

L'Evolution des nouvelles formes de travail dans les entreprises marocaines après l'application du nouveau code de travail, analyse statistique des tendances entre 2009 et 2015

The evolution of new forms of work in Moroccan companies following the application of the new labor code, statistical analysis of trends between 2009 and 2015

Auteur : EL ANSARI Younes

EL ANSARI Younes , Doctorant chercheur au CEDOC Homme-Société-Education

Filière : Analyse et Evaluation des Systèmes d'Education et de Formation

Faculté des Sciences de l'Education

Université Mohammed V - Rabat

E.mail: elansari.y@gmail.com

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : EL ANSARI . Y, (2021) «L'Evolution des nouvelles formes de travail dans les entreprises marocaines après l'application du nouveau code de travail, analyse statistique des tendances entre 2009 et 2015», African Scientific Journal « Numéro 3 / Volume 5 » pp: 582-602.

Date de soumission : Janvier 2021

Date de publication : Mars 2021



DOI : 10.5281/zenodo.5643179

Copyright © 2021 – ASJ



Résumé :

Dans le contexte marocain, depuis l'avènement en 2003 du nouveau code du travail, de nouvelles formes de relations de travail devaient émerger engendrant ainsi des nouvelles formes atypiques de contractualisation en dehors du traditionnel contrat à durée indéterminée (CDI). L'émergence de ces formes atypiques de travail, à la frontière de l'informel, constituent ce que les sociologues des organisations qualifiaient de « zone grise d'emploi » où des travailleurs sont fortement actifs malgré que leurs cadres de contractualisation renvoient plutôt vers un contrat de type à durée déterminée.

Cet article vise à comprendre les dynamiques des relations de travail qui se sont recomposées dans une période située entre deux moments phares. Il s'agit des deux opérations d'élection des délégués de personnel organisées en 2009 et en 2015. A cet effet, nous avons exploité les bases de données officielles et nous avons pu dégager la conclusion que les nouvelles formes de travail au Maroc n'ont pas connu le développement à qui en s'attendait, à savoir la résurgence des CDD et un accroissement des nombres des contrats de travail sous la forme d'intérim, à la lumière de ce qui s'est passé dans les pays de Nord et du Sud. Au contraire, on se retrouve avec un schéma de consolidation de la CDI comme forme prédominante de contractualisation.

Mot clé : code de travail, relations de travail, Zone grise d'emploi, CDD , CDI, Interim.

Abstract

In Morocco, after the promulgation of the new labor code in 2003, new forms of labor relations should emerge. the traditional open-ended contract (CDI) had to give way to new atypical forms of contractualization. The emergence of these atypical forms of work, on the borderline of the informal, constitutes what the sociologists of organizations qualified as a “gray area of employment” where workers are highly active despite the fact that the contractual framework which refers rather to a fixed-term contract.

This article aims to understand the dynamics of labor relations that were recomposed between the two employee representative election operations organized in 2009 and 2015.

To this end, we used the official databases and we concluded that the new forms of work in Morocco have not experienced the expected development, namely the resurgence of fixed-term contracts and an increase in the number of temporary workers, such as what happened in the countries of the North and the South. On the contrary, we note the consolidation of the CDI as the predominant form of contractualization.

Keywords: labor code, labor relations, gray area of employment, fixed-term contract, indeterminate contract, acting.

Introduction

Partout dans le monde, le processus de transformation n'a jamais été aussi marquant dans le monde du travail, avec d'importantes répercussions pour tous les travailleurs et travailleuses. Les frontières de l'emploi, du travail et de l'entreprise se déplacent, ce qui soulève d'importantes questions politiques et sociales.

Dans le contexte marocain, depuis les années 2000 de nouvelles formes de relation de travail, composant le nouveau cadre d'emploi, émergent engendrant des nouvelles formes atypiques de contractualisation en dehors du traditionnel contrat à durée indéterminée (CDI).

L'émergence de ces formes atypique d'emploi à la frontière de l'informel ou illégal constituent ce que les sociologues des organisations qualifiaient de « zone grise d'emploi » (OIT, 2015), où des intérimaires sont fortement actifs bien que le cadre de contractualisation renvoie plutôt vers un contrat à durée déterminée (CDD).

Cet article vise à comprendre les dynamiques des relations de travail qui sont en pleines recompositions et qui refondent le visage du marché du travail marocain. A cet effet, nous allons nous intéresser au développement de certains types de contrat de travail à l'intérieur de l'entreprise marocaine après l'avènement du nouveau code du travail. Nous allons analyser le changement de la place des types de contrat entre les deux opérations des élections des délégués de personnel en 2009 et en 2015.

S'inscrivant dans une approche positive, l'objectif est de montrer la place des nouvelles formes du travail, dans les pratiques de contractualisation, après l'avènement du code de travail. Nous supposons que les formes atypiques de contractualisation vont connaître l'accroissement de leur nombre étant données les revendications qui ont précédé la promulgation du code de 2003.

Avant de présenter les résultats de notre analyse, nous allons passer en revue les évolutions historiques de la genèse de la norme sociale au Maroc, son impact sur la relation de travail. Nous allons nous arrêter sur le concept de « la zone grise d'emplois » pour comprendre les nouvelles réalités du marché d'emploi marocain et ses conséquences sociales.

1. Genèse de la norme sociale au Maroc, entre l'objectif de moderniser et le souci de concilier

1.1. Histoire du droit du travail marocain.

Avant le protectorat, le tissu industriel n'existe pas encore. La population ouvrière n'était pas encore formée, le salariat se limitait à ceux qui travaillaient dans des corporations. Par conséquent, pour encadrer toutes ses relations, on faisait appel à deux types de règles : le droit musulman et la tradition corporative. La corporation désigne l'organisation d'un métier en un seul corps formant une unité organique indépendante et ayant ses propres règles (Gautier, 1994).

En tant que pays protecteur, la France va pousser vers le développement d'un système juridique moderne. C'est ainsi que les premières lois en matière de droit du travail apparaissent dans le dahir formant code des obligations et des contrats du 12 Août 1913 et ce avant la réglementation de 1926 (Blanc, F.P 2016). On y trouve la définition le louage de service et de travail, le règlement le louage des services à temps ou pour un travail ou un ouvrage déterminé, la détermination du prix de louage (salaire) etc..., l'implantation croissante des entreprises et la multiplication de la main d'œuvre salariée vont conduire à la mise en place d'un certain nombre de droits nouveaux.

En 1926 Le droit du travail positif marocain a vu le jour (Bouharou, 2011). En effet deux dahirs sont promulgués le 13 juillet 1926. Le premier concerne les rapports de travail dans les établissements industriels et fixe certaines modalités de travail. Le deuxième règle le paiement des salaires. Il s'en suit un effort soutenu du législateur pour encadrer l'arsenal juridique qui encadre les relations de travail.

En 1936 le front populaire français va être l'investigateur des événements sociaux et politiques au Maroc (Stora, 1983), une grande crise sociale frappe le Maroc et provoque la mobilisation des travailleurs. Les revendications touchent les domaines des rapports individuels (repos hebdomadaire, salaire, durée de travail) et les rapports collectifs (syndicalisme, convention collective). Elles débouchèrent, dans les années quarante, sur des avantages supplémentaires comme les congés annuels payés, le repos hebdomadaire, les jours fériés, le statut type, et une première reconnaissance, même implicite, du droit de grève par le biais du dahir sur la conciliation et l'arbitrage.

Avec l'indépendance du Maroc, le droit du travail va faire l'objet de trois transformations majeures, d'abord l'unification de la législation en matière sociale, l'extension de certains droits au profit des nationaux et la modernisation de la législation du travail. En effet, sous le protectorat l'aliénation de la souveraineté marocaine aboutit au partage du territoire en trois zones de compétence judiciaire, une internationale à Tanger, une espagnole au nord et une troisième française. Après l'indépendance du pays, Avec la création de la cour suprême, les compétences desdites juridictions seront concentrées dans cette institution. les conseils de prud'hommes de l'époque du protectorat sont remplacés par les tribunaux du travail et après par les tribunaux sociaux (Bouharou, 2011).

La législation sociale marocaine connaîtra un effort d'adaptation et de marocanisation et surtout de modernisation, puisque plusieurs textes seront modifiés ou complétés. Il en est ainsi de textes qui sont élaborés pour la première fois afin de régir des rapports qui échappaient jusqu'à présent à toute réglementation. C'est le cas du Dahir du 17 avril 1975 sur les conventions collectives, du Dahir du 29 Octobre 1962 relatif à la représentation du personnel, du Dahir du 16 juillet 1957 concernant le droit syndical, du décret Royal du 14 août 1967 instituant l'indemnité de licenciement. Dans la même lignée, les constitutions qui se sont succédé au Maroc ont consacré un certain nombre de droits : Droit au travail, droit de grève, droit d'adhérer à toute organisation syndicale etc....

L'État marocain se devait de jeter les bases d'une législation du travail, en mesure de permettre le développement économique du pays. Le législateur marocain d'après l'indépendance a d'abord entériné certains textes de l'époque coloniale, un effort d'adaptation et de modernisation s'en est suivi, mais des faits marquants viennent bouleverser cette dynamique de contractualisation sociale, les crises économiques et le plan d'ajustement structurel va entraîner le Maroc vers une situation d'exacerbation des risques sociaux avec le corolaire de l'absence de compromis, entre les protagonistes, pour pouvoir actualiser la législation sociale, taxée désormais de vétuste et non appropriée.

1.2. A la recherche du compromis sociale, le nouveau code du travail de 2003.

La période de l'ajustement économique, la nature des orientations politiques, depuis les années 1980, misant tous sur des réformes économiques libérales, sur les vertus du marché, de l'entreprise privée, avec une nouvelle définition de la fonction économique de l'État, ont ancrée une inquiétude sur la capacité de maintenir la cohésion de la société marocaines (Catusse, 2005), en témoignent, les échecs successifs de l'adoption d'un nouveau code du travail, malgré

les négociations de “dialogue social” entamées, apparemment en vain , depuis 1996. Ces échecs sont, en fait, des signes de l’incapacité du modèle et idéal d’intégration par le travail (Catusse, 2005).

Selon N. El Aoufi, avec l’ajustement structurel, « le désengagement de l’État n’a pas été relayé par une reformulation des modes de régulation privés du rapport salarial » (El Aoufi, 2000). Les transformations des modalités de l’intégration sociale accompagnent les transformations de l’économie marocaine, dont l’extension des taux de chômage serait un indice essentiel, ces transformations débouchent sur une transformation du marché de l’emploi en faveur des femmes au statut généralement plus fragile (El Aynaoui, 1998) une désorganisation des modes d’intégration sociale antérieurs, et par une précarisation de l’emploi (Salahdine, 1992).

La libéralisation économique du Maroc s’est accompagnée d’une flexibilisation des rapports au travail (El Aoufi, 2000). Celle-ci se traduit, selon N. El Aoufi (2000b), par un processus de désalarisation. Elle s’exprime surtout par une logique de précarisation du travail, via non seulement l’extension du travail non déclaré, mais aussi par la promotion de formes de travail fragmentées et non encadrées. Ce penchant à la déréglementation conduit à une individualisation de la relation salariale et fini par la mise à mal de l’intermédiation syndicale.

La situation, au début de la décennie 2000, renvoie à une question sociale au Maroc très préoccupante. Le système public fondé sur le salariat et la redistribution montre ses limites devant des transformations démographiques et les tendances qui traversent le marché du travail soumis aux dictâtes de plan de l’ajustement structurel et aux impératifs de la libéralisation du commerce extérieur.

Les débats sont lancés sur une législation du travail dans un contexte marqué par les effets complexes des choix des orientations néo-libérale de la politique économique marocaine. Trois logiques guident ce train de réformes. D’abord, le besoin de faire de la liberté d’entreprendre comme un vecteur du progrès social et l’entreprise privée comme un lieu privilégié de la régulation sociale. Ensuite, l’abandon de l’État providence (compte tenu du nombre d’exclus de fait du système) au profit de la promotion d’un rôle d’arbitre ou de coordinateur. Enfin, la promotion de l’idée de “paix sociale” et la création de nouvelles institutions de sa prise en charge s’accompagnent d’un effort remarquable de dépolitisation de la question sociale. Pour le besoin de mettre en place les mécanismes qui vont permettre la paix sociale, on entame une

réforme de grande ampleur des institutions, fondée sur le salariat et animée par l'orientation de permettre au travail de résoudre les incohérences du lien social (Catusse, 2005).

Depuis la constitution du gouvernement d'alternance en 1998, plusieurs projets de code du travail avaient été déposés au parlement, toujours en vain. Les principales dispositions régulant le champ social dataient jusque-là du Protectorat ou des lendemains de l'indépendance. En 1979, 1994 et 1996 des tentatives de recodification de la législation du travail ont échoué. Un projet est soumis à la concertation par le gouvernement d'alternance en 1998, il est déposé plusieurs fois à la commission de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme de la Chambre des Conseillers mais sans issue.

En 2003, après plusieurs décennies de discussions, tractations et rapports de forces divers, est adopté un nouveau code du travail. Erigé en symbole d'un vaste train de réforme législative du monde du travail. Il est accompagné par d'autres textes qui seront adoptés, en l'espace de peu de temps au printemps 2003, c'est une succession de textes de lois, en matière d'assurance maladie, d'accident du travail ou de système de retraite, qui vont, ensemble participer à un effort de normalisation, du contenu du contrat de travail, des règles de la régulation et du champ social et de la politique des conflits sociaux.

Composé de six livres, le nouveau code du travail fixe de nouvelles balises aux relations professionnelles. Les indemnités de licenciement et la représentation syndicale sont reconnues et encadrées. On notera que, le droit de grève, reconnu par la Constitution, a été laissé de côté en tant que tel.

Au registre des innovations de ce code, malgré la position de la CGEM sur le droit de créer des sections syndicales dans les entreprises, pour la première fois un code institutionnalise la représentation syndicale au sein des entreprises, en parfaite normalisation avec à la législation internationale. Le patronat a réussi, quand même, à faire valoir qu'un seuil de représentativité soit institué (Catusse, 2005).

Une autre nouveauté du texte concerne l'indemnité de licenciement. Le principe de « barémisation » et de plafonnement des indemnités est introduit, désormais, les indemnités de licenciement sont fixées par un barème fondé sur des taux antérieurs de salaire dans le cadre de licenciement non abusif, et à un mois et demi par année d'ancienneté dans le cadre de licenciement abusif avec un plafond de 36 mois.

Le Code du travail annonce également une réorganisation du temps du travail. Pour les travailleurs non agricoles, la durée hebdomadaire du travail est abaissée de 48 à 44 heures, avec un maintien du salaire. Sur ce point la CGEM, mettant en avant l'importance de certains types de commandes, parvient à décrocher le principe de l'annualisation des heures du travail. Toujours au même registre, on introduit la réduction du temps de travail pour raisons économiques, elle est fixée à 75 heures par an, le salaire ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire hebdomadaire (Catusse, 2005).

Dans le domaine de la conclusion de la relation du travail et sa flexibilisation, on notera la réglementation du travail temporaire (la période d'essai est limitée et ne peut être renouvelée plus d'une fois), la reconnaissance légale des contrats à durée déterminée et de l'intérim, sous conditions et limités dans le temps et à des types d'activités définis par la loi.

Le nouveau code de travail traduit alors le subtil équilibre entre des forces protagonistes, il apporte son lot de flexibilité tant réclamé par un patronat qui inspire à un nouveau rôle pour pallier aux incohérences du lien social et de l'autre côté, il permet un niveau de consécration d'un ensemble de droits tant réclamé par les centrales syndicales en mettant en place un cadre et des mécanismes juridiques et codifiés.

Il n'en est pas moins que le point sur le développement des nouvelles relations de travail au sein de l'entreprise demeure posé, on s'interroge sur la capacité des acteurs à en faire un cadre de référence, notre question réside dans le degré de pénétration de ses nouvelles « formes de contractualisations » dans les pratiques de conclusion des nouvelles relations de travail après l'avènement du code de 2003. Mais avant de tenter d'apporter quelques éléments de réponse, arrêtons-nous sur le cadre conceptuel de la notion de zone grise de l'emploi.

2. Cadre conceptuel, la notion de zone grise de l'emploi

La notion de "zone grise d'emploi" est de plus en plus utilisée dans les analyses des sociologues d'entreprise et les économistes du travail. On la retrouve dans de nombreux récits qui tentent d'apporter des éclairages sur l'émergence des formes d'emploi à la frontière de l'informel ou illégal aussi bien dans les pays développés que dans les pays émergents. Cette section dresse une revue autour de cette notion et ses impacts sur les relations d'emploi.

La notion de zone grise d'emploi n'est pas synonyme de dysfonctionnement des règles juridiques qui encadrent la relation travailleur/employeur. Elle renvoie plutôt à l'émergence d'une donnée de plus en plus structurelle qui caractérise une nouvelle configuration des relations de pouvoir travailleur/employeur. Elle est intimement liée à l'émergence des modes de production en termes de chaîne de valeur, à la globalisation qui standardise de plus en plus les stratégies et les politiques de gestion des ressources humaines des organisations multinationales (Azaïs, 2006).

La lecture de certains travaux dédiés à l'examen de cette notion, nous a permis de remarquer qu'elle est présente dans les relations d'emploi aussi bien dans des pays avancés que dans les pays émergents et qu'elle est ancrée dans le statut le plus standard du salariat, avec l'encadrement nécessaire sur le plan institutionnel (OIT, 2015).

Dans les pays émergents, la notion de "zone grise d'emploi" se prête plus facilement à l'analyse, tout particulièrement là où il y a une économie informelle encore largement présente.

Pour mieux approcher la notion de "zone grise" et son impact sur les dynamiques des relations de travail qui sont en pleines recompositions et qui refondent le visage du marché du travail dans le monde nous allons dans un premier temps aborder les nouvelles formes du travail, puis dans un deuxième temps, identifier la relation de subordination débouchant sur l'émergence de nouvelles formes de précarité de travailleurs aux statuts professionnels hybrides.

2.1. Nouvelles formes du travail : réalités très diverses et paysage complexe

Le contrat à durée déterminée (CDD) et l'intérim ont émergé comme formes particulières d'emploi parallèlement à la construction du contrat à durée indéterminée (CDI) comme norme d'emploi (Lefresne, 2006).

Dans le monde du salariat, c'est le contrat à durée indéterminée qui constitue la forme normale et générale de la relation de travail, en face, les formes de contrats dits particulières,

non-conventionnelles ou éphémères, regroupent les contrats dont la durée n'est pas indéterminée : le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT), plus habituellement appelé intérim. L'ensemble des autres formes juridiques du contrat de travail se rattache le plus souvent à l'une de ces trois formes. C'est par exemple le cas des contrats saisonniers (qui sont des CDD) ou encore des contrats pour l'accomplissement d'un travail déterminé (CTD) (type de contrat fixé par l'article 16 du code de travail marocain) qui est un contrat mixte ou à cheval entre un contrat à durée indéterminée et à durée déterminée. Il s'apparente à un contrat pour une tâche occasionnelle précise et non durable et pour une durée limitée, mais la date d'échéance n'est pas fixée de date à date.

En France, les diverses formes de contrats aidés, comme les contrats en alternance, peuvent être signés en CDD. Le principal critère de distinction entre le contrat à durée indéterminée et les autres formes de contrats est la non-durabilité de ces derniers, au-delà d'une date fixée à l'avance, en raison de la nature des tâches effectuées ou de l'objet de ces contrats. En effet, le code du travail français (article L. 1242-1 et article L. 1251- 5) dispose que ces contrats ne peuvent avoir « ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale permanente de l'entreprise » (COE, 2014), le code de travail marocain stipule que (article 15) « ... Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants : 1- le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève ; 2-l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;3- si le travail a un caractère saisonnier... ».

L'objectif d'externalisation distingue l'intérim à la fois du contrat à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée, cette forme d'emploi mobilise son propre personnel. Dans les faits, on fait appel à ces formes d'emploi pour des besoins de flexibilité, elles peuvent, aussi, être utilisées de manière abusive, pour affaiblir certains droits, par exemple pour étendre les périodes d'essai, ou se débarrasser des indemnités d'ancienneté (COE, 2014).

La construction juridique du contrat à durée indéterminée répondait la nécessaire fidélisation de la main-d'œuvre dans un contexte de montée du salariat et de croissance économique forte, ce qui a peu à peu imposée la logique de durabilité de la relation de travail. Pour conforter ce caractère, on raccorde le droit de résiliation unilatérale a un certain nombre de conditions et obligations (préavis, indemnités, procédures plus ou moins lourdes en fonction du motif de licenciement). En France, Le contrat à durée déterminée, se limite le plus souvent à des usages dans certaines branches, mais l'usage de cette forme de contrat sur le marché du

travail devient de plus en plus commode avec la loi du 3 janvier 1979, qui a amorcé la construction juridique du contrat à durée déterminée tel qu'utilisé actuellement (notamment suite à la définition des critères de recours en 1982) (Dauty, Morin, 1992).

De la même manière, l'usage du travail temporaire, qui tendait à se généraliser en dehors de tout cadre juridique, a été régulé par la loi du 3 janvier 1972 (Dauty, Morin, 1992).

Au Maroc, il faut attendre la promulgation du nouveau code de travail en 2004, pour que le CDD est enfin un cadre juridique clair qu'il a régit (El Fekkak, 2004). L'usage de ces formes d'emploi est limité à l'accomplissement de tâches précises et non durables. La liste de ces tâches, souvent fixée par voie réglementaire, a varié à plusieurs reprises, témoignant des usages très divers des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire (remplacement d'un salarié, variation d'activité, emploi à caractère saisonnier, emploi pour lequel il est « d'usage » de recourir à un emploi temporaire, etc.). Les formes particulières d'emploi ont pris, ainsi, un rôle croissant dans les mouvements de main d'œuvre et leur usage s'est diffusé à toutes les tailles d'établissement et à tous les secteurs (Dauty, Morin, 1992).

D'une manière générale, l'emploi temporaire (l'intérim et CDD), reste très lié aux pratiques et coutumes du marché du travail, il représentait 14,9 % de l'emploi salarié en France en 2012, contre 15,1 dans la zone euro, il est proche de 5 % au Royaume-Uni, il est supérieur à 20% en Pologne, en Espagne ou au Portugal. Les comparaisons internationales sont délicates tant les formes d'emploi diffèrent selon les pays, aussi bien dans leur usage que dans les obligations et conditions qui leur sont attachées (COE, 2014).

Sur le plan qualitatif, le constat est que les contrats temporaires sont de plus en plus courts, en particulier les CDD, que l'emploi temporaire (CDD, intérim) touche plus les jeunes et les ouvriers non qualifiés et que le salariat a évolué vers une forte progression du temps partiel et le développement des horaires décalés et variables avec l'émergence du télétravail (COE, 2014). Un autre constat est que des formes d'emploi plus récentes ont émergé, souvent aux frontières entre salariat et travail indépendant, dessinant un paysage juridique complexe (COE, 2014).

2.2. Vers la remise en cause de la capacité d'encadrement des relations de travail

Le dictat de la rentabilité financière, la concurrence sur les coûts du travail, la globalisation des activités économiques débouchent sur une pression rafferme des employeurs sur tous les aspects du travail salarié. La crise des marchés financiers en 2008 n'est qu'une

facette d'un bouleversement plus profond du droit et des institutions, de par l'orientation néolibérale du marché, de la déréglementation du travail entre autres (Supiot, 2010).

Certaines formes d'encadrement juridique du travail, en particulier en matière de temps et de protection de travail, ont des effets économiques bénéfiques en termes d'emploi et de productivité. Mais dans l'ensemble, la proposition selon laquelle la réglementation juridique du travail pèserait sur l'efficacité du marché du travail n'est pas établie et les systèmes de droit du travail confrontés au néolibéralisme n'ont pas réussi à endiguer la montée des inégalités et le déclin du syndicalisme (Deakin, S. & Wilkinson, F. 2011).

Le modèle de l'emploi classique construit sur le contrat de travail salarié, stable et à temps plein (Organisation Internationale du Travail, OIT, 2015) est de moins en moins représentatif du monde du travail. La délimitation qui identifie le travail salarié du travail non salarié n'est plus aussi claire que par le passé. Ces nouvelles figures du travail relèvent d'un salariat traversé d'autonomie et d'indépendance qui produit des formes d'emploi marquées par l'hybridation. Les écarts à la norme de la contractualisation du lien employeur salarié deviennent la règle et non plus l'exception. Ils remettent en cause les réglementations des systèmes d'emploi et le droit du travail, l'unité de temps, de lieu d'exercice d'une activité pour un établissement.

Pour l'appréhension des dynamiques du marché du travail marocain, nous retenons le cadre national comme cadre pertinent du fait qu'il intègre en lui les dispositifs législatifs (Azaïs et Kesselman, 2011). Ce cadre permet le prisme des « frontières » de la relation d'emploi. Plus elles sont poreuses, plus elles laissent la place à un espace ou une zone d'interactions multiples, que les auteurs qualifient de « grise », et « intuitive ».

Dans la section qui suit nous allons présenter les résultats de l'analyse des dynamiques du marché du travail marocain et tirer les conclusions de la confrontation des modes d'emploi et les caractéristiques majeures du marché du travail et de la politique publique à l'égard du statut de salarié, et cela en relation avec l'émergence du travail non standard (TNS).

3. Analyse des tendances, la place des formes atypiques du travail dans les pratiques de contractualisation.

Notre analyse est basée sur les données statistiques deux bases de données de deux opérations des élections des délégués de personnel de 2009 et 2015, ces données sont disponibles auprès des services du ministère du travail et de l'insertion professionnelle, elles permettent de tracer le développement des populations des salariées dans les entreprises marocaines qui ont organisées les élections. Notre analyse tente de clarifier le sens que prennent les pratiques de contractualisation après la mise en place du nouveau code de travail.

En effet, de la lecture des effectifs des entreprises ayant organisées les deux opérations des élections de délégués de personnels en 2009 et 2015(entreprises ayant fait l'objet du suivi de l'inspection du travail et l'actualisation de leurs situations dans les bases de données des elections), de la typologie des modes de contractualisant qui lient ces effectifs a leurs entreprises et de la confrontation des tendances entre 2009et 2015, on tente de voir la place du CDI du CDD et de l'intérim comme forme contractualisation après la mise en place du nouveau code de travail.

3.1. Carte d'identité de la population étudiée : base des élections de 2009

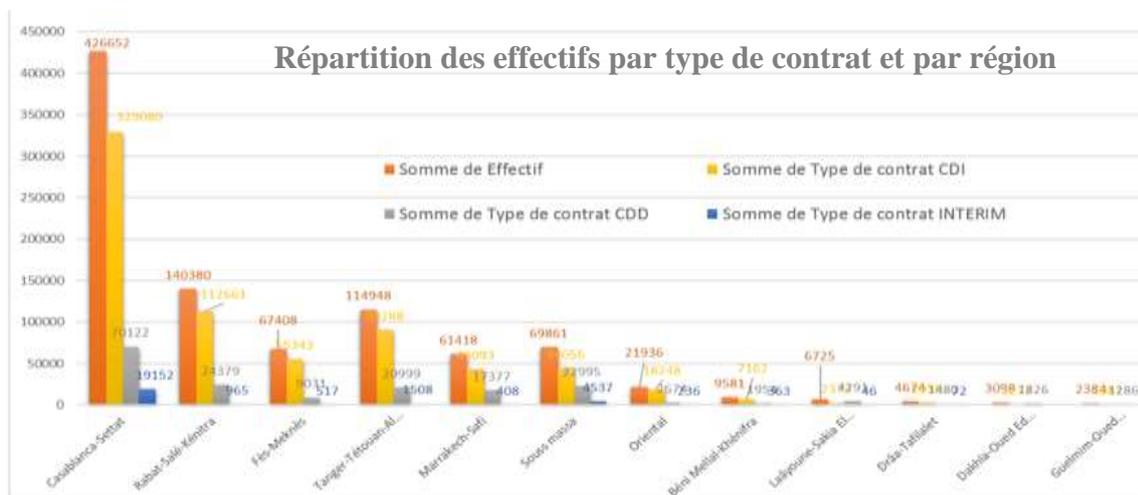
Tableau N° 1 : Répartition du nombre des entreprises et des types de contrats

Nbre d'entreprises	Somme des effectifs	Somme de contrats CDI	Somme de contrat CDD	Somme de contrat Interim
10085	929065	704347	170754	47738
100%	100%	76%	18%	5%

Source : élections des délégués des salariés de 2009, ministère de l'emploi et des affaires sociales

Nous avons une population de 10 085 entreprises, qui emploient un peu plus de 923 000 salariés. Les types de contrats se répartissent suivent le schéma suivant : 76% sont des CDI, 18% de CDD et 5% des intérimaires.

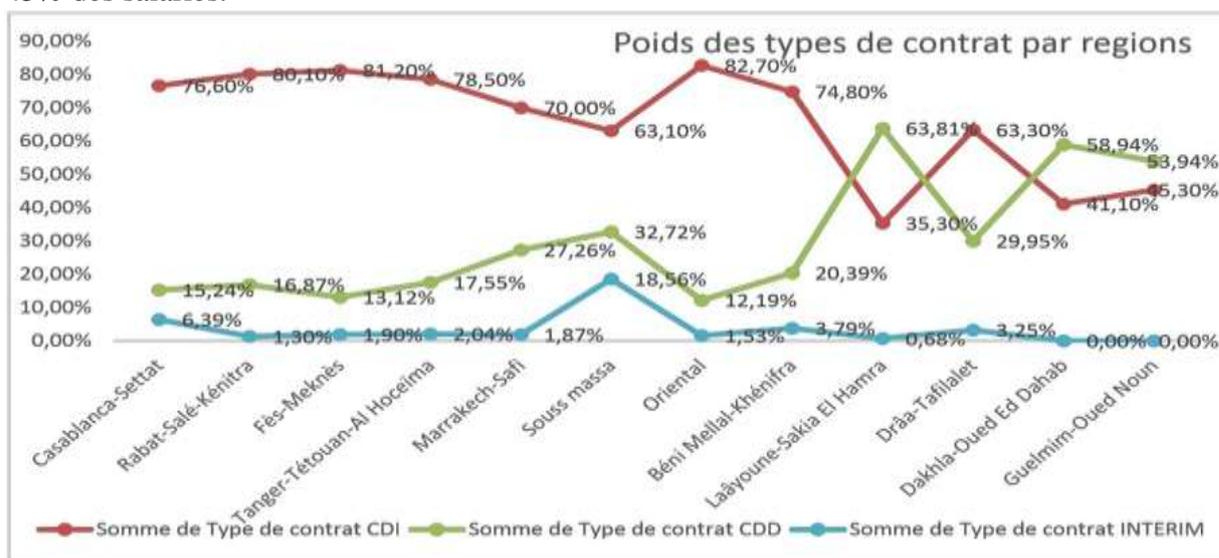
En introduisant la clé de répartition par région, on se trouve avec la répartition suivante :



Source : Base de données des élections des délégués des salariés de 2009, ministère de l'emploi et des affaires sociales.

Fig 1 : Répartition des effectifs des salariés par type de contrat et par région des entreprises ayant organisées les élections en 2009

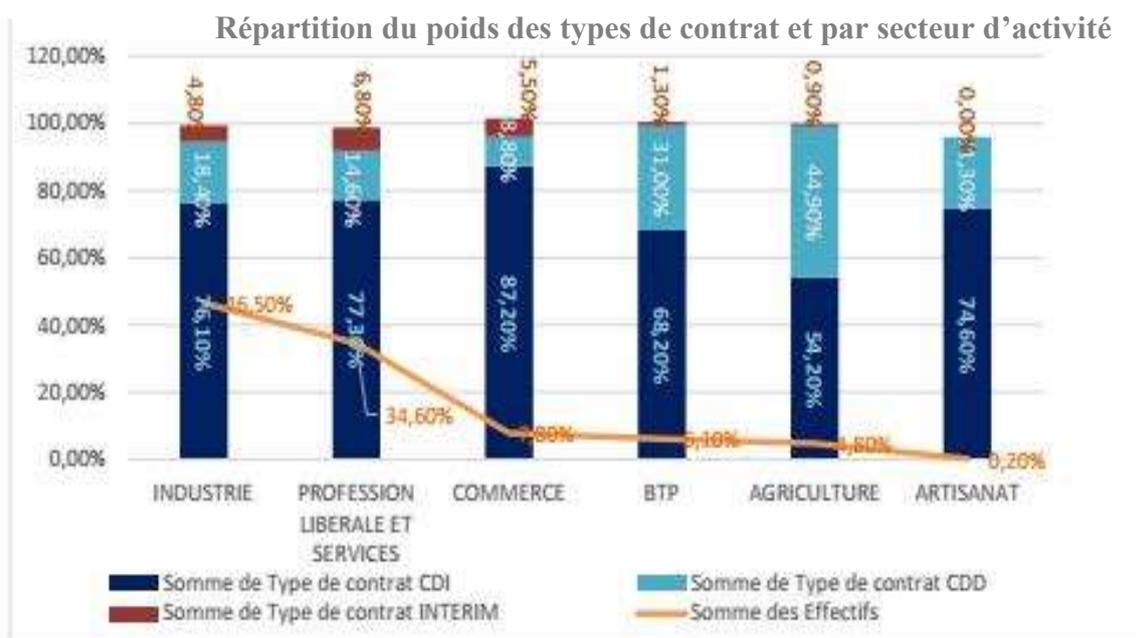
L'analyse de la répartition nous renseigne que le recours à certains des types de contrat n'obéit pas à la même logique dans différent territoire, on remarque sans surprise, que la région de Casablanca Settat se rapproche le plus au schéma de répartition des types de contrat de la moyenne nationale, il faut dire que le poids de cette région, en termes de nombres des salariés travaillants dans ses entreprises, y est pour quelque chose, la région compte, à elle seule, plus de 45% des salariés.



Source : Base de données des élections des délégués des salariés de 2009, ministère de l'emploi et des affaires sociales.

Fig 2 : Poids des types de contrat par région

A ce niveau d'analyse, d'autres résultats sont aussi intéressants, on a d'abord la région de Souss-Massa qui se démarque avec le plus grand taux de recours à l'intérim dans le royaume (18,56%, la moyenne nationale et de 5,14%), sur le plan national, la norme reste le CDI, suivie des CDD puis l'intérim. C'est dans les régions du sud du Maroc que la tendance est inversée, on y fait plus recours au CDD que CDI. Mais il faut dire que le nombre des salariés reste peu signifiant pour dégager des tendances.



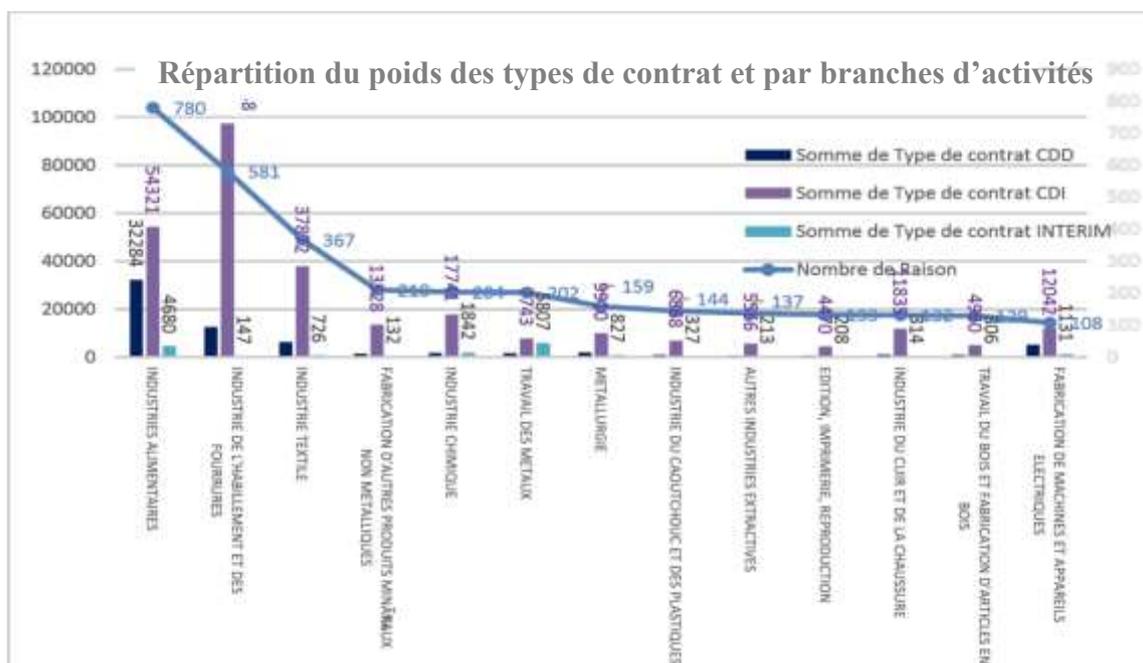
Source : Base de données des élections des délégués des salariés de 2009, ministère de l'emploi et des affaires sociales.

Fig 3 : Répartition des types de contrats par secteur

L'industrie se positionne comme le premier employeur avec plus de 46% des effectifs des salariés, l'action des inspecteurs de travail touche, au premier lieu, les activités industrielles, le secteur de profession libéral vient en seconde position.

L'ensemble des secteurs respect le schéma classique de la typologie des relations de travail, avec une prédominance des CDI suivi de très loin, par les CDD.

On peut approfondir l'analyse, pour s'assurer de la même tendance de répartition de type de contrat en décortiquant cette répartition dans les branches de chaque secteur.



Source : Base de données des élections des délégués des salariés de 2009, ministère de l'emploi et des affaires sociales.

Fig 4 : Répartition des types de contrats par les branches

Cette répartition, débouche sur des résultats intéressants en matière de poids de chaque type de contrat dans les branches. Normalement les industries d'habillement et de textiles font appel plus à un type de salariat généralement plus volatile, de compétence limitée ce qui laisse croire que ce genre de salariat doit impacter positivement le nombre des contrats non permanents. Il ne faut pas oublier que les inspecteurs du travail (qui ont alimentés la base de données) comptabilisent par défaut les salariés qui n'ont pas un contrat écrit formel (exigence légale pour la vérification des CDD) en CDI, et que 4 ans après la mise en œuvre du code, le réflexe, d'écriture de contrat CDD et de sa légalisation, n'est pas encore approprié par l'ensemble des employeurs, ce qui se traduit par une action protectrice des inspecteurs vis-à-vis de ces salariés en les inscrivant systématiquement en CDI dès qu'il y a une défaillance de formes de par les employeurs.

3.2. Carte d'identité de la population étudiée : base des élections de 2015

Les entreprises qui ont organisé les élections de délégué de personnels en 2015 et qui sont recensées par les inspecteurs du travail portent les statistiques suivantes :

Tableau n° 2 : Comparaison de la répartition du nombre des entreprises et des types de contrats entre 2009 et 2015

	Nombre d'entreprises	Somme des Effectifs		Somme de Type de contrat CDD		Somme de Type de contrat CDI		Somme INTERIM
2009	10085	9290	17075	18	70434	76%	47738	5%
		65	4	%	7			
2015	12112	10366	13226	12,75	86399	83,34	33605	3,24%
		07	6	%	2	%		
Variation	+20%	+11,5	-	-5,27	+22,7	+7,34	-	-1,74 P
n		%	22,5	P	%	P	29,6	%
			%				%	

Source : élections des délégués des salariés de 2015, ministère de l'emploi et des affaires sociales

Une augmentation a touché et le nombre des entreprises et la masse des effectifs, mais une tendance non attendue se dégage de la confrontation de la répartition des types de contrat entre 2009 et 2015. Contrairement à notre hypothèse de base, le CDI a maintenu sa domination en tant que cadre de référence de contractualisation, il a même conforté sa position de leader, par contre, le statut d'intérimaire un connu un repli important.

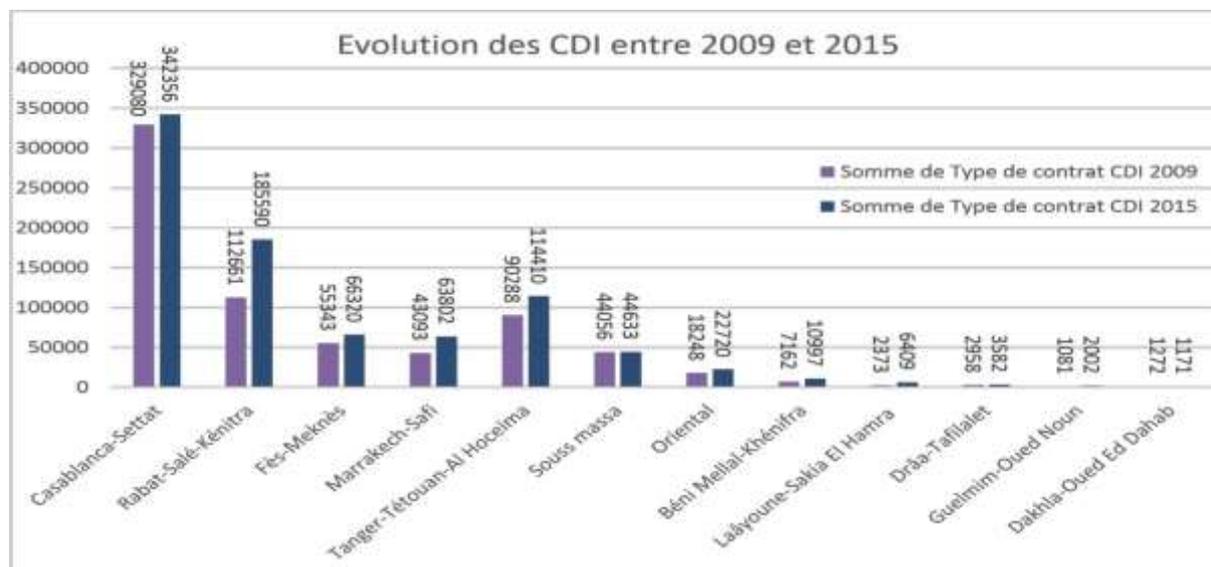
En effet, les deux formes de contractualisation, institué par le nouveau code du travail, semble être boudé par les protagonistes de la relation de travail, si l'intérim c'est replié de 30% entre 2009 et 2015 en perdant près de 2 points dans sa part de contrats de travail, il en est de même pour les CDD, il recule de presque 23% en perdant presque 6 points dans sa part des contrats de travail.

Le CDI avance de plus de 22% il a gagné presque 8 points dans son quota de salariés lié à l'entreprise par ce type de contrat.

Ces résultats montrent que les employeurs ont dû mettre en œuvre toutes les opportunités que le code leur a donné, que les relations professionnelles sont stabilisées autour, les zones d'ombres sur l'interprétation de certaines dispositions sont maintenant dissipées et les relations de contractualisation sont maintenant vulgarisées et tous les protagonistes de la relation de

travail délimitent bien les avantages et contraintes que leurs imposent chaque type de contractualisation.

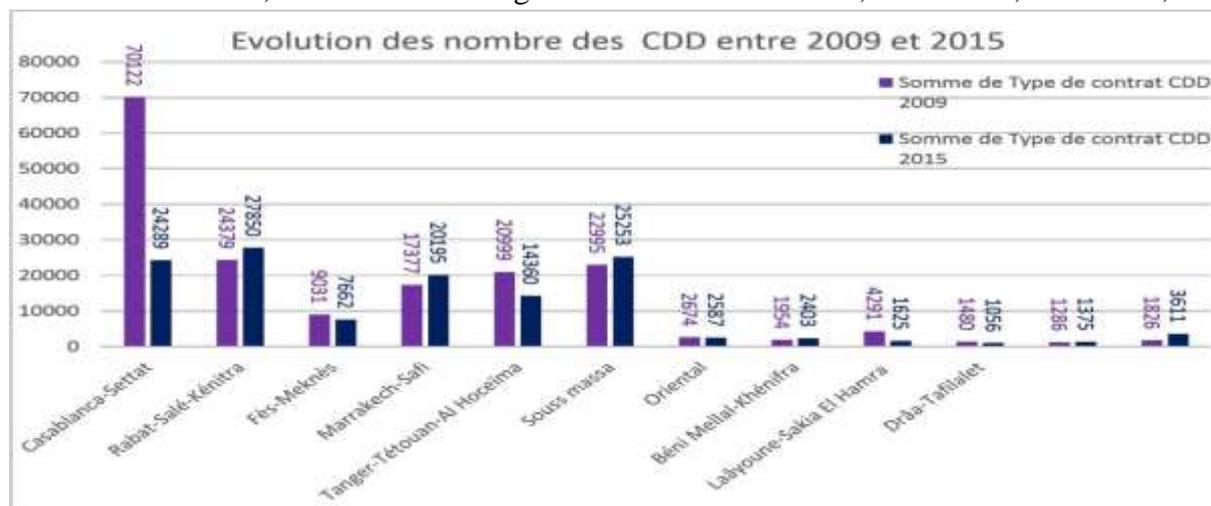
Alors pour mieux appréhender les évolutions ci haut identifiées, nous analyser chaque type de contrat à part.



Source : Bases des élections des délégués des salariés de 2009 et 2015, ministère de l'emploi et des affaires sociales

Fig 5 : Evolution des CDI par région entre 2009 et 2015

Pour les CDI, si on exclut la région de Casablanca Settat, le nombre, en absolu, des



contrats CDI à augmenter dans toutes les autres régions.

Pour les CDD, le graphe 6 suivant illustre la situation :

Source : Bases des élections des délégués des salariés de 2009 et 2015, ministère de l'emploi et des affaires sociales

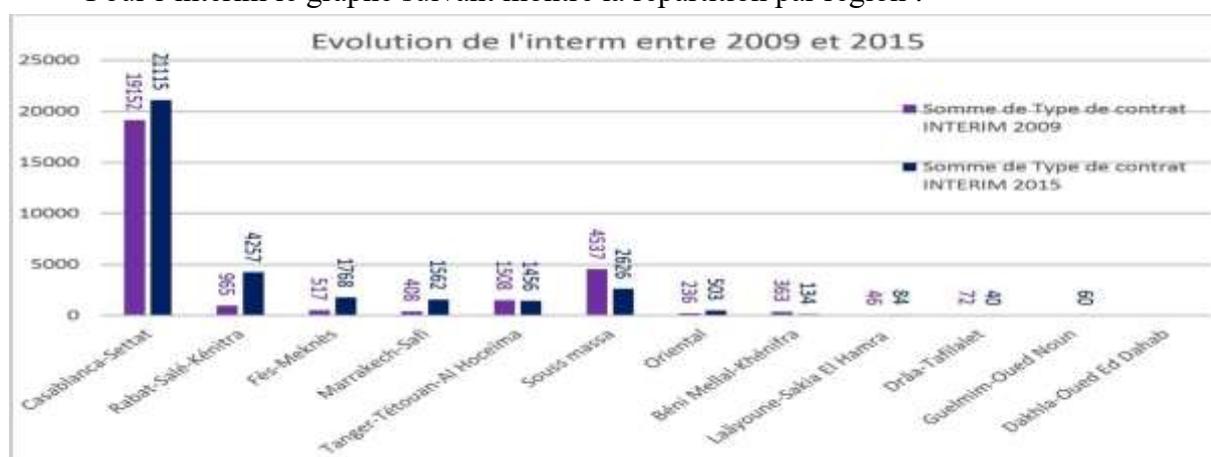
Fig 6 : Evolution des CDD par région entre 2009 et 2015

L'évolution des nombres des CDD n'obéit pas à la même logique de celle des CDI, on remarque une divergence, d'une région à une autre, de l'évolution du nombre des CDD, mais, à l'exception de la région de Casablanca- Settat, les variations restent minimales.

Pour la région de Casablanca-settat une diminution de plus de 50% est remarqué, ce qui est pour nous assez significatif pour remettre en cause notre hypothèse qui stipule qu'une croissance des formes hors CDI est attendue après l'avènement du nouveau code du travail.

La même tendance est d'ailleurs remarquée dans l'évolution du nombre des CDD au niveau national.

Pour l'intérim le graphe suivant montre la répartition par région :



Source : Bases des élections des délégués des salariés de 2009 et 2015, ministère de l'emploi et des affaires sociales

Fig 7 : Evolution de l'intérim par région entre 2009 et 2015

Une tendance à la hausse des contrats de l'intérim qui conforte notre hypothèse, mais ça se limite aux régions de Casablanca-Settat de Rabat Salé, Fès-Meknès, une augmentation du nombre des contrat d'intérim, qui reste a vérifier en regardant la partie relative à la part des contrats en 2015.

Conclusion

Au terme de ce travail, il en ressort, que contrairement à notre hypothèse, les nouvelles formes de travail au Maroc n'ont pas connu les développements prévisionnels. On s'attendait à une résurgence des CDD et un accroissement des nombres des contrats de travail sous la forme d'intérim, à la lumière de ce qui se passe dans les pays de Nord et du Sud (kesslman, azais), mais on se retrouve avec un schéma de consolidation de la CDI comme forme prédominante de contractualisation, en tout cas, c'est ce qui est dégagé de l'analyse des bases de données objet de notre étude.

Ce qui nous pousse à s'interroger sur :

1- La pertinence de notre base de données elle-même, pour cerner un phénomène, qui touche, dans les pays de sud, la partie informelle de l'économie.

2- Est-ce, au contraire, une nouvelle façon de protéger les intérêts des employeurs est de recourir au CDI pour garantir la rétention d'un salarié, qui demeure, au minimum vital de couverture à bas couts ?

Ces questions méritent d'avoir des réponses, ce qui est sûr, c'est que même avec cette issue, ce travail, à mon sens, a éclairé certaines zones de la nature est reflexe de contractualisation au Maroc.

BIBLIOGRAPHIE

Agénor Pierre-Richard, El Aynaoui Karim, « Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : une analyse quantitative », Revue d'économie du développement, 2005/1 (Vol. 13), p. 5-51. DOI : 10.3917/edd.191.005. URL : <https://www.cairn.info/revue-d-economie-du-developpement-2005-1-page-5.htm>

Azaïs, C. (2006), « Travail et régulations territoriales : une lecture à partir d'expériences française, italienne et brésilienne », Innovations, (no 24), p. 115-130. DOI : 10.3917/inno.024.0115.

Azaïs, C. Kesselmann, D. (2011), Les zones grises d'emploi : vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail? L'exemple des Etats-Unis et de la France

Blanc, F-Paul. Blanc, F-Pierre. (2016), « Aux origines du Dahir formant Code des obligations et des contrats du 12 août 1913 » in Le Livre jubilaire. Centenaire du Dahir formant Code des Obligations et Contrats, sous direction de Fouzi Rherrousse, Editions de l'Université d'Oujda.

Bouharou A (2011), Le Système d'Administration du Travail au Maroc de 1919 à 2011, Almaarif Jadida

Catusse M « Les réinventions du social dans le Maroc "ajusté" », Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée, 105-106 | 2005, 175-198.

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2014). L'évolution des formes d'emploi, Rapport, 197 pages.

Deakin, S. & Wilkinson, F. (2011). Marchés du travail, crise financière et réforme : projet d'agenda pour une politique du travail. L'Homme & la société.

Dauty F. et Morin M.-L. (1992), « Entre le travail et l'emploi », Travail et emploi, n°52, février.

El Aoufi, N. Bensaid, M. (2006), Chômage et employabilité des jeunes au Maroc. Cahiers de la stratégie de l'emploi. Rabat, 2006.

El Aoufi, N. (1997), Les configurations sociales de l'entreprise marocaine. Dilemme de l'emploi ou dilemme de l'entreprise ? Annales marocaines d'économie. Le dilemme de l'emploi au Maroc, n° 18-19, hiver-printemps.

- El Aoufi, N. (2000), L'entreprise côté usine, Groupe d'études et de recherches sur les ressources humaines et l'entreprise (GERRHE).
- El Fekkak, M. (2004). Nouvelles dispositions introduites par la loi 65/99 formant code du travail, Editions de la Gazette, 2004, Casablanca.
- Gautier, C. (1994). Corporation, société et démocratie chez Durkheim. In: Revue française de science politique, 44^e année, n°5, pp. 836855.
- Lefresne, F. (2006), Les transformations de l'emploi salarié, Cahiers Français, Le modèle social français, n°330.
- Organisation Internationale du Travail (2015). Des modalités d'emploi en pleine mutation, Rapport annuel-Résumé, 7 pages.
- Salahdine M. (1992), « Le marché du travail urbain au Maroc », Annales Marocaines d'Economie, printemps, p. 79-123.
- Stora, B. La gauche socialiste, révolutionnaire, et la question du Maghreb, au moment du Front populaire (1935-1938). In: Revue française d'histoire d'outre-mer, tome 70, n°258-259, 1er et 2e trimestres 1983. Le Maghreb et la France de la fin du XIXe siècle au milieu du XXe siècle (1re Partie) sous la direction de Charles-Robert Ageron. pp. 57-79.
- Supiot, A (1994). Critique du droit du travail, Paris, PUF, 269 pages. DOI : 10.3917/puf.supio.2007.01
- Supiot, A (2000). Les nouveaux visages de la subordination, Droit Social, février, n° 2, pp. 131-145.
- Supiot, A. (2010). Contribution à une analyse juridique de la crise économique de 2008, Revue internationale du Travail, vol.149, n° 2, pp. 165-176.