sécurité et la santé au travail;
 - La discrimination dans l'emploi et la profession.
- b- Rémunération des travailleurs à temps partiel. La Convention (article 5) appelle les pays membres à prendre des mesures 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.
- La recommandation ajoute (clause 10) que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier, sur une base équitable, des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base que perçoivent les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- c- Sécurité sociale: En vertu de la Convention (article 6), les régimes légaux de sécurité sociale 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. La Recommandation a ajouté (clause 10) des dispositions relatives aux adaptations au sein des régimes de sécurité sociale.
- d- Congés et cessation de la relation de travail. La Convention (article 7) stipule que 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, et ce dans les domaines suivants:
- ✓ la protection de la maternité;
 - ✓ la cessation de la relation de travail;
 - ✓ le congé annuel payé et les jours fériés payés;
 - ✓ le congé de maladie,
- étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.
- Dans la Recommandation, des dispositions supplémentaires sont prévues concernant la durée du travail et les congés:
- ✓ 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 (clause 12);
 - ✓ 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 (clause 13)⁷⁹.

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 (clause 14).

- e- Facilitation de l'accès au travail à temps partiel: La Convention prévoit (article 9) que 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 soit assurée.
- f- La Recommandation préconise (clause 20) que, 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.
- g- Le transfert volontaire vers le travail à temps partiel
En vertu de la Convention (article 10), des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travailleur à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice-versa, soit volontaire. A cela, la Recommandation ajoute (clause 19) 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 licenciement⁸⁰.

III- Le travail à distance ou à domicile

1- Le concept:

Le travail à distance consiste à effectuer l'opération normale de production, partiellement ou totalement, ou à prêter des services, comme le traitement de supports informatiques ou la tenue de cahiers de comptabilité, à domicile. Ce type de travail s'est répandu dans de nombreux pays, certains établissements économiques entendant conclure des contrats avec des personnes qui se chargent d'exécuter des tâches ou de fabriquer des produits en dehors des locaux de l'entreprise. Il s'agit donc de produire des biens ou des services à distance, soit: en dehors des unités de production de l'entreprise⁸¹. Au travail à distance, on peut assigner dès lors une acception étroite et une signification plus vaste. Au sens large, ce type d'emploi désigne un travail qu'un individu effectue à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; l'expression française employée dans ce cas est: *travail à distance*. Au sens étroit, il s'agit du travail exécuté en dehors des bureaux de

⁷⁹Mohamed Kechchou, Op. cit, p.22.

⁸⁰Mohamed Kechchou, Op. cit, p.22.

⁸¹Mohamed Salah Echchettif, "Nouveaux types d'emploi: définition, caractéristiques et position dans le marché du travail", p.65.

l'entreprise à l'aide des outils de communication modernes; le terme français employé dans ce cas est *télétravail*. Il est usuel d'employer le terme travail à domicile; il est cependant préférable d'opter pour la formule travail depuis le domicile, afin d'éviter la confusion avec le concept de travail domestique (celui effectué par les travailleurs à la maison, ou main d'œuvre domestique). Soulignons qu'il existe en français une distinction nette entre les deux concepts.

2- Normes internationales du travail

Il n'a pas été question dans les normes arabes de la thématique du travail à domicile ou du travail à distance. L'Organisation Internationale du Travail a, en revanche, adopté en 1996 une convention et une recommandation à ce sujet; il s'agit de la Convention 177 et de la Recommandation n°184 relatives au travail à domicile⁸².

Le préambule de ladite Convention expose comme suit les motifs de sa promulgation: de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissent certes des normes d'application générale concernant les conditions de travail, textes qui, partant, sont applicables aux travailleurs à domicile, mais la Conférence Générale de l'Organisation estime qu'étant données les conditions particulières propres au travail à domicile, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail.

La Convention et la Recommandation ont assigné au travail à domicile une définition vaste, ne s'en tenant point au domicile du travailleur, mais englobant d'autres locaux de son choix, en dehors des locaux de travail de l'employeur. Ainsi, selon l'article 1 a, l'expression *travail à domicile* signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue:

- à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;
- moyennant rémunération;
- en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice.

Les deux textes prévoient maintes dispositions particulières visant à protéger les travailleurs à domicile ou à distance et à assurer autant que possible une égalité de traitement entre eux et les autres salariés de l'entreprise. De ces dispositions, on peut citer:

- La mise en place d'une politique nationale sur le travail à domicile: la Convention (article 3) exhorte les pays signataires à adopter une politique nationale visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile;
- L'égalité entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs: la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les

⁸²Cette convention n'a été jusqu'à présent ratifiée que par 10 Etats, parmi lesquels ne figure aucun pays arabe.

travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières de ce type de travail ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise (article 2).

L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne:

- 1) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;
- 2) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
- 3) la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
- 4) la rémunération;
- 5) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
- 6) l'accès à la formation;
- 7) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- 8) la protection de la maternité.

- 1- La sécurité et la santé au travail pour les travailleurs à domicile: étant donné que ce type de salariés se trouvent éloignés de l'établissement concerné, et, partant, de la protection contre les risques du travail, l'article 7 stipule que la législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.
- 2- Contrôle du travail à domicile: en vertu de l'article 9, un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

A ce document, la Recommandation 184 a ajouté nombre de compléments importants visant à renforcer les dispositions ayant trait à la protection des travailleurs à domicile ou à distance, dont:

- La rédaction du contrat: l'employeur est tenu de notifier au travailleur à domicile les conditions de la relation de travail, « par écrit » ou par tout autre moyen conforme à la législation et la pratique nationales.
- Des engagements pris par les employeurs pour faciliter le suivi et le contrôle du travail à domicile; à ce titre, ils sont tenus d'informer l'autorité compétente lorsqu'ils donnent du travail à domicile pour la première fois; de même, ils doivent tenir un registre de tous les travailleurs à domicile auxquels ils assignent un travail, ainsi qu'un registre décrivant le travail attribué à chaque travailleur à domicile (clause 7).
- Inspection du travail: les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile sont autorisés

à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué (clauses 8 et 9).

- Age minimum: la législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi doit s'appliquer au travail à domicile (clause 10).
- Droit d'organisation et de négociation collective: suppression des restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles qui entravent l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations, ainsi que l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales. De même, des mesures doivent être prises afin de promouvoir la négociation collective (clauses 11 et 12).
- Rémunération: des taux minima de salaires devraient être fixés pour les travailleurs à domicile, lesquels doivent également recevoir un dédommagement pour les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines, etc. (clauses 13 à 18).
- Sécurité et santé au travail: la Recommandation a énoncé un certain nombre de détails relatifs à ces aspects; ainsi, l'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé (clauses 19 à 22), les employeurs étant tenus d'informer les travailleurs à domicile de tout risque lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire. Les travailleurs à domicile sont, pour leur part, tenus de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé (clauses 19 à 22).
- Durée du travail, périodes de repos et congés: le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs. De même, les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés (clauses 23 et 24).
- Sécurité sociale et protection de la maternité: cette protection pourrait être assurée par trois procédés: par l'extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile; par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile; et enfin par la mise en place de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile (clauses 25 et 26).
- Protection en cas de cessation d'emploi et de règlement des conflits: les travailleurs à domicile doivent bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits (clauses 27 et 28).

IV- Le travail en sous-traitance

1- Le concept:

Il s'agit d'un type de travail qui consiste à charger des unités de production se trouvant en dehors de l'entreprise d'effectuer une partie de l'opération de production: à titre d'exemple, une entreprise du secteur du textile et de la confection, conclut un contrat avec une autre entreprise à laquelle elle confiera la tâche de fabriquer des boutons de vêtements qui porteront la marque de la première entreprise. Un autre type de sous-traitance a émergé récemment qui a gagné en extension: il consiste à exécuter une partie de l'activité de l'entreprise initiale dans ses propres locaux.

Dans un cas pareil, le contrat de travail est conclu entre le travailleur et l'entreprise sous-traitante bien que l'exécution du travail ait lieu chez l'entreprise commanditaire. Le travailleur sous-traitant peut opérer sur le même lieu où opère le travailleur ayant un contrat avec l'entreprise initiale. La sous-traitance peut également se faire de manière à ce que l'entreprise commanditaire assigne une partie de son activité à une autre entreprise similaire, afin de pouvoir satisfaire la demande de la clientèle dans les délais convenus pour la réalisation des commandes. Ce concept a évolué pour désigner aussi, de l'avis de certains, le fait, pour une entreprise, de mettre ses travailleurs à la disposition d'autres établissements moyennant une contrepartie financière; les entreprises exerçant ce genre d'activité sont dites entreprises d'emploi temporaire⁸³.

2- Normes internationales du travail:

Le travail en sous-traitance a fait l'objet de débats au sein de la Conférence Générale Internationale du Travail, lors de sa session 85 de 1997 et sa session 68 de l'année 1998. Toutefois, en raison des divergences constatées quant à la définition du concept de sous-traitance et également de l'existence de conflits d'intérêts séparant les différents pays, aucun instrument juridique n'a été adopté à ce sujet, jusqu'à ce que fût ratifiée la Convention n° 181 ainsi que la Recommandation n° 188 qui la complète, lesquelles préconisent une série de principes fondamentaux, à savoir:

- Institution du principe de non discrimination entre travailleurs: l'article 5 de la Convention Internationale 181 préconise la non discrimination entre travailleurs sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'ascendance nationale, de l'origine sociale, ou de toute autre forme de discrimination. En matière d'accès à l'emploi, l'article 9 de la Recommandation 188 prévoit également qu'il faut interdire la formulation ou la publication d'annonces de vacances de postes ou d'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 statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.

Il en va autant de la Convention n° 122 relative à la politique de l'emploi, qui, dans son premier article, stipule que la politique de l'emploi se doit de garantir à tout travailleur le

⁸³Mohamed Salah Echchettîf, "Nouveaux types d'emploi: définition, caractéristiques et position dans le marché du travail", p.64.

libre choix de son travail, de lui fournir la meilleure opportunité d'emploi possible, la plus appropriée à ses compétences et sa qualification, de sorte qu'il puisse y exercer ses talents et ses savoir-faire, abstraction faite des formes de discrimination susmentionnées.

- Respect du droit des personnes à la santé et la sécurité dans le travail: les agences de recrutement sont tenues de veiller au respect de ce droit conformément aux dispositions de l'article 8 de la Convention 181, qui interdit d'embaucher des travailleurs dans des emplois comportant des risques, ou des risques inacceptables.
- Protection de la vie privée des demandeurs d'emploi: les agences de recrutement privées sont tenues de garantir cette protection de la vie privée des postulants à l'emploi, et ce en vertu de l'article 6 de la Convention 181, qui précise les modalités de traitement des données personnelles concernant les travailleurs.
- Consacrer le principe de gratuité des services pour les salariés: c'est là un des engagements les plus importants qu'il incombe aux agences de recrutement privées de respecter; ce principe leur interdit toute exploitation financière des travailleurs et des demandeurs d'emploi. A ce propos, l'article 7 de la Convention 181 stipule que ces agences ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.
- Institution de mécanismes de justice spécifiques aux salariés des entreprises de travail temporaire: en vertu de l'article 10 de la Convention 181, l'autorité compétente est tenue de veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus concernant les activités des agences de recrutement privées.

V- Le travail flexible

- De nombreux pays, tels la Grande Bretagne, les Etats-Unis et l'Australie, ont adopté depuis des décennies le régime de travail flexible. Ces régimes diffèrent les uns des autres en fonction de leur sphère d'application aux travailleurs, hommes et femmes, selon que la flexibilité des horaires permet aux salariés de choisir les heures de travail qui conviennent à leurs engagements familiaux et leurs conditions de vie, et selon qu'il est permis à ces travailleurs de choisir de manière flexible leurs lieux de travail.
- En vertu de ce système, les travailleurs, hommes et femmes, peuvent choisir de manière flexible les heures de travail à effectuer, ainsi que les lieux de travail, le domicile personnel en général. De même, ils ont le droit de réduire les heures de travail quotidiennes, de répartir les horaires à leur convenance ou de les condenser selon un emploi hebdomadaire ou mensuel.
- Ce régime ne réduit nullement les droits des travailleurs tant que ces droits sont en adéquation avec les heures de travail effectuées, à moins que le contrat de travail flexible ne stipule des droits meilleurs au travailleur. De ce type de travail bénéficient les travailleurs qui se voient obligés de prendre soin d'un enfant, d'un membre de la famille, ou de personnes âgées ayant un handicap ou une maladie, ainsi que les travailleurs qui suivent des études universitaires et ceux ayant un handicap.

- Le régime de travail flexible s'avère avantageux pour tous les acteurs de la production, dans la mesure où il permet au travailleur d'assurer un équilibre entre exigences du travail et responsabilités familiales ou personnelles. Il contribue de fait à revigorer l'activité physiologique, à réactiver et stimuler l'ardeur et le zèle pour travail, à diminuer les niveaux de fatigue ainsi que le taux des maladies professionnelles et celui du stress associé aux déplacements quotidiens entre domicile et lieu du travail, sans oublier l'épargne que cela suppose en termes de coût des transports privés et publics et de temps perdu durant les trajets.
- Notons que les employeurs tirent également parti du régime de travail flexible, les travailleurs pouvant dès lors effectuer leurs tâches en une durée moindre et avec un coût inférieur, et cela grâce au repos obtenu qui leur permet d'être dispos sur les plans physique et psychologique; le stress et la lassitude s'en trouvent diminués, ce qui accroît le niveau de la compétence et la capacité à être plus performant. On peut de la sorte tirer un bien meilleur parti des compétences qui risquent de se détourner du travail, notamment les femmes et les personnes ayant des responsabilités familiales⁸⁴.

Axe quatrième -Effets des nouveaux types d'emploi sur les relations professionnelles

Le monde du travail subit, depuis plus de trois décennies, de profondes mutations économiques et technologiques induites par la mondialisation. Ces mutations se sont répercutées sur les modes de production. En effet, les innovations technologiques introduites dans la production ont eu un impact sur la production, la flexibilité du travail, les relations professionnelles et la gestion des ressources humaines. De telles innovations concernent notamment les nouveaux moyens de communication, les outils et dispositifs numériques, ainsi que les progrès impressionnants réalisés dans le domaine de l'informatique et des modes de communication.

I- Effets de la technologie sur les modes d'organisation du travail

Les effets de la technologie dans le domaine du travail sont multiples: ils touchent l'emploi, l'organisation du travail, le marché de l'emploi, la législation sociale, ainsi que la compétitivité de l'entreprise et les ressources humaines. Ces effets se manifestent à travers les circonstances que vit le monde à l'heure actuelle sous le nouvel Ordre mondial, avec tout l'apport de la révolution technologique en éléments assurant la suprématie à tous les niveaux. Or, les pays arabes ne sauraient être à l'écart des changements qui adviennent dans leur environnement mondial. Les défis auxquels nous faisons face nous imposent de nous armer de savoir et de technologie pour accroître le développement économique et consolider la compétitivité de l'économie. Bien des études et des expériences montrent en effet que seulement 20% des composantes de la capacité économique d'un pays donné provient de l'abondance des ressources naturelles et de la souveraineté du capital, alors que 80% de

⁸⁴Hammad Abou Nejma, "Régulation des relations de travail et de la protection sociale dans le secteur informel et dans les nouveaux types d'emploi", fiche présentée (en arabe) lors de la conférence tenue par l'Organisation Arabe du Travail sur le thème: *Avenir des relations de travail dans le contexte des variables économiques et sociales*, Tunis, 23-24 octobre 2017, pp.17-18

cette capacité procède, dans le monde développé, du savoir scientifique et technologique. Cela signifie clairement que quelles que puissent être nos ressources naturelles, elles ne participent jamais que de 20% de notre capacité économique. Nous sommes donc appelés à nous positionner par rapport à l'exploitation de nos ressources: devrions-nous persister à importer la technologie qui nous permette d'en optimiser l'exploitation, ou bien serait-il préférable d'importer cette technologie mais en l'intégrant, en la transformant et en y adjoignant nos méthodes traditionnelles, ou encore ferions-nous mieux de nous contenter d'exporter nos produits en tant que matières premières, pour ensuite les importer sous forme d'articles manufacturés pour la réalisation de nos programmes de développement⁸⁵?

II- Effets sur les modes d'organisation du travail et sur le marché de l'emploi

Les entreprises recourent de plus en plus à des modes flexibles d'organisation du travail. En effet, les technologies nouvelles, tout autant que les nouvelles formes de travail, imposent également de nouveaux types d'emploi, comme l'externalisation, l'offshoring et les entreprises de travail temporaire. Par l'adoption de ces nouvelles formes de travail, les entreprises recherchent efficacité économique, productivité et compétitivité, en veillant à minimiser les coûts de production dans un contexte international marqué par la concurrence. Si le marché s'est longtemps caractérisé par une certaine stabilité grâce à la nature et à la durabilité du travail, notamment quand celui-ci revêt un caractère industriel et s'effectue dans le cadre d'une stratégie de développement endogène, il s'avère, en revanche, que le volume du travail stable diminue actuellement face à l'accroissement des emplois temporaires dans le cadre d'entreprises non durables (créées pour une courte durée dans le cadre d'une économie mondialisée). Les études réalisées en la matière montrent que la technologie et la mondialisation peuvent constituer dans certains cas des opportunités de création d'emplois, mais n'en restent pas moins, dans d'autres cas, des facteurs d'amoindrissement de ces opportunités. Le marché de l'emploi est devenu ambivalent, avec d'une part le travail stable dont le volume se rétrécit avec le temps, et d'autre part l'emploi atypique qui se développe rapidement. Le marché de l'emploi n'a toujours pas réussi à structurer ni à encadrer l'emploi atypique d'une manière harmonieuse pour en faire un facteur de compétitivité de l'entreprise et un moyen de promouvoir la situation sociale des salariés.

III- Effets sur l'emploi, sur l'entreprise et sur ses ressources humaines

La mondialisation a eu pour effet de supprimer les frontières, de libérer les échanges commerciaux, de faciliter la liberté de circulation des capitaux; de même, elle a conduit à la fragmentation et l'internationalisation des différentes étapes de la production ainsi qu'à la délocalisation des services. Dès lors, l'emploi n'est plus formel, typique et stable comme il l'avait été par le passé, et le recrutement dans le domaine industriel recule devant l'avancée de l'embauche dans le secteur des services, en raison de la domination de l'activité des services au sein des différentes économies nationales. Les nouvelles innovations

⁸⁵Fiche de présentation d'un séminaire sur le thème « Les changements mondiaux et leurs effets sur les questions de l'emploi dans le monde arabe », organisé par l'Organisation Arabe du Travail, Bureau Arabe du Travail, Yémen, 27-29/11/2006, p.11.

technologiques ont favorisé l'apparition de nouvelles formes d'emploi qui sont considérées comme atypiques dans l'ensemble, tels le travail à temps partiel, le travail à distance, le travail à domicile, la sous-traitance, la prestation de services, etc. Force est de souligner que le développement de la structure du tissu économique a conduit à la refonte de celle du salariat, qui compte désormais une nouvelle sous-catégorie nommée para-salariat. Il s'agit de salariés relativement autonomes, mais qui sont en fait dépendants à en juger selon les critères classiques de la dépendance. Ces salariés exercent surtout dans les domaines de l'information, l'informatique et la communication, mais commencent à envahir d'autres domaines productifs. L'innovation technologique et les nouvelles formes d'emploi constituent des facteurs de compétitivité pour l'entreprise et pour sa structuration. Si la technologie concourt à l'amélioration de la qualité et permet de répondre aux attentes du consommateur, la caducité de l'équipement technologique affaiblit au contraire la compétitivité de l'entreprise. Aussi la flexibilité caractéristique des nouvelles formes d'emploi permet-elle à l'entreprise de s'acclimater à la mobilité du marché de l'emploi et aux exigences des clients. Cependant, l'introduction de technologies sophistiquées peut avoir des retombées néfastes sur les ressources humaines, si ces dernières ne parviennent pas à s'y adapter ou si elles se voient dépassées par ces technologies, ce qui aboutit à des licenciements.

IV- Effets sur les systèmes de protection sociale

Les nouvelles formes de travail sont des formes non classiques ou atypiques. Or nul n'ignore que les législations du travail avaient été édictées afin précisément de protéger le travailleur contre l'exploitation et d'améliorer les conditions de travail. Pour ce faire, elles ont établi une forme modèle ou classique de la relation de travail, qui repose sur trois éléments fondamentaux:

- L'exécution du travail sur le lieu même de l'établissement;
- Le travail à temps complet;
- La continuité du travail pour une durée non déterminée (exception faite des travaux qui sont par nature à durée limitée).

Il sied de signaler à cet égard que les types de travail que recouvre l'expression *nouvelles formes d'emploi* échappent tous à ce modèle, tant en regard du premier élément de la relation du travail (le travail à distance s'effectuant en dehors des locaux de l'établissement) du deuxième (le travail à temps partiel étant d'une durée inférieure à la durée de travail habituelle) ou du troisième (le CDD et les autres formes de travail temporaire), et parfois en regard de plus d'un élément (le travail à temps partiel peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée).

Les mutations profondes que le monde du travail a récemment connues, en particulier durant les deux dernières décennies, ont eu des effets évidents sur les relations de travail, dont le plus notable est la grande prolifération des *nouvelles formes de travail*. En effet, ces formes se sont multipliées et leur champ s'est élargi au point qu'elles menacent la stabilité de l'emploi et inquiètent les travailleurs, leurs syndicats et les organisations nationales et régionales œuvrant dans le domaine de la protection sociale des travailleurs et visant à assurer un travail décent à tous. La question est donc de savoir quelles sont ces formes de travail, pourquoi

elles se sont répandues avec une telle rapidité, et comment s’y prendre pour concilier leur contribution au développement de l’emploi et la protection sociale qu’il faut assurer et pour laquelle ont été promulguées les législations du travail et ont été établies les normes internationales et arabes du travail .

V- Le dialogue social et la thématique des nouvelles technologies et des nouveaux types d’emploi

Les sociétés multinationales jouent un rôle prépondérant dans la révolution technologique. En effet, le monde vit aujourd’hui la troisième révolution industrielle, que nous connaissons sous l’appellation: *révolution scientifique dans les domaines de l’information, de la communication, des transports et des hautes technologies*. Le défi qui se dresse face aux pays en développement consiste donc en la nécessité de développer leur capacité à créer des mécanismes pour interagir avec les multinationales. Notons que le transfert de la technologie par le biais des multinationales est influencé par les orientations des investissements étrangers directs que ces multinationales entreprennent à travers le monde. Compte tenu des facteurs d’attraction des investissements étrangers directs, la structure du nouvel Ordre économique mondial subit, du point de vue technologique, les effets de la configuration que prennent les investissements étrangers directs des multinationales, lesquelles jouent un rôle hégémonique dans le déclenchement de la révolution technologique, et ce grâce aux moyens colossaux dont elles disposent et aux ressources humaines et matérielles considérables qu’elles consacrent à la recherche-développement. Les questions ayant trait aux mutations économiques et sociales, aux innovations technologiques et aux nouveaux types d’emploi, se situent désormais au centre des préoccupations des autorités publiques et des partenaires sociaux, vu leurs effets sur le développement économique et social. C’est pourquoi elles nécessitent un dialogue tripartite. Ces mutations ont des effets sur l’emploi, l’efficacité économique et la protection sociale; d’où l’importance d’un dialogue de haut niveau, par exemple dans le cadre de l’action du Conseil Economique, Social et Environnemental, ou par les soins de la Commission Nationale Tripartite chargée du suivi de la bonne application des dispositions prévues par le Code du Travail relatives au recrutement temporaire, ou encore au sein des comités d’entreprise. L’objectif n’est autre que de mettre en place, d’une part, un cadre juridique adéquat, susceptible d’instaurer la flexibilité, et de garantir, d’autre part, la protection des droits économiques et sociaux.

VI- Effets sur la législation sociale et sur l’action syndicale

Le contexte marocain est marqué par une rupture entre la législation du travail et le marché de l’emploi, le Code du Travail n’étant point ouvert sur le marché de l’emploi, alors que de nombreux pays, notamment en Europe de l’Ouest, ont introduit, sous l’effet des crises économiques et financières, des réformes au sein de leurs législations sociales, afin de les adapter aux exigences du nouveau contexte, et aussi pour tenir compte des contraintes des entreprises. Ces réformes ont permis notamment de conférer une plus grande flexibilité aux dites législations, d’encadrer de nouvelles formes d’emploi, et d’élaborer un code du travail négocié. Force est de souligner à cet égard que la législation du travail au Maroc, qui se

ramène dans l'ensemble au Code du Travail, n'établit aucun cadre juridique approprié pour régir les nouvelles formes d'emploi, pour organiser la relation du travail dans ce cadre et garantir les droits fondamentaux des salariés recrutés par le biais de ces nouvelles formes d'emploi.

Pour faire face à ce processus, les syndicats sont appelés à étendre et consolider leurs réseaux à l'échelle mondiale afin de parvenir ensemble à trouver des réponses aux défis de la mondialisation et aux nouveaux types d'emploi qu'elle impose. Pour l'accomplissement d'une telle mission, les liens internationaux entre les différents syndicats locaux – les unions syndicales internationales – remplissent un rôle central. En effet, c'est aux unions syndicales internationales qu'il incombe de conclure des accords cadres sur les normes sociales minimales avec les directions des groupes de sociétés multinationales; ce sont également elles qui œuvrent pour promouvoir et renforcer les connexions entre les réseaux syndicaux tant au niveau régional qu'international. De même, elles veillent à organiser des campagnes concernant certaines sociétés ou leurs filiales. En plus de ces activités, des réseaux syndicaux transnationaux se sont implantés au sein de grandes multinationales, y opérant depuis des années, ou commençant progressivement à se former; c'est le cas de firmes telles *Basf*, *Nestlé*, *Coca-Cola* ou encore *Daimler-Chrysler*, et ce, que ce soit avec ou sans l'appui des directions des dites multinationales.

Annexe N°5: Mémoire du mouvement syndical marocain à propos des « effets du progrès technologique sur les relations professionnelles »

Présentation

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre du projet «SOLID», lequel vise à renforcer le dialogue social au sud de la Méditerranée, et dont la mise en œuvre est pilotée par l'Union Arabe des Syndicats, en partenariat avec les Centrales Syndicales marocaines (UMT: Union Marocaine du Travail, CDT: Confédération Démocratique du Travail, UGTM: Union Générale des Travailleurs du Maroc). Il tient lieu de conclusion des séminaires de formation et des rencontres de suivi organisés en 2017 avec les leaders syndicaux des organisations concernées par le programme, et ce en collaboration avec l'organisation ISCOS.

On assiste à notre époque à une extension à travers le monde des liaisons en réseau, avec 120 pays dans lesquels le taux d'utilisation des téléphones portables dépasse les 80% de la population. Par ailleurs, de plus en plus de facettes du travail sont orientées vers le numérique (transformation des documents et archives écrits sur papier en données numériques, ce qui facilite le travail à distance – de même, ce télétravail et la délocalisation des tâches sont devenus des pratiques de travail communément admises dans le monde entier), ceci allant de pair avec l'extension et le renforcement de la mondialisation des compétences et des qualifications; les marchés de l'emploi s'en trouvent ouverts devant tous les individus, abstraction faite de leurs nationalités ou leurs cultures. A cela s'ajoute l'émergence de pays érigés désormais en centres de la délocalisation, ce qui n'est pas sans affecter la condition des travailleurs et les rôles du mouvement syndical dans le monde et aussi au Maroc.

Le mémorandum part des postulats suivants:

- Le monde du travail connaît, depuis plus de trois décennies, des mutations économiques, technologiques et sociales très profondes, induites par la mondialisation. Pareilles transformations se sont répercutées sur les modes de production;
- Les innovations technologiques introduites dans la production ont eu des retombées sur la production elle-même, sur la flexibilité du travail, sur le système des relations professionnelles ainsi que sur la gestion des ressources humaines;
- Les innovations technologiques ont apporté de nouveaux moyens de communication et outils numériques, et favorisé un développement impressionnant dans le domaine de l'informatique et des modes de communication;
- L'action syndicale est appelée à apporter des réponses et à innover de manière à trouver des solutions nouvelles qui soient à même d'accompagner les changements advenus au sein de l'entreprise et du tissu économique, ce dernier étant de plus en plus lié à la technologie; et enfin à assurer la protection des droits fondamentaux des travailleurs (libertés syndicales, protection sociale, dialogue social, etc.).

Ce mémorandum essaie d'apporter des éléments de réponse préliminaires à la question relative aux effets du progrès technologique sur les relations professionnelles, du point de vue syndical, et ce, par rapport à cinq axes majeurs:

1. Les effets sur l'emploi, sur le marché de l'emploi et sur les nouveaux types de travail;
2. Les effets sur la législation sociale;
3. Les effets sur la protection de l'action syndicale/dialogue social;
4. Les effets sur la protection sociale;
5. Les effets sur l'entreprise et ses ressources humaines.

1) Effets sur l'emploi, le marché du travail et les nouveaux types d'emploi

Dans le contexte actuel (mondialisation, progrès technologiques), une part des types d'embauche ne revêt plus un caractère formel, typique et stable comme cela avait été le cas auparavant, mais a pris plutôt la forme d'emploi atypique (contrats de travail à distance, CDD, travail à temps partiel, sous-traitance, entreprises d'emploi temporaire, travail à la demande, etc.); ainsi se trouve modifiée la nature même de l'offre dans le marché de l'emploi tout comme les niveaux d'organisation du travail, ce qui a abouti à un recul des droits et des acquis de la classe ouvrière.

▪ Les causes

La mondialisation et ce qui l'accompagne en fait de progrès technologique destiné à la recherche de solutions propres à garantir la flexibilité et à accroître la compétitivité, et ce en assurant des produits et prestations de qualité, en moins de temps, et avec le moindre coût (économique et social).

▪ Les conséquences

- ✓ Le glissement d'une compétitivité légale et à dimension sociale vers une compétitivité qui échappe à la logique des engagements légaux et sociaux;

- ✓ L'importance accordée de façon prioritaire à l'accroissement du capital, aux dépens des droits et des acquis de la classe ouvrière (manque de stabilité du salariat sur les plans psychologique, social, économique, etc.);
- ✓ Le passage du travail organisé/structuré au travail non organisé/non structuré (sur les plans économique et juridique);
 - **Les recommandations**
- ✓ Considérer que l'Etat est le garant de l'équilibre économique et social entre le capital et les moyens de production (la main-d'œuvre);
- ✓ Promouvoir la gouvernance du marché du travail en vue de garantir la transparence, de renforcer le contrôle sur le soutien de l'Etat à l'entreprise, en rattachant un tel soutien aux impératifs de respect des droits des travailleurs;
- ✓ Œuvrer pour le développement des compétences à travers la formation continue à l'intérieur de l'entreprise et diversifier les offres de formation à vie;
- ✓ S'appliquer prioritairement à encourager la compétitivité de la qualité à dimension sociale, et ce à travers la sensibilisation des consommateurs au sujet des sociétés non engagées dans la garantie des droits des travailleurs;
- ✓ Mener des études sur le taux de salariés concernés par ces formes nouvelles d'emploi.

2) **Effets sur la législation sociale**

Le mémorandum procède d'une tentative visant à répondre à la question suivante: la législation sociale marocaine apporte-t-elle des réponses aux nouveaux types d'emploi et au système de médiation pour l'emploi ?

- **Les causes**
- ✓ Des textes législatifs (le Code du Travail) qui ne régissent pas les nouveaux types d'emploi;
- ✓ Des entreprises travaillant hors du cadre de la loi et opérant dans le domaine de la médiation pour l'emploi;
- ✓ La difficulté de contrôler les entreprises qui pratiquent la médiation, d'où la hausse des taux d'enfreintes à la loi en matière de protection des droits des travailleurs.
- **Les conséquences**
- ✓ Des salariés (ceux recrutés dans les nouveaux types d'emploi) hors du cadre de la protection législative, ce qui signifie la non-application des dispositions du Code du Travail (vulnérabilité au travail, faiblesse des salaires, etc.);
- ✓ En l'absence d'un cadre législatif, s'accroît l'exploitation de la main d'œuvre par le capital, sans oublier la difficulté de l'action syndicale envers cette catégorie de salariés.
- **Les recommandations**
- ✓ Adopter l'approche des droits de l'Homme, ainsi que l'esprit et les dispositions de la Constitution de 2011 lorsqu'il s'agit de mettre la législation sociale en concordance avec les conventions internationales ayant trait aux nouveaux types d'emploi;
- ✓ La nécessité d'établir un nouveau contrat social négocié, susceptible de produire une nouvelle loi qui régisse le domaine de l'emploi;

- ✓ La mise en œuvre des nouvelles lois, tout en garantissant l'harmonie entre les différentes composantes du système législatif national;
- ✓ Renforcer l'appareil de l'inspection du travail, en le pourvoyant des moyens d'action matériels et administratifs nécessaires pour garantir le contrôle des nouvelles formes d'emploi et du travail des entreprises de recrutement temporaire.

3) Effets sur la protection de l'action syndicale/dialogue social

A ce propos, le mémorandum s'articule sur l'exposé des questions suivantes:

- ✓ Quels sont les mécanismes et formes d'action des organisations syndicales, en regard du développement des nouveaux types d'emploi ?
- ✓ Quel rôle les partenaires sociaux sont-ils appelés à jouer pour apporter une réponse au progrès technologique et aux nouveaux types d'emploi ?
- ✓ Quelle forme de dialogue social doit-on adopter pour mener le débat et la réflexion sur des réponses ayant trait aux nouveaux types d'emploi ?

▪ Les causes

- ✓ Les mécanismes et formes d'action syndicale ne sont pas en mesure d'accompagner les mutations technologiques et les nouveaux types d'emploi;
- ✓ Le système du dialogue social ne permet pas d'engager le débat ni de mener une réflexion à propos des sujets liés aux mutations technologiques et à leurs effets sur les droits des salariés.

▪ Les conséquences

- ✓ Des changements au sein du marché de l'emploi, qui imposent autant de changements dans les mécanismes et modalités de l'action syndicale;
- ✓ Des difficultés à organiser les instances de représentation des travailleurs dans ces nouveaux types d'emploi, ce qui affecte négativement le dialogue social.

▪ Les recommandations

- ✓ Réfléchir à la création de moyens technologiques innovants destinés à faire pression pour la protection de l'action syndicale;
- ✓ La nécessité de développer les mécanismes et modalités de l'action syndicale en mettant à profit les nouvelles technologies (Facebook, Whatsapp, Youtube, etc.) pour l'organisation syndicale, la défense et la protection des libertés syndicales et des droits fondamentaux;
- ✓ Lancer des campagnes de sensibilisation et de dialogue entre les responsables syndicaux et les affiliés, au sujet des nouveaux types d'emploi et des formes de médiation pour l'emploi;
- ✓ L'institutionnalisation du dialogue social, la mise en œuvre des rôles des institutions de dialogue social existantes, ainsi que l'instauration d'une nouvelle génération d'institutions de dialogue social, et ce tant à l'intérieur de l'entreprise qu'aux niveaux sectoriel, régional et national;

- ✓ Faire évoluer les thématiques du dialogue social, en passant des thèmes classiques (salaires, application du Code du Travail, promotion, etc.) à des sujets nouveaux (technologie et protection sociale, nouveaux types d'emploi, etc.);
- ✓ Développer des formes de solidarité sociale et syndicale au niveau nationale et international;
- ✓ Mobiliser les consommateurs à propos de leur rôle dans la protection de l'action syndicale et pour le respect des droits fondamentaux des salariés.

4) Effets sur la protection sociale

Le thème de la protection sociale se situant au cœur de l'action syndicale, le mémorandum pose les questions suivantes:

- ✓ Les nouveaux types d'emploi assurent-ils un certain niveau de protection sociale aux salariés ?
- ✓ Les institutions de protection sociale existantes assurent-elles des prestations en faveur des salariés exerçant dans les nouveaux types d'emploi ?

▪ Les causes

- ✓ Les nouveaux types d'emploi encouragent à se soustraire aux coûts sociaux de la production, ce qui nuit aux niveaux de protection sociale des travailleurs;
- ✓ Les institutions de protection sociale existantes sont loin d'accompagner ces nouveaux types d'emploi (absence d'offres et de services de leur part répondant aux besoins des salariés des nouveaux types d'emploi; absence de liste des nouvelles maladies professionnelles liées aux nouveaux types d'emploi; etc.).

▪ Les conséquences

- ✓ Faiblesse des niveaux de protection sociale (sécurité sociale, couverture médicale, prestations de santé, assurance, privation de retraite, etc.); il en résulte de la vulnérabilité dans l'emploi;
- ✓ Effets sur la santé et la sécurité des salariés des nouveaux types d'emploi.

▪ Les recommandations

- ✓ Instaurer une politique sociale globale et exhaustive, qui intègre tous les types d'emploi dans le système national de protection sociale, de façon à garantir la durabilité des systèmes de protection sociale;
- ✓ Promulguer une législation sociale nationale adéquate, qui permette aux salariés des nouveaux types d'emploi de bénéficier des prestations offertes par les organismes de protection sociale;
- ✓ L'engagement, de la part des organismes de protection sociale, de présenter des offres et prestations aux salariés exerçant dans les nouveaux types d'emploi.

5) Effets sur l'entreprise et ses ressources humaines

Il s'agit de réfléchir, dans ce mémorandum, à la possibilité de réaliser une harmonisation, une adaptation entre l'usage de la technologie pour l'accroissement de la compétitivité et le maintien de la stabilité du travail et de la durabilité du salaire, de quoi assurer la protection de la main-d'œuvre tout en en développant la compétence, et afin d'être également en mesure de gérer le parcours professionnel des salariés dans sa relation avec les nouvelles technologies et les nouveaux types d'emploi.

▪ Les causes

- ✓ Absence de politiques dédiées à la gestion des ressources humaines (motivation, intégration, communication, etc.) au sein des entreprises traditionnelles;
- ✓ Changement dans la structure des ressources humaines opérant dans les nouveaux types d'emploi, ce qui se répercute de manière défavorable sur le concept de salaire minimum et sur la notion même de salarié (entre salarié et entrepreneur).

▪ Les conséquences

Il y a des conséquences positives:

- ✓ L'accroissement de la compétitivité de l'entreprise;
- ✓ La gestion flexible du coût de la main-d'œuvre (conflits de travail, revendications syndicales, etc.);
- ✓ Réduction du temps et du coût de la gestion administrative des ressources humaines, et dépassement du système traditionnel d'organisation du travail;
- ✓ Le passage de la gestion des ressources humaines à l'administration des projets.

Mais aussi des conséquences négatives:

- ✓ L'entreprise perd le contrôle des compétences professionnelles (identité de l'entreprise);
- ✓ Le passage de l'esprit du travail collectif (usine, unité de production, etc.) au travail individuel (un même produit est manufacturé par plusieurs personnes dans différents domaines de production).

▪ Les recommandations

- ✓ Mise à niveau et soutien de l'entreprise afin de favoriser le maintien des postes de travail et le développement des nouveaux types d'emploi en garantissant les droits des salariés;
- ✓ Engagement de l'entreprise donneur d'ordre, de l'Etat et des institutions publiques à traiter avec des entreprises respectueuses des droits fondamentaux des salariés;
- ✓ Réfléchir à la création de nouvelles méthodes et techniques de gestion dans le domaine des ressources humaines, qui soient appropriées aux nouveaux types d'emploi;
- ✓ Développer et encourager le renforcement des capacités et des compétences au sein de l'entreprise, afin d'accompagner les offres d'emploi liées aux changements technologiques.



This project is co-funded by the European Union

Implemented by



@solidsocialdialogue
www.medsocialdialogue.org