



Royaume du Maroc
Université Abdelmalek ESSAADI

Centre des Etudes Doctorales :
Droit, Economie et Gestion



Formation doctorale : Economie et Gestion

Thèse de doctorat pour l'obtention du titre de docteur
en Science de Gestion

**INDICATEURS DE PERFORMANCE EN CONFORMITÉ
SOCIALE MAROCAINE ENTRE EXIGENCES
INSTITUTIONNELLES ET PRATIQUES EN VIGUEUR :
Cas des PME/PMI**

Soutenue publiquement le 23 Janvier 2021

Présentée par :
M. ANGGAY ACHRAF

Encadrée par :
Pr. HAMICHE M'HAMED

Membres de Jury

Pr. EL MEROUANI MOHAMED, PES à la FS de Tétouan.....Président
Pr. HAMICHE M'HAMED, PES à la FSJES de Tétouan.....Suffragant et Directeur de thèse
Pr. EL ZANATI DRISS, PH à la FSJES de Tétouan..... Suffragant
Pr. LAKHAL TARIK, PH à la FSJES de Rabat Agdal.....Suffragant
Pr. BOUKAICH KHALID, PH à la FSJES de Tanger.....Suffragant

Année Universitaire : 2020/2021

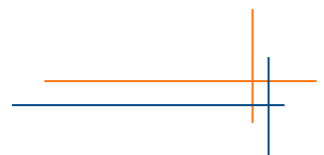
L'université n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

A mes très chers parents en témoignage de mon amour, ma considération et ma reconnaissance pour tous les sacrifices qu'ils ont consentis pour mon éducation, mon instruction et mon bien être.

A mes chères sœurs.

A toutes les personnes qui me sont chères.

A vous ... Cher(e) lecteur (rice).



REMERCIEMENTS

Je remercie tout d'abord **ALLAH**, le tout puissant, de m'avoir donné courage et patience, et de m'avoir aidé durant ces longues durées d'années d'études.

Ce travail est l'aboutissement de plus de sept années de recherche. Durant cette période riche tant sur le plan académique que personnel, grand nombre de personnes ont croisé mon chemin et ont été, pour beaucoup d'entre elles, d'un apport déterminant dans la réalisation de cette recherche. Tout travail scientifique, doctoral de surcroît, n'est pas une sinécure. Il demande patience, rigueur scientifique, assiduité et persévérance. Le découragement guette souvent. Mais grâce à la volonté, couplée avec les conseils et encouragements permanents d'un certain nombre de personnes, le chemin paraît moins ardu. C'est pour cette raison que je suis reconnaissant à l'ensemble des personnes qui m'ont soutenu, tant sur le plan moral que scientifique, et qui m'ont aidé à traverser les moments de doute auxquels, en tant que jeune chercheur, je n'ai pas échappé. Mais la reconnaissance d'un travail achevé, sérieux et crédible est la source de toutes les satisfactions. Je ne pourrai remercier une par une l'ensemble des personnes qui ont rendu possible cette démarche. Je tiens à dire, pour celles qui ne figurent pas dans le manuscrit, qu'elles ne doivent pas m'en tenir rigueur dans la mesure où elles sont présentes dans mes pensées.

Je tiens donc, en premier lieu, à remercier mon directeur de la thèse, Monsieur le Professeur **M'hamed HAMICHE**, d'avoir accepté d'encadrer ce travail de recherche et sans lequel je n'aurais pas abouti à ce résultat. J'exprime ma reconnaissance à mon directeur de thèse dont la rigueur et le goût des choses bien faites m'ont donné l'envie de me dépasser en permanence. Sa bienveillance, sa patience, ses remarques perspicaces et ses relectures m'ont accompagné et sans cesse encouragé à poursuivre. C'est ce qui, au final, donne à ce travail sa teneur scientifique et sa crédibilité.

J'exprime ainsi toute ma gratitude à Messieurs les professeurs **Tarik LEKHAL** et **Driss EL ZANATI** pour avoir accepté d'être rapporteurs et suffragants de ce travail. J'exprime aussi ma gratitude à Monsieur le professeur **Mohamed Larbi ARIBOU** d'être rapporteur de ce travail. J'exprime aussi ma gratitude à Messieurs les professeurs **Mohamed EL MEROUANI** et **Khalid BOUKAICH** pour avoir accepté d'être suffragants de ce travail.

Je remercie aussi très sincèrement Mademoiselle la professeure **Houda ZIAN**, professeure universitaire à la Faculté Audencia de l'Université de Nantes et ex-professeure à la Faculté d'Economie Gestion et Administration Économique et Sociale de l'Université de Bordeaux, de m'avoir soutenu et d'avoir consacré beaucoup de son temps à m'expliquer, à m'aider et à me donner ses prestigieux conseils en tant que professeure depuis le début jusqu'à la fin de la préparation de ma recherche.

Mes grands et chaleureux remerciements s'adressent aussi à l'ensemble du corps enseignants (instituteurs/rices et professeurs/res) qui m'ont professé le long de ma vie depuis mon enfance jusqu'à maintenant, sans eux je n'arriverai jamais à ce niveau d'études-là.

Je souhaite également témoigner ma gratitude à Monsieur **Abdellah KMIMECH** chef de division à l'Inspection Générale relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, avec son aide, ses propositions et ses prestigieux conseils qui m'ont accompagné durant les premières années d'études de thèse.

Je tiens à remercier tous ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce travail de thèse.

Enfin, je ne saurai oublier ma famille, mes parents notamment, qui ont su faire preuve de patience à mon égard, qui ont toujours été présents par leur écoute et leurs conseils et qui m'ont encouragé et m'ont supporté dans les bons comme dans les mauvais moments.

RÉSUMÉ

Indicateurs de performance en conformité sociale marocaine entre exigences institutionnelles et pratiques en vigueur : Cas des P.M.E. /P.M.I.

L'entreprise marocaine se trouve aujourd'hui devant un défi majeur. La tendance accrue vers la libéralisation des échanges, l'ouverture des marchés, et la concurrence de plus en plus acharnée, l'exigent de viser et de parvenir à un niveau de performance des plus soutenus et affirmés. En revanche, la performance requise dans ce cadre ne peut en aucun cas se limiter juste aux résultats économiques, mais elle doit impérativement comprendre l'ensemble des aspects managériaux, notamment le Social.

Les entreprises œuvrant au Maroc, sont incitées plus que jamais à se réconcilier avec leur composante sociale, il s'agit là, d'une prémisse et d'un nouveau credo pour les entreprises marocaines. Le tout premier pas dans ce chemin, est de veiller à appliquer la réglementation sociale en vigueur dans un cadre participatif, attractif et non répressif entre les partenaires sociaux : syndicats/salariés, employeurs et gouvernement.

D'après les statistiques élaborées par l'Etat, peu d'entreprises, notamment les P.M.E./P.M.I., respectent les dispositions de la législation sociale, autrement dit, peu d'entreprises sont conformes socialement. D'autant, des exigences internationales stipulent ces entreprises à respecter les normes internationales.

Alors, la question centrale qui se pose est la suivante : Quelles est le degré de la performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I au Maroc ?

Pour répondre à cette question, nous allons mesurer le degré de performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur formel en se limitant à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima via des indicateurs que nous nommerons **les indicateurs de performance en conformité sociale**, en se basant sur la législation sociale marocaine et les différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc.

Mots clés : Performance Sociale ; Conformité Sociale Marocaine ; Indicateurs de Performance en Conformité Sociale ; PME /PMI ; Région Tanger-Tétouan-El Hoceima.

ABSTRACT

Performance Indicators in Moroccan Social Compliance between Institutional Requirements and Current Practices: Case of Small and Medium Enterprises (SMEs) / Small and Medium Industries (SMIs)

The Moroccan company is today facing a major challenge. The increased trend towards trade liberalization, opening up of markets, and increasingly fierce competition, require it to aim for and achieve a level of sustained and assertive performance. On the other hand, the required performance in this context cannot in any case be limited just to the economic results, but it must imperatively include all the managerial aspects, in particular the Social one.

Companies working in Morocco, are more than ever encouraged to reconcile with their social component, this is a premise and a new credo for Moroccan companies. The first step in this path is to ensure that social regulations are enforced in a participatory, attractive and non-repressive framework between the social partners: labour unions / employees, employers and the government.

According to the statistics compiled by the State, few companies, in particular Small and Medium Enterprises (SMEs) / Small and Medium Industries (SMIs), respect the provisions of the social legislation, in other words, few companies are socially compliant. All the more, international requirements stipulate that these companies comply with international standards.

So, the central question that arises is: What is the degree of social compliance performance of SMEs / SMIs in Morocco?

To answer this question, we will measure the degree of social compliance performance of SMEs / SMIs in the formal sector by limiting themselves to the Tangier-Tetuan-El Hoceima region through indicators that we will name **performance indicators in social compliance**, in based on Moroccan social legislation and the various national and international labour standards ratified by Morocco.

Keywords: Social Performance; Moroccan Social Compliance; Performance Indicators in Social Compliance; Small and Medium Enterprises / Small and Medium Industries; Tangier-Tetuan-El Hoceima Region.

SOMMAIRE

DÉDICACES	2
REMERCIEMENTS	3
RÉSUMÉ.....	5
ABSTRACT	6
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION GÉNÉRALE	9
PREMIÈRE PARTIE : CONFORMITÉ SOCIALE- APPROCHE CONCEPTUELLE -.....	20
CHAPITRE 1. CONFORMITÉ SOCIALE : CADRE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE	22
SECTION 1. Relations de travail :	24
SECTION 2. Sécurité et conditions de travail :	146
SECTION 3. Protection sociale des salariés :	190
CHAPITRE 2. CONFORMITÉ SOCIALE : CADRE NORMATIF	211
SECTION 1. Conventions Internationales du Travail :	212
SECTION 2. Conventions Arabe du Travail :	247
SECTION 3. Normes Nationales du Travail :	249
CHAPITRE 3. CONFORMITÉ SOCIALE : PRÉSENTATION GÉNÉRALE SUR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EN CONFORMITÉ SOCIALE MAROCAINE POUR P.M.E. /P.M.I.	294
SECTION 1. Conformité Sociale : P.M.E. / P.M.I :	296
SECTION 2. Conformité Sociale : Performance et ses indicateurs :	329
SECTION 3. Conformité sociale : Présentation générale sur les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine :	342
DEUXIÈME PARTIE : CONFORMITÉ SOCIALE - APPROCHE EMPIRIQUE -	348
CHAPITRE 4. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE EMPIRIQUE ET DE LA MÉTHODOLOGIE D'APPROCHE.....	350
SECTION 1. Pré-enquête :	351
SECTION 2. Préparation de l'enquête - élaboration du questionnaire :	393
SECTION 3. Enquête sur terrain - envoi du questionnaire :	397
CHAPITRE 5. TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNÉES	399
SECTION 1. Collecte et nettoyage des données d'enquête :	400
SECTION 2. Dépouillement d'enquête :	402
SECTION 3. Présentation et analyse des résultats d'enquête :	410
CHAPITRE 6. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS	469

SECTION 1. Interprétation et discussion des résultats de l'enquête :	470
SECTION 2. Proposition et test des hypothèses de recherche :	501
SECTION 3. Dégagement de modèle de recherche :	527
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	536
BIBLIOGRAPHIE.....	542
LISTE DES TABLEAUX	559
LISTE DES GRAPHIQUES.....	564
LISTE DES FIGURES	567
TABLE DES MATIÈRES	568
LISTE DES ANNEXES	579
ANNEXES.....	580

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'entreprise marocaine se trouve aujourd'hui devant un défi majeur. La tendance accrue vers la libéralisation des échanges, l'ouverture des marchés, et la concurrence de plus en plus acharnée, l'exigent de viser et de parvenir à un niveau de performance des plus soutenus et affirmés. En revanche, la performance requise dans ce cadre ne peut en aucun cas se limiter juste aux résultats économiques, mais elle doit impérativement comprendre l'ensemble des aspects managériaux, notamment le Social.

Les entreprises œuvrant au Maroc, sont incitées plus que jamais à se réconcilier avec leur composante sociale, il s'agit là, d'une prémisses et d'un nouveau credo pour les entreprises marocaines. Le tout premier pas dans ce chemin, est de veiller à appliquer la réglementation sociale en vigueur dans un cadre participatif, attractif et non répressif entre les partenaires sociaux : syndicats/salariés, employeurs et gouvernement.

D'après les statistiques élaborées par l'Etat, peu d'entreprises, notamment les P.M.E./P.M.I.¹, respectent les dispositions de la législation sociale, autrement dit, peu d'entreprises sont conformes socialement. D'autant, des exigences internationales stipulent ces entreprises à respecter les normes internationales.

Les irrégularités en matière de violation de la législation sociale sont très courantes. En effet, plusieurs infractions sont commises par les entreprises marocaines envers la législation sociale : le non-respect du salaire minimum interprofessionnel garanti, la non-déclaration des salariés à la sécurité sociale, le non-paiement des heures supplémentaires, l'absence du règlement intérieur, les licenciements abusifs envers les salariés, le non-respect des normes de santé et de sécurité... Ce sont là quelques irrégularités que l'on retrouve souvent dans les entreprises marocaines. Pourtant, depuis l'entrée en vigueur du code du travail il y a plus de dix-sept (17) ans, différentes initiatives ont été menées par les pouvoirs publics et par les organisations professionnelles pour favoriser la mise en conformité sociale² des entreprises

¹ Actuellement, nous parlons de T.P.M.E. (Très Petites et Moyennes Entreprises) constituées par les Très Petites Entreprises (T.P.E.) ET les Petites et Moyennes Entreprises (P.M.E.) ; L'ancienne appellation de « P.M.E. » se réfère actuellement à « T.P.M.E. ». Le présent manuscrit réfère le mot « P.M.E. » à son ancienne appellation. Même principe pour le mot P.M.I.

² Selon le dictionnaire « LAROUSSE », le mot « **conformité** » se réfère à la « *caractéristique du comportement d'un individu ou d'un sous-groupe lorsque ce comportement est déterminé par la règle du groupe ou par une autorité* ». Le mot « **conformité Sociale** », désigne ainsi l'accord et la concordance avec le comportement exigé par la réglementation sociale. Le mot « **réglementation sociale** » désigne « *L'ensemble des règles en relation* »

marocaines. Celle-ci suppose que l'entreprise se doive de respecter les dispositions légales relatives aux droits humains, la liberté syndicale, le dialogue social, la durée du travail, le salaire, le droit à la formation continue, à la couverture sociale et à la protection de la maternité ainsi que d'autres aspects plus généraux comme l'engagement sociétal, la protection de l'environnement... Dans la réalité, des décisions intéressantes ont été prises par l'Etat ou les organisations patronales mais, sur le terrain, il y a encore du travail à faire ; Le discours colle peu à la réalité (Habriche ; 2016a)³.

Si nous sommes arrivés à cette situation, c'est parce que beaucoup d'entreprises se désintéressent envers cette conformité et qu'elle ne représente pas à leurs yeux grand-chose. Pour eux, le salarié est considéré comme une variable d'ajustement que l'on gère à sa guise pour garantir la rentabilité (Habriche ; 2016a)⁴.

Aujourd'hui, la reconnaissance des ressources humaines comme sources de création de valeur et d'avantage concurrentiel a donné lieu à une prise en compte croissante des indicateurs sociaux dans les modèles de contrôle de gestion. De même, avec l'émergence des concepts de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et de développement durable, les entreprises sont aujourd'hui amenées à produire des indicateurs sur leur gestion sociale tels que les outils du Système d'Information de la Gestion des Ressources Humaines⁵, dans le but est d'améliorer leur performance en la matière.

Ce système d'information informatisée est considéré comme un excellent outil pour bien piloter la gestion des ressources humaines de l'entreprise est cela par le biais du contrôle de la gestion sociale et par l'audit social.

Le tissu productif marocain reste largement dominé par les P.M.E. /P.M.I. qui, dans la plupart des cas, revêtent un caractère familial. Elles représentent 93% du tissu économique et occupent plus de 50% des salariés du secteur privé⁶. Malgré cette importance numérique, leur participation à la création des richesses du pays reste faible. Néanmoins, elles constituent un

avec le travail. Une branche du droit privé interne, et un corpus législatif qui définit les droits et devoirs des salariés et des employeurs sur le lieu de travail ».

³ D'après le journal La Vie éco, « Conformité Sociale : beaucoup d'entreprises à la traîne », 17 Mai 2016.

⁴ D'après le journal La Vie éco, « Conformité Sociale : beaucoup d'entreprises à la traîne », 17 Mai 2016.

⁵ D'après « fr.wikipedia.org », un Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines (Human Resource Management Systems, ou, Human Resource Information Systems, ou, Human Resource Technology, ou encore, Human Resource modules), est une interface entre la Gestion des Ressources Humaines (G.R.H.) et les Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C.).

⁶ D'après le journal La Vie éco, « Les TPME représentent 93% des entreprises marocaines en 2019 (HCP) », 20 Novembre 2019.

facteur déterminant de développement économique marocain au cours des années à venir (Zian, 2013).

Le profil type d'une bonne majorité des managers de ces types d'entreprises est celui d'une personne qui montre une grande frilosité vis-à-vis du respect en conformité sociale (Habriche ; 2016b)⁷. Portant, la conformité sociale est considérée aujourd'hui comme une exigence au regard de plusieurs considérations à savoir :

- Au niveau juridique et réglementaire, le respect de la loi constitue aujourd'hui un minimum indispensable pour l'organisation, la structuration et la crédibilité de l'entreprise ;
- Au niveau de la communication et de la reconnaissance, il devient important pour les entreprises de bénéficier d'une labellisation ou d'une certification. Cette reconnaissance est nécessaire pour justifier un standard de respect des normes sociales ; elle devient également de plus en plus exigée pour obtenir des commandes avec les clients étrangers (clause sociale érigée en outil de contrôle contre la concurrence déloyale) ;
- Au niveau de la qualité du management social, la conformité avec la réglementation sociale permet de prévenir certains dysfonctionnements internes.

Malheureusement, des centaines de milliers d'irrégularités, en matière de conformité sociale commises par ces types d'entreprises, sont constamment relevées par les services de l'inspection du travail relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle.

De là, La population ciblée ou bien, le terrain de notre recherche ça sera, donc, les P.M.E. / P.M.I. limitées à la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima, sachant que cette région est considérée parmi l'une des régions qui tireront la croissance du pays dans les années à venir, puisqu'elle connaît une activité économique importante ; c'est l'une des douze (12) régions du Maroc instituées par le découpage territorial de l'année 2015 d'après la constitution de l'année 2011.

Nous allons, donc, mesurer le degré de performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur formel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima via des indicateurs que nous nommerons « les indicateurs de performance en conformité sociale », en se basant sur la législation sociale marocaine et les différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc.

⁷ D'après le journal La Vie éco, « Conformité sociale : Entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de l'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.) », 18 Mai 2016.

1. Question centrale de la recherche :

L'objectif de ce travail doctoral consiste à répondre à notre problématique de recherche en étudiant le degré de performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur formel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, en se basant sur l'audit de conformité sociale de la législation sociale marocaine et des différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc. Le degré de cette performance sera mesuré à travers des indicateurs que nous nommerons « les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine ». Donc, pour mieux cerner notre objet de recherche, la question centrale qui peut être posée est la suivante :

Quelles est le degré de la performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima ?

La réponse à la question susmentionnée est organisée selon une approche double. D'abord, il s'agit d'une approche théorique, à travers l'analyse de la revue de littérature. Ensuite, il s'agit d'une approche empirique, à travers une étude quantitative basée sur l'envoi d'un questionnaire de recherche.

Après avoir présenté notre principale question de recherche, nous abordons dans la section suivante les principaux intérêts théoriques et pratiques relatifs à celle-ci.

2. Intérêt de la recherche :

L'intérêt de notre travail serait alors double :

2.1 Intérêt théorique :

Le premier intérêt théorique tient au domaine de recherche étudié. En effet, notre travail qui traite la problématique de la performance sociale des P.M.E. /P.M.I au niveau de leurs conformités sociales, s'inscrit donc dans un domaine de recherche récent et traite d'un sujet d'actualité. Il se propose ainsi d'enrichir les travaux théoriques et empiriques antérieurs appartenant aux champs d'études des outils au pilotage de la gestion des ressources humaines, et plus précisément, enrichir l'outil audit social considéré comme élément important du système d'information de la gestion des ressources humaines.

Le deuxième intérêt théorique de ce travail concerne notre question centrale de recherche. En effet, très peu de travaux ont été menés sur l'étude du degré de performance sociale en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur formel. Ces recherches sont effectuées soit dans le contexte des pays développés, ou bien, dans les pays émergents mais

d'une manière incomplète. Notre recherche, elle, vise à étudier le degré de performance sociale en conformité sociale dans les pays émergents et spécifiquement dans le cadre du Maroc à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima. Ainsi, notre travail a pour ambition, d'approfondir nos connaissances par rapport à la problématique étudiée, d'apporter des éléments explicatifs dans la mesure de la performance sociale en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. et de contribuer à combler le manque de recherche enregistré à ce niveau.

Une fois les intérêts théoriques de notre travail présentés, nous abordons ci-dessous l'intérêt pratique relatif à celui-ci.

2.2 Intérêt pratique :

Sur le plan pratique, notre présente étude reposera sur la mise en œuvre d'un audit de conformité sociale sur l'application de la législation sociale marocaine et les différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc, par les différentes P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima. Cela nous a poussés de dégager certains indicateurs de performance sociale que nous nommerons **les indicateurs de performance en conformité sociale**.

Grace à ces indicateurs, les P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pourront mesurer leurs degrés de performance sociale en conformité sociale. Ce qui permettra de présenter l'image et le bilan réels en la matière. Cela facilitera la tâche aux pouvoirs publics de trouver des solutions concrètes pour accélérer le processus du respect de la conformité sociale par les P.M.E./P.M.I. au niveau national, puisque cette accélération permettra de favoriser l'investissement et l'emploi au pays, sans oublier aussi que l'instauration d'une paix sociale par les partenaires sociaux constituera l'une des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement au pays. Cet investissement permettra, d'une part, de fournir de l'emploi aux larges franges de la jeunesse marocaine et, d'autre part, de construire une économie forte capable de concurrencer et de faire face aux défis de la mondialisation et d'accompagner la mise à niveau économique et sociale.

Après avoir présenté les principaux intérêts théoriques et pratiques de la recherche, nous abordons dans la section suivante les définitions des termes clés utilisées dans la thèse.

3. Définitions :

Il est nécessaire, avant d'exposer les principaux résultats attendus de notre recherche, de préciser d'abord la signification que nous attachons aux termes clés utilisés dans la thèse. La première notion qu'il convient de définir est celle des **P.M.E. /P.M.I.** .

Il n'existe pas à l'heure actuelle un consensus entre les chercheurs dans la distinction entre une P.M.E. et une entreprise de grande taille. En effet, une définition standard et universelle de la P.M.E. a fait l'objet de nombreuses tentatives et recherches mais a été néanmoins rapidement abandonnée au profit des définitions propres à chaque pays⁸.

Selon la littérature, il n'y a pas une définition universelle de P.M.E.. En effet, cette dernière diffère selon les pays et tient compte généralement des effectifs, du montant du chiffre d'affaires et/ ou de la valeur des actifs du bilan, parce que ces informations sont faciles à recueillir. La variable la plus utilisée est le nombre de salariés.

Les P.M.E. sont des entreprises dont la taille est définie à partir du nombre de salariés, du chiffre d'affaires et de l'actif du bilan qui ne dépassent pas certaines limites. Les définitions diffèrent selon les pays.

Le deuxième concept qui mérite ici une attention particulière est celui de la **performance**. En effet, La performance est un concept qui a aujourd'hui envahi l'ensemble des dimensions de la vie de l'entreprise. Même si la performance financière demeure la plus influente et la plus fédératrice (*Kaplan & Norton, 1996 cité par Zian, 2013*), d'autres dimensions viennent s'agencer autour : la sécurité, la fiabilité, la responsabilité sociétale ou l'image sont autant d'axes d'évaluation des performances organisationnelles non réductibles à l'évaluation financière⁹.

Par conséquent, la performance est considérée comme un concept multidimensionnel recourant à des tableaux de bords où de multiples indicateurs de natures diverses peuvent se côtoyer¹⁰.

Pour *Marchesnay (1991 cité par Zian, 2013)¹¹ et Zian (2013)*, la performance de l'entreprise peut se définir comme le degré de réalisation du but recherché. L'analyse des buts fait apparaître trois (3) mesures de la performance :

⁸ D'après la publication du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) : « *Le Financement des PME au Maroc* », Mai 2011, page : 5.

⁹ D'après l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* », Décembre 2015, page : 60.

¹⁰ D'après l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* », Décembre 2015, page : 60.

¹¹ D'après, MARCHESNAY M. : « *Mintzberg on PME - à propos d'un récent ouvrage de Henry Mintzberg* », Revue internationale PME, Volume 4, numéro 1, 1991, pp. 131-138.

- L'efficacité : le résultat obtenu par rapport au niveau du but recherché ;
- L'efficience : le résultat obtenu par rapport aux moyens mis en œuvre ;
- L'effectivité : le niveau de satisfaction obtenu par rapport au résultat obtenu.

Bourguignon (2000 cité par Zian, 2013)¹² et Zian (2013) définissent la performance « comme la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs. Cette réalisation peut se comprendre au sens strict (résultat, aboutissement) ou au sens large du processus qui mène au résultat (action)».

Dans notre étude, le type de performance qui nous focalisons **est ce de la performance sociale de l'entreprise**. Nous pouvons dire que la performance sociale de l'entreprise est la mise en pratique efficace de la mission sociale de l'entreprise en accord avec des valeurs sociales.

Le terme fait ainsi référence à la mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des Entreprises (R.S.E.). Elle vise à apprécier le comportement social des différentes catégories des personnels ou des ressources humaines de l'entreprise (cadres, encadrants, dirigeants, salariés...). Elle permet également d'évaluer leurs performances et de trouver des facteurs d'amélioration compatibles avec la performance à atteindre par l'entreprise.

La performance sociale sert à évaluer le bien-être du personnel dans l'entreprise et s'inscrit dans une optique de développement durable. L'amélioration de ce bien-être passe par la résolution des problèmes existants au sein de l'entreprise (l'absentéisme, les arrêts de maladies, le stress, les problèmes relationnels, le harcèlement moral...).

Finalement, le troisième concept qui mérite aussi une attention particulière est celui de la **conformité sociale**. En effet, la notion de conformité sociale renvoie à celle du respect, par l'entreprise, des conditions de travail et d'emploi définies par la réglementation sociale. Elle permet à l'entreprise d'offrir à ses membres un cadre de travail valorisant, où priment la confiance, l'équité, l'égalité des chances et le respect de la dignité et des droits de chacun. En des termes plus concrets, la conformité sociale engage l'entreprise à respecter les dispositions légales relatives aux libertés syndicales, au dialogue social, à la durée du travail, au salaire, au droit à la formation continue, à la couverture sociale et à la protection de la maternité, de l'enfance et des handicapés..... Elle signifie également que l'entreprise s'interdit toute discrimination vis-à-vis de ses salariés, en rapport avec la filiation, la couleur, le sexe, le handicap physique, la situation matrimoniale, la croyance, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, la nationalité, le milieu social.... Ce principe de non-discrimination implique

¹² D'après BOURGUIGNON A. : « *Performance et contrôle de gestion* », Encyclopédie de comptabilité, contrôle de gestion et audit, Paris, Economica, 2000.

l'égalité en matière de recrutement, de salaires, de formation professionnelle, de promotion, de bénéfice des avantages sociaux, de mesures disciplinaires.... Une entreprise qui opte pour la conformité sociale se doit de bannir tout recours au travail forcé ou obligatoire¹³.

Les principales notions étant définies, il convient maintenant d'exposer les principaux résultats attendus de notre recherche.

4. Contributions attendues de la recherche :

Les principaux résultats attendus de cette recherche peuvent être résumés en deux points :

- Au niveau théorique : Cette recherche propose un ensemble d'indicateurs, considérés comme un complément aux outils de pilotage de la gestion des ressources humaines, utilisés pour compléter et mieux perfectionner les tableaux de bord gérant la performance sociale des P.M.E. /P.M.I. ;
- Au niveau managérial : Cette recherche offre un cadre de compréhension qui permettra aux dirigeants et aux gestionnaires des P.M.E. /P.M.I. de mieux appréhender l'outil de tableaux de bord gérant la performance sociale.

Afin d'aboutir à ces résultats, nous avons effectué un ensemble de choix liés au positionnement épistémologique adopté, à la logique de raisonnement suivie et à la démarche scientifique appliquée.

5. Positionnement épistémologique et méthodologie de la recherche :

La conduite de notre travail de recherche a impliqué un ensemble de choix épistémologiques et méthodologiques. Nous présentons ci-dessous les choix effectués.

5.1 Positionnement épistémologique :

La détermination du positionnement épistémologique est une étape nécessaire, afin de mener à bien un processus de recherche. En effet, comme le notent Perret et Séville (2003 cité par Zian, 2013)¹⁴, « *la réflexion épistémologique s'impose à tout chercheur soucieux d'effectuer une recherche sérieuse car elle permet d'asseoir la validité et la légitimité d'une recherche* ».

¹³ D'après le journal La vie éco, « Conformité sociale : Entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de L'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.) », 18 Mai 2016.

¹⁴ PERRET V. et SÉVILLE M. : « Fondements épistémologiques de la recherche : Méthodes de recherche en management », 2003, Dunod, Paris, pages : 13 à 33.

Le présent travail vise à étudier à quel niveau, ou bien, à quel degré les P.M.E./P.M.I soient conformes socialement. Afin de répondre à cet objectif, nous adoptons **le raisonnement empiriste**.

Le raisonnement empiriste considère que l'expérience et l'observation sont à l'origine de la connaissance du monde réel se référant à une démarche inductive. C'est un mode de pensée qui part du particulier au général. Il se distingue du raisonnement rationaliste du fait que ce dernier se base sur une pensée et une démarche déductive où la vérité émane de constructions logiques et de schémas conceptuels ; c'est un mode de pensée qui part du général au particulier. Notre raisonnement empiriste sera fondé sur l'élaboration d'une enquête basé sur l'envoi d'un questionnaire de recherche.

Après avoir présenté notre positionnement épistémologique, nous abordons ci-dessous la méthodologie de la recherche.

5.2 Méthodologie de recherche :

Du positionnement épistémologique adopté découle tout naturellement la méthodologie de recherche que nous adaptons. Dans notre démarche de la recherche, nous allons opter pour la **méthode inductive**.

Selon Mouchot (2003), « *La question à laquelle tente de répondre la démarche inductive est la suivante : comment passe-t-on d'un énoncé singulier des énoncés généraux ... ? Les inductivistes répondent : on passe des énoncés singuliers à un énoncé général par inférence inductive ... c'est-à-dire par généralisation d'une série d'énoncés d'observations en une loi universelle ...* ».

La méthode inductive est basée sur une approche empirique tirée par des faits réels. Elle comprend deux (2) étapes essentielles, à savoir :

- Une étape d'enquête et d'observation des phénomènes : Cette étape consiste à collecter des informations des phénomènes enquêtées et observées sur la réalité économique que nous cherchons à étudier.
- Une étape d'explication des phénomènes : Dans cette étape, il est possible de dégager des lois à partir d'un certain nombre de données enquêtées ou observées grâce au raisonnement par induction ; c'est le passage du particulier au général.

Après avoir présenté le positionnement épistémologique et la méthodologie de la recherche, nous abordons ci-dessous le plan de la thèse.

6. Plan de la thèse :

Cette thèse est scindée en deux parties, composées chacune de trois chapitres. La **Première partie**, d'ordre théorique, est consacrée à l'analyse de la littérature relative à notre sujet de recherche. Elle est composée de trois chapitres théoriques.

Le premier chapitre (**Chapitre 1**) sera consacré au cadre législatif et réglementaire de la conformité sociale. En effet, Il sera divisé en trois (3) grand axes à savoir le premier axe se focalisera sur les relations de travail, le second axe sur la sécurité et les conditions de travail, et enfin, le troisième axe se concentrera sur les dispositions relatives à la protection sociale des salariés.

Le deuxième chapitre (**Chapitre 2**) sera consacré au cadre normatif de la conformité sociale. A son tour, il sera divisé en trois (3) grands axes à savoir le premier axe se focalisera sur les Conventions Internationales du Travail, le second axe sur les Conventions Arabe du Travail, et enfin, le troisième axe présentera les Normes Nationales du Travail les plus connues.

Dans le troisième chapitre (**Chapitre 3**) nous aborderons une petite introduction sur les Indicateurs de Performance en Conformité Sociale Marocaine pour les P.M.E./P.M.I.. De ce fait, ce chapitre sera divisé en trois (3) grands axes à savoir le premier axe se focalisera totalement sur les P.M.E./P.M.I. . Le deuxième axe se concentrera juste sur la performance et les indicateurs liés. Enfin, c'est dans le troisième axe que nous aborderons brièvement une petite introduction sur les Indicateurs de Performance en Conformité Sociale Marocaine.

C'est dans la **Deuxième partie** que nous définirons le cadre empirique de notre sujet de recherche.

Ainsi, le quatrième chapitre (**Chapitre 4**) sera consacré à la présentation de l'étude empirique et de la méthodologie d'approche. En effet, Il sera divisé en trois (3) grand axes à savoir le premier axe se focalisera sur l'avant-enquête, le second axe sur la préparation de l'enquête, et enfin, le troisième axe se concentrera sur l'enquête sur terrain.

Le cinquième chapitre (**Chapitre 5**) sera consacré au traitement et analyse des données. A son tour, il sera divisé en trois (3) grands axes à savoir le premier axe se focalisera sur la collecte et nettoyage des données de l'enquête. Le second axe sur le dépouillement de l'enquête, et enfin, le troisième axe se concentrera sur la présentation et analyse des résultats de l'enquête.

Finalement, le sixième chapitre (**Chapitre 6**) sera consacré à l'interprétation et la discussion des résultats. Il sera divisé à son tour en trois (3) grands axes à savoir le premier

axe se focalisera sur l'interprétation et la discussion des résultats de l'enquête. Le deuxième axe fera l'objet de la proposition et du test des hypothèses de la recherche. Enfin, le troisième axe fera l'objet de dégagement du modèle de recherche.

PREMIÈRE PARTIE :
CONFORMITÉ SOCIALE
- APPROCHE CONCEPTUELLE -

INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Dans cette première partie, nous définissons le cadre conceptuel et théorique de notre recherche.

Le premier chapitre (**Chapitre 1**) sera consacré au cadre législatif et réglementaire de la conformité sociale. En effet, Il sera divisé en trois (3) grand axes à savoir le premier axe se focalisera sur les relations de travail, le second axe sur la sécurité et les conditions de travail, et enfin, le troisième axe se concentrera sur les dispositions relatives à la protection sociale des salariés.

Le deuxième chapitre (**Chapitre 2**) sera consacré au cadre normatif de la conformité sociale. A son tour, il sera divisé en trois (3) grands axes à savoir le premier axe se focalisera sur les Conventions Internationales du Travail. Le second axe sur les Conventions Arabe du Travail, et enfin, le troisième axe présentera les Normes Nationales du Travail les plus connues.

C'est dans le troisième chapitre (**Chapitre 3**) que nous aborderons une petite introduction sur les Indicateurs de Performance en Conformité Sociale Marocaine pour les P.M.E./P.M.I.. De ce fait, ce chapitre sera divisé en trois (3) grands axes à savoir le premier axe se focalisera totalement sur les P.M.E./P.M.I. : leurs définitions, leurs caractéristiques, leurs contributions à l'emploi et à la croissance économique, les obstacles à confronter, leurs soutiens et finalement leurs images au niveau du Maroc. Le deuxième axe se concentrera juste sur la performance et les indicateurs liés. Enfin, c'est dans le troisième axe que nous aborderons brièvement une petite introduction sur les Indicateurs de Performance en Conformité Sociale Marocaine.

CHAPITRE 1. CONFORMITÉ SOCIALE : CADRE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

Nous pouvons considérer que le droit social et le droit de travail sont synonymes, mais, si nous cherchons l'exactitude, il est naturel de considérer que toute matière est naturellement sociale. Le terme social peut être considéré comme le droit de travail, mais, il s'agit d'un concept plus large. Parce que le droit social englobe tout ce qu'on a pu dire du droit de travail, plus une autre dimension qui est en intime relation avec le droit du travail : la sécurité sociale. Cette relation entre droit de travail et droit de sécurité sociale est étroite. Dans un pays comme le Maroc, où la généralisation de la sécurité sociale n'est pas établie, c'est-à-dire, que seuls les salariés au sens du droit de travail, au sens du travail subordonné, peuvent bénéficier de la portée du régime de sécurité sociale du travail¹⁵.

Donc, nous pouvons dire que le droit social, nous l'appelons législation sociale, est un terme qui rassemble des informations sur le droit du travail, nous l'appelons législation du travail, et le droit de la sécurité sociale, nous l'appelons législation de la sécurité sociale, pour les salariés du secteur privé.

Le droit social englobe toutes les relations individuelles de travail, c'est-à-dire, celles qui concernent un employeur et un salarié, mais aussi les relations collectives de travail qui lient un employeur et les instances représentatives de son personnel. Enfin, il comprend également le droit de la sécurité sociale¹⁶.

Le droit du travail est un ensemble de règles régissant les rapports entre employeurs et salariés, c'est-à-dire, la relation entre celui qui est bénéficiaire d'un travail et celui qui met sa force de travail physique et intellectuelle à sa disposition¹⁷.

Le droit de la sécurité sociale est le droit à une redistribution financière destinée à garantir la sécurité économique individuelle des personnes qu'elle protège. La redistribution suppose d'une part un prélèvement et d'autre part une répartition des fonds prélevés entre les bénéficiaires. Ce droit a pour objet d'aménager des techniques spécifiques de redistribution. Il

¹⁵ D'après les sites web :

- www.ladissertation.com
- www.cours-de-droit.net

¹⁶ Définition tirée du site web : www.cours-de-droit.net

¹⁷ Définition tirée du site web : www.cours-de-droit.net

est né pour protéger les salariés ; c'est pourquoi il emprunte certaines techniques au droit du travail, dont il est issu¹⁸.

Selon *El Fekkak (2008)*¹⁹, la législation sociale marocaine²⁰, instituée depuis 1913 à ce jour, peut, pour la bonne compréhension, être divisée en trois (3) grands axes :

Le premier axe (**section 1**) concerne les relations de travail. Le second axe (**section 2**) concerne la sécurité et les conditions de travail. Enfin, le troisième axe (**section 3**) concerne les dispositions relatives à la protection sociale des salariés.

Seules les dispositions législatives et réglementaires régissant les relations individuelles et collectives entre les employeurs et les salariés ont été codifiées et ont fait l'objet de *la loi n° 65/99*²¹ formant le code du travail, alors que les textes régissant les autres matières demeurent dispersés (El Fekkak, 2008).

¹⁸Définition tirée du site web : www.cours-de-droit.net

¹⁹El FEKKAK M'hamed, Droit du Travail, Edition 2008.

²⁰El FEKKAK la dénommée « législation du travail » et pas « législation sociale ». De notre part, nous respectons son point de vu concernant cette distinction, mais, nous nous adoptons juste la manière de la division de ladite législation selon son point de vu.

²¹Roi. *Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail* [en ligne]. Journal officiel en langue française, n° 5210 du 6 Mai 2004, pp. 600-658. Disponible sur : http://www.sgg.gov.ma/BO/fr/2004/bo_5210_fr.pdf (21/02/2019).

SECTION 1. Relations de travail :

On peut définir le droit du travail comme : « *une branche du droit social qui régit les relations nées d'un contrat de travail entre les employeurs et les salariés. Ces relations sont caractérisées par l'existence d'un lien de subordination juridique des salariés à leurs employeurs. Le droit du travail a pour objet d'encadrer cette subordination et de limiter le déséquilibre entre les parties au contrat de travail* »²².

D'après Claude (2010)²³, le droit du travail est le fruit des luttes ouvrières, des pratiques patronales et des interventions de l'État. Chacune de ces initiatives n'ont pas manqué de transformer les règles du droit du travail. À l'origine, le droit du travail est perçu comme un droit unilatéral protecteur du salarié et contraignant pour l'employeur. Dès les premières lois dites ouvrières, l'État ne pourra plus rester étranger aux relations de travail, ses réformes les plus décisives vont permettre aux salariés de rompre avec la tradition individualiste et amorcer le développement de la négociation collective. En effet, l'inégalité qui caractérise le contrat individuel de travail concourt à chercher au plan collectif des moyens de restaurer un certain équilibre entre l'employeur et ses salariés.

Le droit du travail est un droit « *variable* » (Claude, 2010) : la législation travailliste tend à substituer des rapports de droit aux rapports de force qui se sont établis entre l'employeur et ses salariés. Son objectif continu est de rétablir un équilibre entre les parties. (.....) Toute règle du droit du travail s'inscrit dans un contexte économique, politique, idéologique, dont les variations se répercutent à brève échéance sur un droit élaboré en fonction de données différentes. Par exemple, les problèmes concernant la durée de travail ne peuvent être juridiquement traités in abstracto sans tenir compte de la conjoncture économique. (.....) Le droit du travail est considéré comme un outil au service d'une politique économique et sociale. Son ambition est de concilier les impératifs économiques et sociaux. De lui dépend l'édification des rapports contractuels qui uniront l'entreprise à ses salariés, sans lesquels elle n'est rien ; de lui dépend l'organisation d'un dialogue social sans lequel il est vain d'espérer que soit longtemps préservé le minimum d'harmonie, dans l'entreprise et à

²² La définition, d'après le droit du travail français, tirée du site Web : <http://fr.wikipedia.org>

²³ CLAUDE Nadège, sa thèse intitulée : « La variabilité du Droit du Travail », 2010, pages : 16-17.

sa périphérie, nécessaire pour éviter tensions et conflits²⁴. (.....) Le droit du travail fait partie de ce que l'on appelle en langage courant les équilibres instables : il a pour objectif continu d'équilibrer les relations de travail en utilisant des instruments variables. Il est un droit mouvant lié à une situation économique et sociale qui se modifie sans cesse. Le droit du travail est plus qu'un droit vivant. Il est par essence variable. Il est un art et une science qui se pensent, se structurent et se transforment au gré des changements de paradigmes juridiques. La variabilité du droit du travail correspond à une énergie, à une intensité, à une puissance, susceptible de degrés et d'influences.

La législation sociale marocaine a connu son premier texte en 1913 lorsque *le code civil marocain*²⁵ avait consacré les articles 723 à 780 au contrat de travail (El Fekkak, 2006)²⁶.

Depuis, le législateur s'est montré particulièrement actif en instituant, au fur et à mesure de l'évolution des activités commerciales et industrielles, des mesures, relatives à la réglementation du travail, nécessaires pour accompagner le développement économique et social du pays, si bien qu'à la veille de l'institution de la loi n° 65/99 relative au code du travail, la législation sociale se trouvait déjà enrichie de plusieurs centaines de textes législatifs et réglementaires.

Mais il ne faut croire que le code du travail remplace tous les textes faisant objet de la législation sociale, car, sa partie législative remplace, à peine, 35 Dahirs et Décrets royaux qu'il abroge en adoptant une grande partie de leurs dispositions et en introduisant de nouvelles mesures. Quant à sa partie réglementaire, constituée des décrets et arrêts, remplace une petite partie des textes d'application (El Fekkak, 2006).

Toutes ces mesures concernent le seul domaine des relations individuelles et collectives du travail, et même dans ce domaine, les dispositions particulières à certaines catégories de salariés (voir plus loin), ainsi que celles relatives à la formation professionnelles et à la promotion de l'emploi (voir plus loin), ne sont pas intégrées dans la loi.

Deux autres domaines n'y sont, non plus, pas intégrés, il s'agit de la sécurité et conditions de travail (**voir plus loin : section 2**), et celui de la protection sociale des salariés (**voir plus loin : section 3**).

²⁴ Dans l'entreprise, on distingue deux types de conflits à savoir le conflit individuel et le conflit collectif. Dans le premier cas, lorsque le conflit se déclenche entre l'employeur et un seul salarié. Dans le deuxième cas, lorsque le conflit se déclenche entre l'employeur et au moins deux salariés.

²⁵ Le dahir du 9 Ramadan 1331 (13 Août 1913) formant le code des obligations et des contrats.

²⁶ El FEKKAK M'hamed, Législation du Travail, Tome 1 : Relations de Travail.

La présente section fera l'objet d'une présentation des dispositions législatives des relations de travail **(1.1)**, des dispositions réglementaires des relations de travail **(1.2)**, des dispositions particulières à certaines catégories des salariés **(1.3)**, et en fin, des dispositions relatives à la formation professionnelle et promotion de l'emploi **(1.4)**.

1.1. Dispositions législatives des relations de travail :

Les dispositions législatives des relations de travail intègre : le Code du Travail **(1.1.1)**, un extrait des articles du Code des Obligations et des Contrats **(1.1.2)** et un extrait des articles du Code de Procédure Civile **(1.1.3)**.

1.1.1. Code du Travail :

Conformément aux Discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI :

" Nous incitons le gouvernement et le Parlement à accélérer le processus d'adoption d'un code de travail moderne favorisant l'investissement et l'emploi, nous appelons également tous les partenaires sociaux à instaurer une paix sociale qui constitue l'un des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement... ».

Le code du travail vient à un moment où le Maroc déploie tous ses efforts pour réussir les chantiers de la mise à niveau économique et sociale afin de répondre aux paris du développement et de relever les défis de la mondialisation et de la concurrence, ainsi que pour favoriser l'investissement national et étranger dans le secteur privé, en raison du rôle important qu'il est appelé à jouer dans l'édification d'une économie moderne.

Il a été élaboré avec la participation des opérateurs économiques et sociaux qui sont profondément convaincus du rôle qu'ils doivent jouer pour garantir un climat propice pour les relations dans le monde du travail.

Il est caractérisé par sa conformité avec les principes de bases fixés par la constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail. Il garantit, dans son exercice, les droits contenus dans les conventions internationales du travail ratifiées d'une part, et d'autre part, les droits prévus par les conventions principales de l'organisation internationale du travail notamment : la liberté syndicale, le droit d'organisation et de

négociation collective, l'interdiction du travail forcé, l'élimination du travail des enfants, l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et l'égalité des salaires.

Les dispositions du code du travail sont applicables sur l'ensemble du territoire national sans discrimination, entre les salariés, fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale. Les droits contenus dans ce texte sont considérés comme un minimum de droits auquel on ne peut renoncer. En cas de contradiction entre les textes de loi, la priorité est donnée à l'application de ceux qui sont les plus avantageux pour les salariés.

Le code du travail est subdivisé en sept (7) parties, à savoir :

- Champ d'application et dispositions générales ;
- Conventions relatives au travail ;
- Conditions de travail et de la rémunération du salarié ;
- Représentants des salariés ;
- Intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage ;
- Organes de contrôle ;
- Règlement des conflits collectifs du travail ;

1.1.1.1. Champs d'application et dispositions générales :

Dans cette partie, nous allons présenter le champ d'application et les dispositions générales du code travail.

➤ Champ d'application du code de travail :

Le champ d'application du code du travail se présente ainsi²⁷ :

- Les personnes liées par un contrat de travail quels que soient ses modalités d'exécution, la nature de la rémunération et le mode de son paiement qu'il prévoit et la nature de l'entreprise dans laquelle il s'exécute (les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et les exploitations agricoles et forestières) ;
- Les salariés des entreprises et établissements publics relevant de l'Etat et des *collectivités Territoriales*²⁸ qui ne sont régis par aucune loi ;

²⁷ D'après les articles de 1 à 5 de la loi n°65/99 formant le code du travail **et** d'après *le journal La Vie éco*, « Code du travail : un texte inachevé », 12 Juillet 2013b.

- Les salariés des coopératives, sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de toute nature ;

- Les salariés travaillant avec des employeurs exerçant une profession libérale ;

- Les salariés placés *sous l'ordre* des personnes qui sont chargées par le chef d'une entreprise de se mettre à la disposition de la clientèle, pour assurer à celle-ci diverses prestations ²⁹;

- Les salariés placés *sous l'ordre* des personnes chargées par une seule entreprise, de procéder à des ventes et de recevoir toutes commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni par cette entreprise en respectant les conditions et prix imposés par celle-ci³⁰ ;

- Les salariés travaillant à domicile ;

- Les catégories, ci-après, ont des dispositions particulières (voir plus loin), cependant, ils sont soumises aux dispositions du code du travail pour tout ce qui n'est pas prévu par les statuts qui leur sont applicables :

✓ Les Salariés des entreprises et établissements publics relevant de l'Etat et des collectivités Territoriales ;

✓ Les salariés journalistes professionnels ;

✓ Les salariés de l'industrie cinématographique ;

✓ Les artistes ;

✓ Les salariés des entreprises minières ;

✓ Les salariés marins ;

✓ Les salariés concierges des immeubles d'habitation ;

- La catégorie ci-après est soumise aux dispositions du code du travail qu'après la sortie de la loi qui lui règle, à savoir :

✓ Les salariés du secteur à caractère purement traditionnel : En vertu de l'article 4 du code du travail, une loi spéciale déterminera les relations entre les employeurs et les salariés ainsi que les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement traditionnel. D'après le code, on entend par employeur dans un secteur à caractère purement traditionnel, toute personne physique exerçant un métier manuel, avec l'assistance de son conjoint, ses ascendants et descendants et de cinq (5) salariés au plus, à domicile ou dans un autre lieu de travail, aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce. Le secteur

²⁸ La Constitution marocaine de Juillet 2011 a remplacé le mot « Collectivités Locales » par « Collectivités Territoriales ».

²⁹ Dans ce cas, le code du travail n'applique que « son Livre II » sur la catégorie « personnes ».

³⁰ Dans ce cas, le code du travail n'applique que « son Livre II » sur la catégorie « personnes ».

emploi des salariés sans le moindre respect des droits les plus élémentaires en matière de salaire, de repos hebdomadaire, de congé annuel, d'indemnité en cas de renvoi, et surtout sans le moindre respect des règles de santé et de sécurité, plus grave encore, c'est le secteur qui, après celui des employés de maison, emploie le plus de jeunes enfants âgés de moins de quinze (15) ans.

- Les employés de maison : Appelés aussi « les travailleuses et travailleurs domestiques ». Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison qui sont liés au maître de maison par une relation de travail sont fixées par une *loi spéciale* selon l'article 4 du code du travail. Cette loi vient d'être sortie récemment³¹. Il s'agit d'une catégorie de salariés qui travaillent actuellement dans l'anarchie totale, ni salaire minimum interprofessionnel garantie (S.M.I.G.), ni repos hebdomadaire ou congé annuel et encore moins une protection sociale. Cette tranche des salariés est constituée par les femmes de ménage domestiques, les cuisiniers, les jardiniers, les chauffeurs, les gardiens et généralement toute personne travaillant dans une maison. Un employé de maison est une personne qui travaille dans un domicile et non dans une entreprise, son employeur est un chef de famille et non chef d'entreprise. On est conscient que cette catégorie de salariés ne peut être assimilé aux salariés du droit commun du travail, mais, elle a bien droit à un minimum de protection tenant compte de l'âge d'admission au travail, à la durée du travail, au repos hebdomadaire, au congé annuel et aux conditions de travail liées à *la santé*³² et à la sécurité.

- Les bénéficiaires des stages de Formation-Insertion et de Formation par Apprentissage (voir plus loin), notamment en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel payé, les jours de repos et de fêtes et la prescription.

➤ Dispositions générales du code de travail :

Les dispositions générales du code du travail se présentent ainsi :

- La liberté syndicale et de travail à l'intérieur de l'entreprise³³: le code du travail a interdit, d'une part, toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, et d'autre part, toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise. Le code du travail renforce la règle en prévoyant une

³¹ C'est la loi numéro 19.12, publiée au bulletin officiel le 22 Août 2016 version arabe et le 05 Octobre 2017 version française, relative aux employés de maison. Cette loi n'entrera en vigueur qu'une année après la publication de tous les décrets nécessaires à son application. En effet, Le dernier décret est publié le 2 Octobre 2017, alors, cette loi est entrée en vigueur le 2 Octobre 2018.

³² Nous parlons aujourd'hui de « santé » plutôt que d'« hygiène ».

³³ D'après l'article 9 du code du travail.

sanction, contre l'employeur imposant les non libertés syndicale et de travail à l'intérieur de l'entreprise, sous forme d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams. En cas du refait, l'amende sera portée au double³⁴.

- L'égalité et la non-discrimination au travail : dans l'emploi et la profession, l'égalité signifie qu'aucune personne ne doit être traitée de manière défavorable pour des motifs sans rapport avec les aptitudes nécessaires à l'accomplissement du travail considéré. Tous les individus doivent bénéficier des mêmes chances pour accéder au travail et exercer leur profession³⁵. L'égalité au travail est un des principes fondamentaux consacrés à la fois dans différents instruments des droits humains et dans les conventions internationales du travail³⁶. Les articles 19 et 31 de la constitution marocaine de Juillet 2011, consacre l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne tous les droits, dont les droits économiques, y compris le droit au travail et dans le travail³⁷. Le code du travail renforce la règle en prévoyant une sanction, contre l'employeur qui impose une discrimination au travail, sous forme d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams. En cas du refait, l'amende sera portée au double³⁸.

- L'éradication du travail forcé : le code du travail a prohibé de forcer une personne à travailler, car cela est considéré en tant que pratique d'esclavage ou de servage³⁹. Le code renforce la règle en prévoyant une sanction, contre l'employeur qui impose un travail forcé, sous forme d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. En cas du refait, l'amende sera portée au double et d'un emprisonnement de six (6) jours à trois (3) mois, ou de l'une de ces deux peines seulement⁴⁰.

1.1.1.2. Conventions relatives au travail :

Dans cette partie nous présentons les différentes catégories que peut prendre un contrat de travail.

³⁴ D'après l'article 12 du code du travail.

³⁵ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 59.

³⁶ D'après la publication du Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail), Guide tiré du site web : www.egaliteparite.ma, « Atteindre l'égalité et la parité professionnelle et salariales entre les femmes et hommes », Edition : Novembre 2011, page : 6.

³⁷ D'après, La Constitution marocaine de Juillet 2011.

³⁸ D'après l'article 12 du code du travail.

³⁹ D'après l'article 10 du code du travail.

⁴⁰ D'après l'article 12 du code du travail.

1.1.1.2.1. Contrat du travail :

Le code du travail ne donne aucune définition du contrat de travail. Autrement, il n'existe pas de définition unique mais un certains nombres des situations desquelles on peut déduire l'existence ou non d'un contrat de travail.

Selon Lobry C. et Ritaine M. (1996)⁴¹, le contrat de travail est : « *une convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne (l'employeur), sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération* ».

Cette définition résulte de l'étude de la jurisprudence et permet de mettre en évidence trois critères qui doivent impérativement être réunis pour que la situation soit qualifiée de contrat de travail à savoir : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination (Lobry C. et Ritaine M., 1996).

Après avoir définir le contrat de travail, nous aborderons : sa conclusion, son exécution, son modification, sa suspension et enfin sa cessation.

➤ Conclusion du contrat de travail :

Pour être valable, Le contrat de travail doit remplir les conditions générales de la validité d'un contrat à savoir les conditions de fond et de forme. Pour les conditions de *fond*⁴², on cite :

- Le consentement entre l'employeur et le salarié doit être exempté de vices ;
- Chacun des parties doivent avoir la capacité de contracter ; l'âge minimum légal de contracter est fixé à quinze (15) ans révolu ;
- L'objet doit être certain, c'est-à-dire, pour le salarié l'objet réside dans la prestation de travail, alors que pour l'employeur il réside dans le montant de la rémunération ;
- La cause du contrat doit être licite.

Quant aux conditions de *forme*⁴³, Il semble de savoir que l'écrit n'est pas obligatoire pour un contrat de travail. Il ne constitue qu'un moyen de preuve parmi d'autres. Donc, le contrat de travail peut être verbal.

⁴¹ LOBRY C. et RITAINE M., Droit, tome 2 : Les Relations Juridiques de l'Entreprise avec ses partenaires, Edition : 1996.

⁴² D'après l'article 2 du Code des Obligations et Contrats.

⁴³ D'après l'article 18 du code du travail.

Nous distinguons trois (3) formes de contrat du travail⁴⁴ :

- Le Contrat à Durée Indéterminée (C.D.I.) : il constitue la règle générale. C'est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sans limitation de la durée.

- Le contrat à Durée Déterminée (C.D.D.) : c'est une exception de la règle générale, il est autorisé dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée. Le principe admis par le code du travail est qu'un C.D.D. ne peut avoir, ni pour objet ni pour effet, de pourvoir durablement son emploi lié à l'activité normale de l'entreprise, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans *les cas énumérés*⁴⁵ au code. Cependant, le C.D.D. peut être utilisé d'une manière permanente dans certains secteurs d'activité et dans certains cas exceptionnels en attendant la sortie des textes juridiques énumérant les différents secteurs et cas pouvant bénéficier de ce type du contrat⁴⁶. Malheureusement, aucun texte n'est pris à ce jour, plusieurs activités susceptibles de bénéficier de l'exception sont victimes de ce vide juridique, leurs salariés sont, de ce fait, placés sous C.D.I., ce qui leur permet de prétendre, en cas de licenciement, à toutes les indemnités prévues en pareil contrat.⁴⁷

- Le Contrat pour Accomplir un Travail Déterminé (ou Contrat de projet) : Il s'agit d'un contrat qui dure le temps d'un projet, la construction d'un barrage par exemple. Il prend fin avec la fin du projet.

La soumission des salariés dès leurs accès à l'entreprise à une période d'essai est devenue une pratique dans la vie professionnelle. Cette période permet à l'employeur de vérifier les compétences professionnelles du salarié et permet à ce dernier à son tour de vérifier sa capacité d'adaptation aux conditions du travail. La durée de la période d'essai est variable selon le type de contrat (C.D.I. ou C.D.D.) et selon la catégorie professionnelle du salarié (Cadres et assimilés, employé ou ouvrier).

⁴⁴ D'après l'article 16 du code du travail.

⁴⁵ Les articles 16 et 17 du code du travail énumèrent les différentes situations qui nous permettent de conclure un C.D.D.

⁴⁶ La sortie du « décret n°2.19.793 relatif à la définition des secteurs et cas exceptionnels de signature d'un contrat de travail à durée déterminée » constitue la première étape de la définition des cas où il peut être utilisé un C.D.D.

⁴⁷

- D'après *le journal La Vie éco*, « Code du travail : un texte inachevé », 12 Juillet 2013b.

- La liste des secteurs et des cas exceptionnels énumérée par le texte juridique « décret n°2.19.793 relatif à la définition des secteurs et cas exceptionnels de signature d'un contrat de travail à durée déterminée », sorti en Août 2020, est considérée incomplète !

En raison des spécificités de certains secteurs ou de certaines activités, il peut être nécessaire d'inclure certaines clauses dans les contrats de travail. Le code du travail ne contient aucune mention explicite à cette notion. On distingue les clauses fréquemment utilisées lors de la signature d'un contrat de travail, à savoir :

- La clause de la non-concurrence : lors de recrutement, l'employeur optera, souvent, pour l'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail. Cette clause est pour lui un moyen d'éviter que ses ex-salariés quittent brusquement l'entreprise pour rejoindre une autre du même secteur d'activité, c'est-à-dire, l'objet de cette clause est d'interdire explicitement à un ancien salarié, après son départ de l'entreprise, l'exercice de la même activité professionnelle chez un concurrent⁴⁸. Le départ peut s'avérer encore plus désastreux pour l'employeur si le salarié-partant décide de rejoindre une entreprise du même secteur pour y exploiter son savoir-faire ou la faire bénéficier de son expertise (Habriche ; 2007)⁴⁹.

- La clause de mobilité : dans cette clause, le salarié accepte expressément et par avance une nouvelle affectation géographique lors de l'exécution de son contrat de travail. Après la signature du contrat par les parties, un éventuel refus, de la part du salarié de se mobiliser géographiquement, pourrait être assimilé à une rupture unilatérale du contrat, et donc, susceptible de se traduire par un licenciement pour faute grave : comme le stipule l'article 21 alinéa 1 du code du travail, le salarié doit soumettre aux ordres de son employeur. Et puisque, dans notre cas le salarié refuse de soumettre aux ordres de son employeur, il est en train de commettre une faute grave. Et donc, l'employeur est tout à fait en droit de le licencier suivant l'article 39 du code du travail : «Sont considérées comme fautes graves pouvant entraîner le licenciement du salarié (...), le refus délibéré et injustifié d'exécuter un travail de sa compétence» (MAACHI ; 2008)⁵⁰.

- La clause d'objectifs : d'après El Fekkak(2008), cette clause est une condition contractuelle que, en cas de non réalisation, constituerait un motif régulier de licenciement. Il concerne généralement un chiffre d'affaire à réaliser, elle est souvent assortie d'une prime.

- La clause dedit-formation : El Fekkak (2008) l'a considérée comme une obligation écrite selon laquelle le salarié ne peut quitter l'entreprise pendant une certaine durée, et cela afin que son employeur puisse amortir les frais de la formation. A défaut, le salarié est tenu de verser à son employeur une somme déterminée par la clause.

⁴⁸ D'après le journal en ligne REKRUTE (<https://www.rekrute.com>), «La clause de non-concurrence dans votre contrat de travail », 21 Octobre 2008.

⁴⁹ D'après le journal La Vie éco, « Clause de non-concurrence, un vide juridique à combler », 13 Avril 2007.

⁵⁰ D'après le journal l'économiste, « Contrat de Travail : négocier votre clause de mobilité », 29 Février 2008.

- La clause de discrétion : selon El Fekkak(2008), cette clause permet à l'employeur de mettre, par écrit, à la charge de son salarié l'obligation de garder les renseignements confidentiels de l'activité de l'entreprise. A défaut, il peut entraîner le licenciement pour *faute grave*⁵¹ du salarié.

- La clause d'exclusivité : selon El Fekkak (2008), dans cette clause le salarié est tenu, pendant une durée de son contrat, de ne pas exercer une activité concurrente à celle de son employeur. Cependant, rien ne lui interdit d'exercer, en dehors de ses heures de travail, une activité non concurrente.

- Autres clauses : El Fekkak (2008) a énuméré d'autres clauses qui peuvent faire l'objet d'accord entre l'employeur et le salarié, et qui ont pour but de motiver le salarié afin d'obtenir un meilleur rendement, nous citons : la clause d'intéressement au chiffre d'affaire, la clause de participation au bénéfice, la clause fixant l'indemnité contractuelle de licenciement, la clause de remboursement des frais de déménagement et les frais de déplacement, la clause de mise à disposition de logement de fonction et de voiture de service de fonction, *la clause d'invention* (El Fekkak ; 2012)⁵² selon laquelle elle fixe les rapports entre l'employeur et son salarié en matière d'inventions et de déterminer le prix à payer au salarié à titre de récompense comme à titre de rémunération et, enfin, la clause de forfait « tous horaires » pour certaines catégories des salariés.

➤ **L'exécution du contrat de travail :**

Cette exécution se traduit par les différentes obligations de l'employeur et du salarié dans l'exécution du contrat de travail :

- Les obligations du salarié : selon El Fekkak (2008) et le code du travail dans ses articles 21 et 22, le salarié doit exécuter le travail convenu dans les conditions fixées par le contrat, le règlement intérieur et dans la convention collective. Il doit aussi respecter les clauses du contrat, car, c'est une obligation contractuelle dont le non-respect peut conduire à la résiliation du contrat de travail. Certains salariés se font remettre par leur employeur des fonds ou des marchandises, et cela afin de protéger les intérêts légitimes de ce dernier. Il s'agit

⁵¹ D'après l'article 39 du le code du travail.

⁵²D'après l'article tiré du site web <http://socialmaroc.net>. Origine de l'article depuis *le journal La Vie éco*, « Des clauses pour flexibiliser le contrat de travail », 07 Septembre 2012.

d'*une caution*⁵³ qui constitue la garantie d'une éventuelle créance de restitution. Cette caution est déposée par l'employeur dans la caisse de *dépôt et de gestion*⁵⁴.

- Les obligations de l'employeur : L'obligation de l'employeur consiste à procurer au salarié le travail convenu lors de l'embauche, de lui fournir les instruments et moyens nécessaires à son exécution et de lui verser le salaire correspondant à la contrepartie du travail fourni (El Fekkak, 2008). L'employeur doit préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement de leurs tâches⁵⁵. Il doit aussi leur fournir *la carte de travail*⁵⁶ et de leur communiquer les dispositions telles que les dispositions de la convention collective, du règlement intérieur, de la préservation de la santé et de la sécurité et autres dispositions mentionnées au code du travail dans son article.

Durant l'exécution du salarié de ses tâches, il se peut qu'il commette des fautes, Dans ce cas, l'employeur possède un pouvoir disciplinaire envers son salarié⁵⁷. En effet, la faute justifiant l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire est un acte positif ou une abstention volontaire imputable au salarié et qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail, du règlement intérieur, ou de la convention collective. L'acte constituant la faute doit être réel, c'est-à-dire exact, précis et objectif. Il ne suffit pas que le fait allégué au salarié soit exact, il est parfaitement possible qu'il existe bien, sans être pour autant la véritable cause ayant motivé la mesure disciplinaire. La faute alléguée au salarié doit tenir à un fait précis dont l'existence est vérifiée et imputable au salarié, elle ne peut reposer sur de simples soupçons. Elle doit se traduire par un fait objectif susceptible de vérification, il est subjectif lorsqu'il existe seulement dans l'esprit de l'employeur. En outre, aucun salarié ne doit faire l'objet de mesure disciplinaire pour un fait tiré de sa vie privée. Cependant, des agissements du salarié, commis en dehors du travail et relevant en principe de sa vie privée, peuvent constituer un manquement aux obligations contractuelles et faire, par conséquent, l'objet de mesures disciplinaires s'ils sont de nature à porter atteinte aux intérêts ou à la réputation de l'entreprise.

⁵³ D'après les articles depuis 26 au 29 du code du travail.

⁵⁴ C'est une institution financière, créée sous forme d'établissement public par le Dahir du 10 février 1959, elle a pour rôle central de recevoir, conserver et gérer des ressources d'épargne qui requièrent une protection spéciale.

⁵⁵ D'après les articles 23 et 24 du code du travail.

⁵⁶ Le décret n° 2.04.422 du 29 Décembre 2004 fixant les mentions que doit comporter la carte de travail.

⁵⁷ D'après le journal La Vie éco, « Comment s'exerce légalement le pouvoir disciplinaire en entreprise ? », 10 Mai 2013a.

En vertu de l'article 37 du code du travail, les sanctions disciplinaires pouvant être infligées au salarié, exception faite de la faute grave, sont :

- L'avertissement (premier sanction) ;
- Le blâme (deuxième sanction) ;
- Le deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée ne dépassant pas huit (8) jours (troisième sanction) ;
- Le troisième blâme ou la mutation à un autre service ou, éventuellement, à un autre établissement, en tenant compte de la situation de son domicile (quatrième sanction).

Le règlement intérieur ou la convention collective peuvent apporter des restrictions au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Lorsque l'employeur décide d'infliger à son salarié la troisième (3^{ème}) ou la quatrième (4^{ème}) sanction, il doit observer les dispositions prévues à l'article 62 du code du travail, relatives à l'entretien préalable avec le salarié. En vertu de l'article 38 du code du travail, les sanctions infligées doivent intervenir en respect de l'ordre observé par l'article 37 du code. Lorsqu'elles sont épuisées dans une période ne dépassant pas une (1) année, le licenciement, auquel l'employeur procédera, sera considéré comme justifié.

➤ **La modification en cours d'exécution du contrat de travail :**

El Fekkak (2008) distingue une modification au niveau du contrat de travail, et l'autre, au niveau de la situation juridique de l'employeur :

- La modification au niveau du contrat de travail : Plusieurs circonstances peuvent modifier les conditions qui existaient lors de la conclusion du contrat de travail. Si le salarié ou l'employeur refusent cette modification, se pose alors le problème de savoir dans quelle mesure ces modifications entraîneraient le maintien ou la cessation du contrat du travail. Pour le salarié, cette modification peut être due, par exemple, à des nouvelles dispositions de la loi ou de la convention collective. Elle peut être proposée aussi par le salarié que, dans ce cas, l'employeur peut accepter ou refuser.

Pour l'employeur, il faudra distinguer entre les modifications non-substantielles, c'est-à-dire, mineures, et les modifications substantielles, c'est-à-dire, qui portent sur un élément essentiel du contrat. Dans le premier cas, le salarié est tenu de se plier, à défaut, le contrat est réputé être résilié à l'initiative du salarié. Dans le deuxième cas, le refus du salarié n'est pas considéré comme une démission ou une renonciation, mais plutôt, un licenciement abusif de la part de l'employeur (exemples : changement du lieu de travail sans que le contrat de travail

tient une clause de mobilité, changement d'horaire du travail, baisse du niveau de rémunération et des heures de travail sans respecter l'article 185⁵⁸ du code du travail, déclassement du salarié sans accord parce qu'il constitue une dégradation morale au salarié).

- La modification de la situation juridique de l'employeur : lorsque qu'il s'agit d'une modification juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de maintenir les conditions du contrat de travail, en ce que concerne l'ancienneté acquise par le salarié, sa qualification et sa rémunération. Cette condition doit être appliquée, aussi, lorsqu'il s'agit d'un mouvement interne du salarié à l'intérieur des entreprises de l'employeur⁵⁹.

On observe, souvent, que les entreprises utilisent indifféremment les termes de détachement, transfert et mutation dans des sens qui ne correspondent pas toujours au cas considéré⁶⁰ :

- Le détachement : lorsque le salarié est mis par son employeur (entreprise d'origine) à la disposition d'un autre employeur (entreprise d'accueil) en vue d'y accomplir une certaine mission, il est considéré en situation de détachement. Le détachement intervient fréquemment au sein des sociétés appartenant au même groupe unies par des liens juridiques ou économiques. Le détachement est utilisé pour une mission limitée dans le temps et dans l'objet, il ne peut durer des années ou avoir pour but d'écarter le salarié de son entreprise d'origine en le mettant à la disposition d'une autre du même groupe. Lorsque le détachement fait l'objet d'un accord, un écrit devra préciser les droits et obligations des parties réglementant la nouvelle situation. L'écrit devra préciser notamment l'objet de la mission ayant justifié la mesure et en fixer la durée.

Si le détachement se prolonge sans tenir compte de son caractère provisoire ou de la mission assignée, et que l'entreprise d'accueil exerce à l'égard du salarié tous les pouvoirs de direction et de gestion, celle-ci est considérée comme seul véritable employeur. Il s'agit dans ce cas d'un transfert (voir plus loin) et non de détachement. C'est ainsi qu'il est considéré comme transfert et non un détachement le fait que l'entreprise d'accueil employant à plein temps le salarié, le rétribue directement, verse ses cotisations sociales et le soumette à des directives

⁵⁸ D'après l'article 185 du code du travail : « L'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires. Le salaire est payé pour la durée effective de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50 % du salaire normal ».

⁵⁹ D'après l'article 19 du code du travail.

⁶⁰ D'après le journal La Vie éco, « Peut-on modifier un contrat de travail en cours d'exécution ? », 15 Novembre 2013c.

précises quant au travail. Lorsque la mesure prend la forme de directives données par l'employeur, le détachement est considéré comme rupture s'il apporte une modification substantielle au contrat de travail.

Le salarié « détaché » qui, après avoir passé plusieurs années au service de l'entreprise d'accueil durant lesquelles celle-ci assurait le versement de ses salaires et ses cotisations sociales, se voit notifier la fin de son détachement et sa réintégration à son entreprise d'origine, est considéré comme licencié, le détachement étant, en fait, un transfert définitif.

- Le transfert : Il y a transfert lorsque deux entreprises, généralement appartenant au même groupe, se mettent d'accord sur le passage d'un salarié, avec l'accord de celui-ci, de l'une à l'autre. Il y a, donc, rupture définitive du contrat initial et conclusion d'un nouveau contrat. Une telle opération entraîne la liquidation des droits du salarié (salaires dus, primes, congés, indemnités diverses...). Le salarié ne peut faire valoir, vis-à-vis de son nouvel employeur, l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, sauf si l'accord de transfert le prévoit. Il en va de même pour les autres avantages.

- La mutation : la mutation est une pratique réservée aux filiales et sociétés d'un même groupe unies par les liens juridiques ou économiques, lesquels confèrent au salarié le droit de s'adresser indifféremment aussi bien aux filiales ou sociétés auprès desquelles il a été muté qu'à la société mère, bien que celle-ci ne l'ait jamais employé, pour réclamer ses salaires ou ses indemnités en cas de licenciement.

Les sociétés entre lesquelles a eu lieu la mutation sont considérées des employeurs, la responsabilité de la société mère est retenue du fait de sa gestion de l'ensemble du groupe et de ses pouvoirs et initiatives des licenciements et mutations.

➤ **La suspension du contrat de travail :**

El Fekkak (2008) l'a défini comme une période durant laquelle les obligations du salarié sont provisoirement suspendues, elles reprendront dès que la raison ayant justifié la suspension aura cessé d'exister. Quant aux obligations de l'employeur, notamment celles liées au paiement du salaire, elles sont, suivant le cas, totalement suspendues ou entièrement ou partiellement maintenues.

Le code du travail a énuméré les différentes situations où le contrat de travail est suspendu, telles que : la durée du service militaire, maladie ou accident, l'accouchement, les événements familiaux, la grève et la fermeture provisoire de l'entreprise de l'employeur⁶¹.

➤ **La cessation du contrat de travail :**

La rupture du contrat de travail place le salarié, privé de son salaire, dans une situation difficile lorsqu'il ne retrouve pas immédiatement un nouvel emploi suite à un licenciement de son employeur. De même, cette rupture place l'employeur dans une situation difficile en cas de la démission ou de l'abandon du poste de la part du salarié. On distingue les cas courants et ceux non-courants de la cessation du contrat de travail :

• **Les cas courants de la cessation du contrat de travail :**

Dans un contrat à durée indéterminée⁶², il est interdit à l'employeur de licencier le salarié sans *motifs valables*⁶³. De même, toute décision du licenciement d'un *délégué des salariés*⁶⁴, d'un *représentant syndical*⁶⁵ ou d'un *médecin du travail*⁶⁶ doit être approuvée par l'inspecteur du travail. En cas d'un licenciement valable, l'employeur est tenu de notifier le salarié en lui donnant, d'une part, un *délai ou une indemnité de préavis*⁶⁷, et d'autre part, une *indemnité de licenciement*⁶⁸. Cependant, lorsque le salarié démissionne volontairement, il n'a que de fournir sa *démission*⁶⁹, signée et légalisée par les autorités compétentes, à son employeur, et de respecter le *délai de préavis*, ou bien, de payer une *indemnité de préavis* en faveur de l'employeur lorsqu'il ne respecte pas le délai de préavis⁷⁰.

⁶¹ D'après l'article 32 du code du travail.

⁶² D'après l'article 35 du code du travail.

⁶³ Les motifs valables du licenciement sont énumérés par le code du travail dans ses articles : 12, 39, 66 et 293, à défaut, il revient au juge d'apprécier si ces motifs sont valables ou bien que le licenciement est considéré abusif de la part de l'employeur.

⁶⁴ D'après l'article 457 du code du travail.

⁶⁵ D'après l'article 472 du code du travail.

⁶⁶ D'après l'article 313 du code du travail.

⁶⁷ Se référer aux articles 43 et 51 du code du travail, et au décret n° 2-04-469 (29 Décembre 2004) relatif au délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.

⁶⁸ Se référer aux articles 52, 53 et 58 du code du travail.

⁶⁹ D'après l'article 34 du code du travail.

⁷⁰ Se référer aux articles 43 et 51 du code du travail, et au décret n° 2-04-469 (29 Décembre 2004) relatif au délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.

Dans un contrat à durée déterminée ou dans un contrat de projet, il prend fin à son terme. Une rupture avant terme du contrat de travail par une partie (soit l'employeur ou le salarié), donne lieu au paiement *des dommages et intérêts*⁷¹ à l'autre partie.

- **Les cas non-courants de la cessation du contrat de travail :**

Si le salarié a commis une *faute grave*⁷² durant son exécution du contrat de travail, l'employeur peut le licencier sans ne lui fournir *aucune indemnité*⁷³. Cependant, avant le licenciement, le salarié a le droit de se défendre et être entendu par l'employeur⁷⁴.

Si les sanctions disciplinaires contre le salarié sont épuisées dans l'année, dans ce cas, l'employeur peut *licencier le salarié*⁷⁵ sans ne lui fournir aucune indemnité.

Dans un contrat à durée indéterminée, lorsque l'employeur licencie un salarié sans motif valable, dans ce cas, il s'agit d'un licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié, en plus de délai ou indemnité de préavis et d'indemnité de licenciement, *une indemnité des dommages et intérêts*⁷⁶. Dans ce cas, aussi, le salarié se fait bénéficier par une *indemnité de perte d'emploi*⁷⁷ versée par la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (C.N.S.S.).

La démission ou l'abandon du poste de travail par le salarié, suivant les causes énumérées par le code du travail⁷⁸ et suivant d'autres causes similaires qualifiées par le tribunal, sont considérées comme un licenciement abusif de la part de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit verser toutes les indemnités correspondantes au licenciement abusif, en plus, le salarié se fait bénéficier par l'indemnité de perte d'emploi versé par la C.N.S.S.

L'employeur qui emploie au moins dix (10) salariés, et qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motifs technologiques, structurels, économiques ou motifs similaires, doit avoir *l'autorisation du gouverneur*⁷⁹ de la préfecture ou la province.

⁷¹ D'après l'article 33 du code du travail.

⁷² Les fautes graves sont définies par le code du travail dans ses articles : 12, 39 et 293, à défaut, il revient au juge d'apprécier si la faute est grave ou non.

⁷³ D'après l'article 61 du code du travail.

⁷⁴ D'après l'article 62 du code du travail.

⁷⁵ D'après l'article 38 du code du travail.

⁷⁶ D'après l'article 41 du code du travail.

⁷⁷ D'après l'article 59 du code du travail.

⁷⁸ Selon l'article 40 du code du travail, sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur : l'insulte grave, la pratique de la violence ou d'agression contre le salarié, le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche.

⁷⁹ Se référer aux articles depuis 66 à 71 du code du travail.

1.1.1.2.2. Contrat du travail pour voyageurs, représentants et placiers (V.R.P.) de commerce et d'industrie ⁸⁰:

Certaines catégories de salariés bénéficient de dispositions particulières en raison de la nature de leur activité professionnelle, il s'agit des salariés dont l'activité ne peut s'inscrire dans le cadre de la réglementation normale du droit de travail, ils bénéficient, de ce fait, de régimes spéciaux qui concernent, entre autres catégories de salariés, les V.R.P. de commerce et d'industrie dont l'activité est réglementée par les articles 79 à 85 du code de travail.

Pour être un V.R.P. en commerce et industrie, ce dernier doit travailler pour le compte d'une ou de plusieurs entreprises, exercer de façon exclusive, constante et principale la profession de Représentant, être lié à son employeur par des engagements déterminant la nature des prestations de service ou des marchandises, la région dans laquelle il doit travailler ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ainsi que le taux des rémunérations.

On peut distinguer deux (2) catégories des V.R.P. en commerce et industrie, à savoir :

- Le V.R.P. mono carte (ou à carte unique ou exclusif) : salarié qui ne travaille que pour un employeur, sa rémunération se constitue d'un fixe et/ou commissions ;
- Le V.R.P. multiscarte : salarié à employeurs multiples, sa rémunération est constituée uniquement de commissions.

➤ La conclusion du contrat de travail des V.R.P. :

Le statut des V.R.P. de commerce et d'industrie est accordé à tout salarié lié à son ou à ses employeurs par un contrat de travail, lorsque ce salarié :

- Travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
- Exerce d'une façon exclusive et constante sa profession de représentant ;
- Ne fait effectivement aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- Est lié à son employeur par des engagements déterminant la nature des prestations de service ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle il doit exercer son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ainsi que le taux des rémunérations.

⁸⁰ D'après les articles depuis 79 à 85 du code du travail, et, d'après l'article d'EL FEKKAK M'hamed tirée du site web <http://socialmaroc.net>. Origine de l'article depuis le journal La Vie éco, « Ce que prévoit le statut des représentants du commerce au Maroc », 14Mars 2014.

Le contrat du travail de cette catégorie des salariés est caractérisé par :

- **Un contrat écrit** : En vertu des dispositions de l'article 80 du code de travail, tous contrats conclus avec un V.R.P. de commerce et d'industrie doivent être obligatoirement écrits. Ils sont, au choix des parties, soit d'une durée fixe, soit d'une durée indéterminée. Ils doivent, dans ce dernier cas, stipuler un préavis dont la durée sera au moins égale à celle qui aura été fixée par des conventions collectives de travail, par le règlement intérieur ou à défaut par les usages, sans être inférieur dans tous les cas à la durée fixée dans l'article 43 du code du travail. Toute clause contraire est considérée comme nulle. Les contrats peuvent, en vertu de l'article 80 du code de travail, stipuler une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à six (6) mois ;

- **Un salaire garanti minimal** : Les V.R.P. mono carte à temps plein, bénéficient d'un minimum garanti. Ce montant doit être versé les trimestres où le V.R.P. n'a pas acquis suffisamment de commissions pour atteindre ce montant, mais il est récupérable sur les commissions des trimestres suivants si elles sont, alors, supérieures au minimum garanti. Cependant, pour les V.R.P. multicartes, les V.R.P. mono carte à temps partiel et les représentants non statutaires, sauf stipulations contractuelles, ne bénéficient d'aucun minimum garanti ;

- **Une commission** : C'est le système favori des employeurs qui veulent avant tout rémunérer le quantitatif. L'éventail des modalités va du plus simple (x% de chaque produit vendu) au système de commissionnement progressif par tranche de chiffre d'affaires ou encore, différencié par type de produit en fonction des marges qu'il dégage. Les commissions se versent au moins trimestriellement, toutefois les V.R.P. ont le droit de demander des acomptes mensuels. Lorsque un client d'un secteur d'un V.R.P. adresse directement à l'employeur sans passer par lui, dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de verser une commission, sauf si le V.R.P. peut apporter la preuve d'un usage constant en ce sens dans l'entreprise. Le droit à cette commission indirecte peut être écarté en règle générale, mais accordé en cas de longue maladie ou de maternité du V.R.P. L'employeur peut décider d'octroyer des commissions indirectes mais à un taux plus faible que celui appliqué aux commandes rapportées par le V.R.P.. Les commissions sur les ordres transmis par des clients après le départ du V.R.P., mais qui sont le résultat de son activité de prospection, doivent lui être versées ;

- **Un salaire fixe** : c'est une rémunération allouée par l'employeur, d'un montant uniforme et indépendamment des résultats. Quand l'employeur et le V.R.P. s'entendent sur un fixe, celui-ci est dû chaque mois, et si des commissions sont prévues au contrat, elles s'y ajoutent.

- **Des primes sur objectif** : Leur montant est fixé à l'avance, mais elles ne sont acquises qu'à partir du moment où le représentant a atteint ou dépassé un objectif préalablement défini ;

- **Une prime de bilan** : c'est une prime qui récompense des performances collectives. On regarde les résultats commerciaux de l'établissement, on établit une enveloppe globale et on la distribue soit uniformément soit, selon une clé de répartition ;

- **Un intéressement collectif** : Les V.R.P. ne sauraient être écartés d'un accord d'intéressement signé dans une entreprise. Toutefois, l'intéressement qui en résulte ne rentre pas dans le salaire. Il ne peut se substituer à un élément de rémunération existant, sauf si cet élément a été supprimé. L'intéressement collectif n'est que peu stimulant pour un V.R.P., car il ne récompense pas la prestation individuelle ;

- **Des avantages non financiers** : Les V.R.P. sont amateurs d'avantages non seulement financiers, mais également de prestige (la voiture de fonction, les voyages, les inscriptions aux clubs...).

➤ **La cessation du contrat de travail des V.R.P. :**

La rupture du contrat de travail place le V.R.P., privé de son salaire, dans une situation difficile lorsqu'il ne retrouve pas immédiatement un nouvel emploi suite à un licenciement de son employeur. De même, cette rupture place l'employeur dans une situation difficile en cas de la démission ou de l'abandon du poste de la part du V.R.P. Les conséquences de la rupture du contrat de travail d'un V.R.P. sont réglementées comme suit :

- **Le délai de préavis et les indemnités de licenciement et des dommages-intérêts correspondantes** : lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, il est dû au V.R.P., en cas d'inobservation du délai de préavis à titre de salaire le montant évalué en argent de tous les avantages directs et indirects qu'il aurait pu recueillir pendant le délai de préavis, et, en cas de rupture abusive, il lui est dû l'indemnité des dommages-intérêts prévus à l'article 41 du code du travail, et l'indemnité de licenciement prévue à l'article 52 du code du travail. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée résilié avant son terme, il est dû au V.R.P. à titre de salaire le montant des avantages directs ou indirects qu'il aurait recueillis jusqu'à expiration du contrat et, en outre, le montant des avantages que le V.R.P. percevrait par suite de la rupture du contrat ;

- **L'indemnité de clientèle** : en cas de rupture du contrat, à durée indéterminée ou de résiliation avant son échéance du contrat à durée déterminée, non provoquée par la faute grave du V.R.P., ou lorsque la cessation du contrat intervient par suite d'accident ou maladie

entraînant une incapacité totale permanente du V.R.P., ou encore, lorsqu'il y a non renouvellement du contrat à durée déterminée venu à expiration, il est dû au V.R.P. une indemnité dite de clientèle calculée d'après la part qui lui revient personnellement eu égard à l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée par lui. Elle ne peut être déterminée à l'avance, elle a un caractère d'ordre public, le V.R.P. ne peut, donc, y renoncer par avance et elle n'est subordonnée à aucune condition d'ancienneté, elle a pour but de réparer le préjudice subi du fait de la perte pour l'avenir du bénéfice de cette clientèle.

1.1.1.2.3. Contrat de sous-entreprise :

Le code du travail a prévu ce type de contrat comme un contrat écrit et par lequel un entrepreneur principal charge un sous-entrepreneur de l'exécution d'un certain travail ou de la prestation de certains services. Le sous-entrepreneur, en tant qu'employeur, est tenu d'observer toutes les dispositions du code du travail ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur qui n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, l'entrepreneur principal est responsable de l'observation des dispositions du code du travail sur les conditions du travail et le salaire ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles⁸¹.

1.1.1.2.4. Négociation collective :

« ...La négociation collective est l'un des droits essentiel du travail. Son exercice ne fait pas obstacle à l'Etat de jouer son rôle de protection et d'amélioration des conditions du travail et de préservation des droits du travailleur par l'intermédiaire de textes législatifs et réglementaires. La négociation se déroule d'une manière régulière et obligatoire à tous les niveaux et dans tous les secteurs et entreprises soumis à la présente loi... »⁸².

Le droit à la négociation collective est indissociable de la reconnaissance effective de la liberté syndicale. Il en découle pour les États, l'obligation d'adopter des mesures destinées à

⁸¹ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°1 : code du travail et relations individuelles du travail, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014.

⁸² D'après le préambule du code de travail.

soutenir la négociation de bonne foi entre les parties concernées, sans pour autant altérer leur pouvoir de décision. C'est cet équilibre que les dispositions novatrices du code du travail cherchent à atteindre en prescrivant des mesures promotionnelles du dialogue social, un dispositif d'encadrement de la négociation collective et une procédure de règlement des différends collectifs de travail. La qualification de négociation collective est réservée implicitement par le code du travail à celle qui se déroule avec le syndicat le plus représentatif⁸³.

Dans la négociation collective⁸⁴, il peut avoir lieu tout dialogue engagé entre, d'une part, les organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales les plus représentatives, et d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou organisations patronales. L'objet des dialogues étant, en général, l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi, la réglementation des relations de travail entre employeurs et salariés et, enfin, l'établissement de relations entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales les plus représentatives (El Fekkak, 2008).

Les négociations collectives ont lieu :

- Au niveau de l'entreprise : entre l'employeur et les syndicats les plus représentatifs au sein de l'entreprise ;
- Au niveau du secteur : entre l'employeur ou les organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs du secteur ;
- Au niveau national : entre organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs au niveau national. Le gouvernement n'est qu'une partie prenante à la négociation aux côtés des deux parties.

Le Conseil de négociation collective, est institué auprès du Département chargé du travail et présidée par son Ministre. *Il est composé des représentants des organisations des salariés et des employeurs les plus représentatives, ainsi que des représentants des départements concernés*⁸⁵.

Il a pour mission de promouvoir la négociation collective par l'établissement et l'étude de son bilan annuel, la formulation de recommandations destinées notamment aux grandes

⁸³ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 29.

⁸⁴ Instituée par les articles depuis 92 à 103 du code du travail.

⁸⁵ Le décret n° 2.04.425 du 29 Décembre 2004 fixant le nombre des membres du conseil de la négociation collective et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil.

entreprises ainsi que l'interprétation des clauses litigieuses des conventions collectives lorsqu'elle est sollicitée à ce sujet⁸⁶.

1.1.1.2.5. Convention collective de travail :

Le code du travail a défini la convention collectif du travail comme étant le contrat collectif qui régit les relations de travail entre, d'une part, les représentants de l'organisation syndicale la plus représentative des salariés ou leurs unions, et d'autre part, un ou plusieurs employeurs à titre personnel ou les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs⁸⁷.

Selon El Fekkak(2008), La convention collective et la réglementation du travail ont des similitudes. En effet, elles posent toutes les deux des règles d'une portée générale, mais, elles ont aussi des différences qui sont de trois sortes :

- La réglementation prévoit des dispositions imposées par les pouvoirs publics, alors que, la convention collective par contre prévoit des règles consenties par les parties.
- La réglementation est l'acte d'une volonté unique, au contraire, la convention collective est un acte contractuel ; l'accord de deux volontés est par conséquent indispensable.
- L'autorité de la convention collective n'est pas aussi générale que celle de la réglementation, en ce sens que seuls les adhérents des groupements signataires de la convention sont obligés de la respecter.

Le contenu de la convention collective est déterminé librement par les parties. Le code du travail énumère, à titre indicatif, les matières qui peuvent donner lieu à des stipulations conventionnelles⁸⁸.

La convention collective de travail peut être conclue soit pour une durée indéterminée soit, pour une durée déterminée qui ne peut être supérieur à trois (3) ans, ou établie à l'échéance de réalisation d'un projet⁸⁹.

L'extension de la convention collective à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession est obligatoire lorsque la convention collective couvre déjà les deux tiers (2/3) des salariés de la profession dans le champ

⁸⁶ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 35.

⁸⁷ D'après l'article 104 du code du travail.

⁸⁸ D'après l'article 105 du code du travail.

⁸⁹ D'après les articles 115 et 119 du code du travail.

territorial que lui ont donné ses signataires. Elle est facultative lorsqu'elle concerne seulement la moitié (50%) de ces salariés⁹⁰.

Les conventions collectives ne sont généralement conclues que si elles consacrent des avantages et des garanties supplémentaires par rapport aux contrats individuels de travail et au contenu même de la législation sociale. Cela explique pourquoi le code du travail a renvoyé à maintes reprises à la convention collective en autorisant de déroger à ses dispositions pour autant qu'elle comporte des clauses plus favorables au salarié, Car, outre qu'elle contribue à unifier les conditions de travail parmi des groupes importants de salariés dans le cadre de professions semblables, la convention collective permet de garantir une certaine stabilité dans les relations de travail au sein des entreprises, elle comporte aussi des outils de nature à promouvoir : le dialogue, la négociation collective et les moyens de règlement des conflits du travail individuels ou collectifs. L'importance des conventions collectives apparaît également dans le fait qu'elles permettent aux dispositions régissant les relations de travail d'accompagner facilement les transformations économiques, technologiques et structurelles que connaissent les entreprises.

Cependant, Plusieurs raisons historiques et circonstancielles expliquent le faible succès des conventions collectives, alors même qu'elles présentent plusieurs avantages, à leur tête, on trouve la faible connaissance de cette institution par les entreprises et les syndicats de base, le caractère occasionnel et parfois violent des négociations collectives, la faible organisation des salariés dans un cadre syndical, une certaine conflictualité entre les syndicats⁹¹.

Tableau 1.1 : Les Conventions Collectives signées jusqu'à Décembre 2017

<i>Entreprise/Etablissement</i>	<i>Activité</i>	<i>Date de conclusion</i>
Entreprise de confection	Confection	01-01-1994
Banques	Intermédiation Financière	Mars 1978 et Mai 1996
CTMLN	Transport terrestre	01-11-1999
Société IMEDRE	Industrie minière	19-02-2001
Société 2M	Communication et information	07-11-2001
Société Cellulose	Fabrication de la pâte à papier	31-12-2001
SAMIR	Industrie du raffinage	25-11-2005
Chambre Syndicale des conserveries	Industrie de la conserve de poissons	24-03-2009

⁹⁰ D'après l'article 133 du code du travail.

⁹¹ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 32

Transport routier-port de Casablanca	Transport routier	19-04-2010
Société GRO CER	Fabrication de céramique	21-10-2011
TECMED MAROC, succursale de Tanger	Collecte des déchets ménagers	01 Avril 2012
Établissements des domaines de Tinguir	Agriculture	08/05/2013
Société Agricole SAFILAND	Agriculture	08/01/2014
DL. AEROTECHNOLOGIE – Filiale Groupe DAHER	Industrie Aéronautique	25-12-2011 et 09/06/2014
Société BOLUDA Tanger Med	Maritime	28/06/2014
APM TERMINALS TANGIERS	Gestion du terminal containers	22-09-2014
Société SALAM GAZ	Distribution de Gaz	09-12- 2014
Société AUTASA	Transport	08-01-2015
Groupe ZNIBER Meknès	Agriculture	10/01/2015
METRAGAZ	Distribution de Gaz	2005 et 2011 et 18-02-2015
Itissalat Al Maghreb (IAM)	Télécommunications	1-12-2004 et 16-03-2009 et 25-05-2012 et 19-03-2015
Centrale Laitière, Fromagerie de DOUKKALA	Industrie Alimentaire	25-03-2015
Chantiers et Ateliers du Maroc	Construction et Réparation Navale	Juin 2003 et 25-03-2015
Supra Tours	Transport du personnel	29-06-2015
SOCAERO Filiale Groupe DAHER	Industrie Aéronautique	22-01-2016
Ateliers et Chantiers D'Agadir et du Souss (Personnels Cadres)	Industrie navale	27-04-2010 et 06-05-2016
SOMACA	Industrie automobile	11-04-2005 et 28/07/2016
Ateliers et Chantiers d'Agadir et Souss (A.C.A.S.)	Industrie navale	17-01-2017
La Voix Express	Transport	14-04-2017
BOMBARDIER AEROSPACE Nort-Africa	Industrie Aéronautique	02-06-2017
ANDREXPORT	Industrie Alimentaire	02-08-2017
Renault Tanger Exploitation	Industrie automobile	04-08-2017
SEGEDEMA – Groupe PIZZORNO Environnement	Collecte des déchets	11-08-2017
Société TEORIF "AL HOCEIMA"	Collecte des déchets	16-10-2017
TEOMARA – Groupe PIZZORNO Environnement	Collecte des déchets	26-10-2017
ETIS	Industrie	23-11-2017
SOMATLEX	Industrie	23-11-2017
SILVER FOOD	Industrie Alimentaire	23-11-2017
MAZRTOURS	Transport du personnel	23-11-2017

FAMACO	Confection	19-12-2017

Sources :

D'après la division chargée des conventions collectives de la direction du travail du Ministère chargé de l'emploi et du Travail

1.1.1.3. Conditions de travail et de la rémunération du salarié :

Nous allons aborder dans cette partie les dispositions générales, la protection de certaines catégories des salariés, la durée de travail, la santé et la sécurité des salariés ainsi que le salaire perçu par les salariés.

1.1.1.3.1. Dispositions générales :

➤ L'ouverture de l'entreprise :

En se référant aux dispositions de l'article 135 du code du travail on trouve que tout employeur « [...] *personne physique ou morale assujettie aux dispositions de la présente loi et envisageant d'ouvrir une entreprise, un établissement ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés est tenue d'en faire déclaration à l'agent chargé de l'inspection du travail, dans les conditions et formes fixées par voie réglementaire* ».

On se référant à cet article, on constate que l'expression « *faire une déclaration* » a été utilisée, ce qui signifie que le code du travail n'a pas attribué à l'inspection de travail la compétence de s'opposer préalablement à l'ouverture d'une entreprise. Cependant, *un texte réglementaire*⁹², fixant les conditions et les formes de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, attribue à l'inspecteur du travail la compétence de contrôler que la nouvelle entreprise respecte les dispositions énoncées par le code du travail.

➤ Le règlement intérieur :

Parmi les innovations du Code du travail qui visent à doter l'entreprise d'un cadre normatif adapté à ses besoins, figure l'obligation faite à toutes entreprises qui emploient dix (10) salariés au moins de se doter d'un règlement intérieur propre⁹³.

⁹² Le décret n° 2.04.423 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier **et** le décret n° 2.15.367 du 21 Mai 2015 complétant le décret n° 2.04.423.

⁹³ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 35.

Le code du travail stipule que : « *tout employeur occupant au minimum 10 salariés permanents est tenu, dans les 2 années suivant l'ouverture, d'établir, après consultation des délégués du personnel et, éventuellement, les délégués syndicaux, un règlement intérieur et de soumettre à l'approbation de l'autorité gouvernementale chargée du travail* »⁹⁴. Pour les employeurs occupants moins de dix (10) salariés peuvent, facultativement, établir le règlement intérieur.

Le code du travail a fixé le contenu du règlement intérieur que l'employeur doit établir⁹⁵. Il a, aussi énoncé les matières qu'il doit aborder⁹⁶. De l'autre côté, le code évoque les mentions que l'employeur doit obligatoirement inclure dans le règlement intérieur⁹⁷, en l'occurrence la fixation des conditions, lieu, jours et heures auxquels l'employeur reçoit individuellement tout salarié qui lui en fait la demande, accompagné ou non d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical dans l'entreprise, le cas échéant, sans qu'il puisse y consacrer moins d'un jour par mois

L'employeur et les salariés sont tenus au respect des dispositions du règlement intérieur⁹⁸. Pour garantir plus d'efficacité à ses dispositions, le code du travail punit d'une amende de 2000 à 5000 dirhams⁹⁹ toute violation de leur contenu.

En outre, toute infraction commise par le salarié aux dispositions du règlement intérieur, est passible de mesures disciplinaires y compris le licenciement sans indemnisation.

1.1.1.3.2. Protection de l'enfant, de la femme et du handicapé :

➤ La protection de l'enfant :

La lutte contre le travail des enfants constitue une priorité des pouvoirs publics et une préoccupation majeure de la société civile et des organismes internationaux. Au Maroc, la politique de la lutte contre le travail des enfants a franchi d'importantes étapes¹⁰⁰.

Le Maroc, qui a été classé à partir des années soixante-dix (1970s), parmi les pays qui recourent massivement au travail des enfants, maintien des taux d'occupation infantile élevés

⁹⁴ D'après l'article 138 du code du travail.

⁹⁵ Les éléments que doit contenir le règlement intérieur sont explicités sur l'arrêté du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2710.12 du 31 Juillet 2012 fixant le statut type du règlement intérieur suivant l'article 139 du code de travail.

⁹⁶ Les matières sont énumérées dans l'article 139 du code du travail.

⁹⁷ Se référer à l'article 141 du code du travail.

⁹⁸ D'après l'article 140 du code du travail.

⁹⁹ Se référer à l'article 142 du code du travail.

¹⁰⁰ Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail), « Le Travail des Enfants en Bref », Conception et réalisation : mbArts, Edition : 2008.

comparativement avec les pays qui ont un niveau de développement comparable. La volonté des pouvoirs publics et des partenaires sociaux de se débarrasser de ce fléau a conduit à l'adoption de plusieurs mesures¹⁰¹.

Ces mesures s'inscrivent dans la dynamique des engagements internationaux visant la protection de l'enfance en général et la lutte contre le travail des enfants en particulier. Dans ce sens, et suite aux orientations de Sa Majesté le Roi Mohamed VI, les pouvoirs publics ont procédé à une révision globale de l'arsenal juridique en matière de travail des enfants et à la conception d'une stratégie nationale cohérente de promotion de la condition de l'enfance¹⁰².

La stratégie de lutte contre l'emploi des enfants dans les travaux dangereux devrait avoir pour objectif fondamental d'assurer une protection adéquate des enfants contre les pires formes de travail. Ces pires formes concernent les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité et à la moralité de l'enfant¹⁰³.

Dans ce sens, l'intervention en matière de lutte contre le travail des enfants se fait selon trois aspects :

- L'aspect législatif : Il s'agit de la ratification des deux (2) conventions internationales de travail (la convention internationale de travail numéro 138 concernant « l'âge minimum d'admission à l'emploi » et la convention numéro 182 concernant « l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination »), l'harmonisation de la législation nationale avec les principes de ces 2 conventions et l'adoption du code du travail avec des textes réglementaires (le décret n° 2.04.465 du 24 Décembre 2004 « fixant la liste des entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics sans autorisation écrite » et le décret n° 2.10.183 du 16 Novembre 2010 « fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes (mineurs, femmes et handicapés) »).

- L'aspect institutionnel : Cela par la création d'un Comité Directeur National de lutte contre le travail des enfants, la création d'un Bureau National de lutte contre le travail des enfants, l'octroi d'une ligne budgétaire dans le budget du ministère pour la lutte contre le travail des

¹⁰¹ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 50.

¹⁰² Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail), « Le Travail des Enfants en Bref », Conception et réalisation : mbArts, Edition : 2008.

¹⁰³ L'organisation International de Travail, « Une agriculture sans travail des enfants : Etude sur les travaux dangereux dans le secteur de l'agriculture au Maroc », Edition : Avril 2008, page : 52.

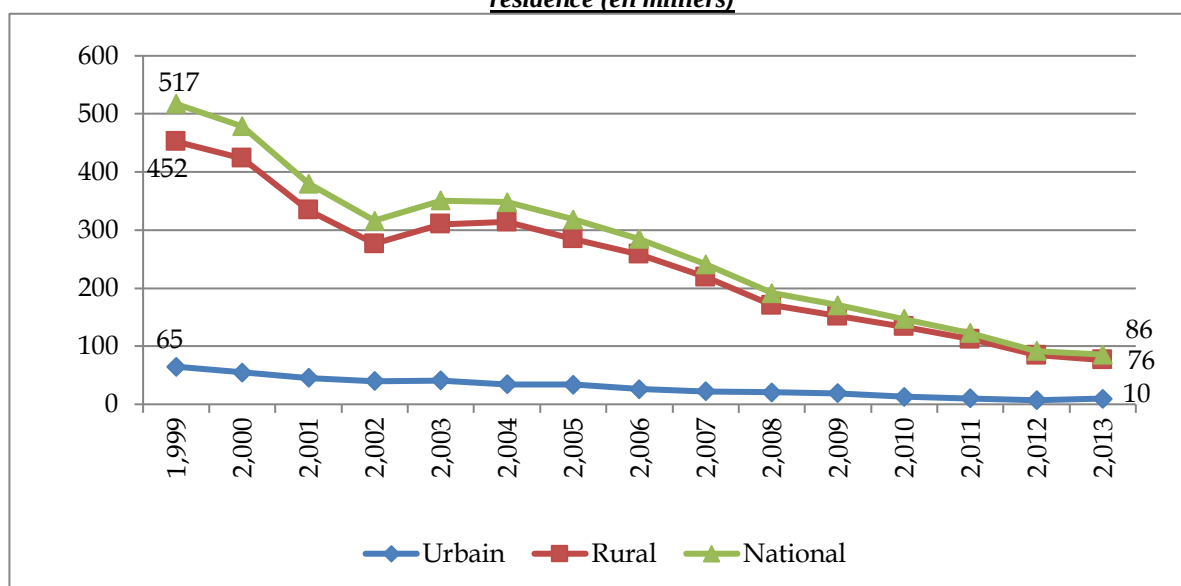
enfants, et enfin, la nomination de points focaux chargés du contrôle des dispositions régissant le travail des enfants au niveau des directions déconcentrées du ministère de travail.

- L'aspect contrôle : Le contrôle de l'application de la législation régissant le travail de l'enfant est confié aux inspecteurs de travail appartenant aux directions déconcentrées du ministère de travail et qui effectuent leur mission dans un cadre qui leur est fixé par la loi.

Au niveau du code du travail, *Les enfants moins de quinze (15) ans*¹⁰⁴ ne peuvent être employés à une activité professionnelle quelconque. Cependant, pour les enfants entre quinze (15) ans et dix-huit (18) ans peuvent être employés, à conditions qu'ils ne puissent être employés, d'une part, pour *exécuter des travaux excédant leurs capacités*¹⁰⁵, et d'autre part, comme *comédiens ou interprètes dans les spectacles publics*¹⁰⁶ que sous certaines conditions. Pour le travail de nuit¹⁰⁷, il est interdit d'employer un enfant dont l'âge est moins de seize (16) ans.

Ce graphique représente l'évolution du nombre des enfants au travail âgé de sept (7) ans au quinze (15) ans :

Graphique 1.1 : Evolution de l'effectif des enfants au travail par milieu de résidence (en milliers)



Source :
Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan
(Direction de la Statistique)

¹⁰⁴ D'après l'article 143 du code du travail.

¹⁰⁵ Se référer aux articles 147 et 181 du code du travail, et au décret n° 2.10.183 du 16 Novembre 2010 fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes.

¹⁰⁶ Se référer à l'article 145 du code du travail, et au décret n° 2.04.465 du 24 Décembre 2004 fixant la liste des entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics sans autorisation écrite.

¹⁰⁷ D'après l'article 172 du code du travail.

Selon des études réalisées par le programme international pour l'abolition du travail des enfants (I.P.E.C.)¹⁰⁸ de l'Organisation International de Travail (I.L.O.)¹⁰⁹ en partenariat avec le Ministère de Travail et de l'Insertion Professionnelle, le travail des enfants est particulièrement répandu dans le secteur agricole au milieu rural et dans l'artisanat, cela est difficilement repérable. En effet, les enfants sont employés comme aides familiaux dans les exploitations agricoles ou comme apprentis dans les métiers où le savoir-faire se transmettait de génération en génération¹¹⁰.

➤ La protection de la femme :

Compte tenu de l'importance de la fonction sociale de la femme, le code du travail lui a consacré des mesures spéciales de protection pour garantir sa santé, sa sécurité et lui offrir des conditions convenables pour assurer sa fonction reproductive et éducative, ainsi que pour la protéger à l'encontre de tout comportement arbitraire qui la menacerait.

En effet, la femme salariée a le droit de suspendre son contrat de travail sept (7) *semaines avant la date de l'accouchement et sept (7) semaines après la date de celui-ci*¹¹¹. S'il a été constaté un état pathologique résultant de la grossesse, cette suspension peut être prolongée de huit (8) *semaines avant la date de l'accouchement et quatorze (14) semaines après la date de celui-ci*¹¹². A l'expiration de la période de suspension, la femme salariée peut prolonger son *congé de quatre-vingt-dix (90) jours non payés*¹¹³ en vue d'élever son enfant, à condition d'en aviser son employeur quinze (15) jours avant le terme du congé de maternité. En plus, avec l'accord de son employeur, elle peut bénéficier, en vue d'élever son enfant, d'un *congé supplémentaire non payé d'une durée d'une année*¹¹⁴ à compter du jour de la naissance et pendant un délai de un (1) an, la mère salariée allaitant son enfant dispose pour cela d'une *heure par jour durant les heures de travail*¹¹⁵.

¹⁰⁸ I.P.E.C. : International Programme on the Elimination of Child Labour.

¹⁰⁹ I.L.O. : International Labor Organisation.

¹¹⁰ I.P.E.C. /O.L.I. : *Etude sur les travaux dangereux dans le secteur de l'agriculture au Maroc 2008 et 2013*.

¹¹¹ D'après l'article 154 du code du travail.

¹¹² D'après l'article 154 du code du travail.

¹¹³ D'après l'article 156 du code du travail.

¹¹⁴ D'après l'article 156 du code du travail.

¹¹⁵ D'après l'article 161 du code du travail.

Les femmes salariées peuvent être employées à tout travail de nuit, en prenant en considération de leur état de santé, de leur situation sociale et des conditions qui devront être mises en place pour faciliter le travail¹¹⁶.

Le code du travail a instauré aussi une protection spéciale aux femmes en interdisant leur emploi dans des travaux dangereux, dans les carrières, et dans les travaux souterrains à l'intérieur des mines¹¹⁷.

➤ La protection des handicapés :

Le code du travail s'est intéressé à la spécificité du statut du salarié handicapé. En effet, on peut dénombrer ses dispositions aux niveaux suivants :

- Au niveau de l'embauchage : outre l'interdiction de toute discrimination prévue par le code du travail lequel fait explicitement référence au facteur du handicapé¹¹⁸, l'employeur doit soumettre, à l'embauche, le salarié handicapé à un examen médical préalable pour ne pas l'affecter à un poste de travail excédant sa capacité¹¹⁹ ;

- Au niveau du changement de la situation : tout salarié devenu handicapé, il garde son emploi et il est affecté à un travail correspondant à son handicap, après une formation de réadaptation, sauf si cela s'avère impossible vu sa gravité et la nature du travail¹²⁰ ;

- Au niveau des conditions de travail : pendant l'accomplissement de son travail, le salarié handicapé bénéficie de dispositions de protection multiples : s'agissant des travaux, il est interdit d'employer le salarié handicapé à des travaux pouvant lui porter préjudice ou susceptibles d'aggraver son handicap¹²¹. L'employeur doit également équiper ses locaux de travail des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions de santé et de sécurité professionnelles¹²². En plus, il est interdit, d'une part, d'employer le salarié handicapé dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines, et d'autre part, d'occuper ce salarié à des travaux présentant des risques de danger excessif, ou qui excèdent ses capacités¹²³ ;

¹¹⁶ D'après l'article 172 du code du travail et le décret n° 2.04.568 du 24 Décembre 2004 fixant les conditions qui devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes.

¹¹⁷ D'après les articles 179 et 181 du code du travail et l'article 4 du décret n° 2.10.183 du 16 Novembre 2010 fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes.

¹¹⁸ D'après l'article 9 du code du travail.

¹¹⁹ D'après l'article 168 du code du travail.

¹²⁰ D'après l'article 166 du code du travail.

¹²¹ D'après l'article 167 du code du travail.

¹²² D'après l'article 169 du code du travail.

¹²³ D'après les articles 179 et 181 du code du travail et l'article 2 du décret n° 2.10.183 du 16 Novembre 2010 fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes.

- Au niveau de la durée de travail : l'employeur a la possibilité de suspendre le repos hebdomadaire dans les cas justifiés par l'activité de l'entreprise, l'état des produits utilisés ou l'accomplissement de travaux urgents, cette faculté n'est pas reconnue à l'encontre des salariés handicapés¹²⁴.

1.1.1.3.3. Durée du Travail :

La durée du temps de travail s'identifie au temps de présence dans l'entreprise pendant lequel le salarié est soumis au lien de subordination et le maintien à la disposition de l'employeur (El Fekkak, 2008). Selon le code du travail dans ses articles du 184 au 280, La durée de travail traite les éléments suivants : la durée normale du travail, les heures supplémentaires et les repos (le repos hebdomadaire, le repos des jours de fêtes payés et jours fériés, le congé annuel payé et les congés spéciaux).

➤ La durée normale du travail :

La durée normale du travail signifie le temps de travail qu'il n'est pas permis légalement de dépasser. Il s'agit, en conséquence, d'un plafond horaire que certains salariés n'atteignent pas contractuellement, sachant qu'ils sont tous payés en fonction de la durée de travail convenue.

Cette durée a été fixée pour les activités **non agricoles** à quarante-quatre (44) heures au **maximum** par semaine ou deux milles deux cents quatre-vingt-huit (2288 heures) au **maximum** par année. Dans le secteur **agricole**, cette durée est fixée à deux milles deux cents quatre-vingt-seize (2496) heures par an (dans le secteur agricole, on ne peut absolument parler de la répartition de cette durée par semaine)¹²⁵.

Il appartient à l'employeur de décider s'il va répartir la durée normale du travail sur la semaine¹²⁶ ou bien sur l'année¹²⁷ ; cela dépend des besoins de l'entreprise, de la nature de son activité et du contexte, sous réserve de demander l'avis préalable des représentants des

¹²⁴ D'après l'article 218 du code du travail.

¹²⁵ D'après l'article 184 du code du travail.

¹²⁶ La répartition de la durée normale de travail par **semaine** concerne juste le secteur **non agricole** : la durée peut être répartie soit d'une manière **égale** ou **non égale** au cours de la semaine dans le secteur non agricole à condition de ne pas dépasser quarante-quatre (44) heures par semaine (selon **l'article 2** du **décret n°2.04.569** du 29 Décembre 2004 fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi 65.99 relative au code du travail).

¹²⁷ *Soit dans le secteur non agricole ou bien dans le secteur agricole.*

salariés ou comité de l'entreprise s'il y a lieu, sans toutefois pouvoir dépasser dix (10) heures par jour¹²⁸.

Cependant, le code du travail donne la possibilité à l'employeur la réduction du temps de travail et la diminution subséquente du salaire de manière unilatérale. En effet, Dans la limite de soixante (60) jours par an, il est permis à l'employeur qui traverse une crise économique passagère ou qui subit involontairement les effets de circonstances exceptionnelles, de réduire la durée ordinaire du travail par périodes continues ou discontinues, en réglant seulement les salaires correspondant à la durée du travail effectif, sous réserve que cette réduction de la durée conventionnelle du travail n'affecte pas plus de la moitié de la rémunération habituelle¹²⁹.

A l'inverse, le code du travail donne la possibilité à l'employeur de prolonger la durée du temps de travail. En effet, lorsque le travail est suspendu de manière collective en raison de causes accidentelles ou de la force majeure, la durée normale du travail peut être prolongée, aux fins de récupérer les heures de travail perdues, d'une heure par jour, dans la limite de

¹²⁸

- En se basant sur le deuxième paragraphe de l'article 184 du code du travail : Dans le **secteur non agricole**, la durée normale de travail, répartie d'une **manière inégale** soit dans la semaine ou bien dans l'année, ne doit pas dépasser 10 heures par jours. Dans ce cas, tout dépassement sur les dix (10) heures par jour, sera considéré comme heure supplémentaire.

Dans le cas de la répartition de la durée normale de travail dans le **secteur non agricole** d'une **manière égale** dans la semaine (on ne peut pas parler sur la répartition égale dans l'année), la durée normale de travail est fixée à huit (8) heures par jour **au maximum**, à défaut, tout dépassement sur le nombre des heures normales de travail fixées par jour (bien sûr ce nombre ne doit pas dépasser 8 heures par jour) sera considéré comme des heures supplémentaires sachant que dans ce cas la **somme de ce dépassement** (heures supplémentaires) **avec la durée normal de travail** (bien sûr la durée normale de travail ne doit pas dépasser 8 heures par jour) **ne doit pas** dépasser dix (10) heures par jour au total.

- En se basant sur le troisième paragraphe de l'article 184 du code du travail **et** selon les articles 1 et 2 de l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°340-05 du 9 Février 2005 fixant selon les périodes, la répartition quotidienne de la durée ordinaire du travail dans les activités agricoles : Dans le **secteur agricole**, la durée normale de travail est répartie soit d'une **manière égale ou inégale** dans l'année (on ne peut absolument parler de la répartition égale ou inégale par semaine).

Dans le cas de la répartition de la durée normale de travail dans le **secteur agricole** d'une **manière égale** dans l'année, la durée normal de travail est fixée à huit (8) heures par jour (on **ne peut pas dire** que cette durée est fixée à 8 heures par jour au **maximum**, parce que ce n'est pas l'intérêt de l'employeur de faire travailler le salarié d'une durée normale de travail **moins de** 8 heures par jour, puisque le salarié est payé par salaire journalier équivalent à 8 heures de travail dans le secteur agricole, mais il n'est pas payé par heure comme dans le secteur non agricole ; ce salaire journalier ne doit pas être au-dessous du salaire minimum agricole journalier fixée par l'Etat qui est le S.M.A.G.. Donc, l'employeur fera le maximum possible pour exploiter la durée normale de travail maximale au salarié équivalent à 8 heures de travail), à défaut, tout dépassement sur 8 (huit) heures par jour sera considéré comme des heures supplémentaires sachant que dans ce cas la **somme de ce dépassement** (heures supplémentaires) **avec la durée normal de travail de 8 heures ne doit pas** dépasser dix (10) heures par jour au total.

- Dans le cas de la répartition de la durée normale de travail dans le **secteur agricole** d'une **manière inégale** dans l'année, la durée normale de travail ne doit pas dépasser dix (10) heures par jour. Dans ce cas, tout dépassement sur les dix (10) heures par jour, sera considéré comme heure supplémentaire.

¹²⁹ D'après l'article 185 du code du travail.

trente (30) jours par an, à condition que la durée quotidienne de travail ne dépasse pas dix (10) heures. Le code du travail donne la deuxième possibilité à l'employeur lorsque l'organisation du travail impose des activités intermittentes, préparatoires ou additionnelles, la durée du travail du salarié peut être prolongée sans dépasser douze (12) heures par jour. Quant à la troisième possibilité, le code du travail donne la possibilité à l'employeur de prolonger la durée normale du travail journalier pour réaliser des travaux urgents, Cette permission est accordée pour la première journée sans limitation de la durée (!!), et pour les 3 jours suivants, un plafond de deux (2) heures de prolongement par jour¹³⁰.

➤ **Les heures supplémentaires :**

Les entreprises qui doivent réaliser des travaux revêtant le caractère d'intérêt national ou affronter un surcroît exceptionnel de travail peuvent faire travailler leurs salariés au-delà de la durée normale ordinaire de travail¹³¹ à condition que cette durée supplémentaires ne dépasse pas quatre-vingts (80) heures par an pour chaque salarié, cette durée supplémentaire peut atteindre au maximum cent (100) heures par an pour chaque salarié après consultation des délégués des salariés ou le cas échéant le comité de l'entreprise sur les vingt (20) heures supplémentaires¹³².

Dans le **secteur non agricole** optant pour le régime de la répartition **égale par semaine** (on ne peut pas parler sur la répartition égale par année), sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de la durée normale de travail, **même que** cette durée normale de travail est inférieure à quarante-quatre (44) heures par semaine ou inférieure à huit (8) heures par jour. Cependant, la **somme** de la durée normale du travail **avec** les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser dix (10) heures par jour¹³³.

Dans le secteur **non agricole** optant pour le régime de la répartition **inégal par semaine** et de la répartition **inégal par année**, sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de dix (10) heures par jour¹³⁴.

Dans le secteur **agricole** optant pour le régime de la répartition **annuelle égale** de la durée de travail (on ne peut parler absolument de la répartition égale par semaine), sont

¹³⁰ D'après les articles 189, 190 et 192 du code du travail.

¹³¹ D'après l'article 196 du code du travail.

¹³² En se basant sur l'article 2 du décret n°2.04.570 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.

¹³³ En se basant sur l'article 1 du décret n°2.04.570 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.

¹³⁴ En se basant sur l'article 199 du code du travail.

considérées comme des heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de huit (8) heures par jour¹³⁵.

Dans le secteur **agricole** optant pour le régime de la répartition **annuelle inégale** de la durée de travail (on ne peut parler absolument de la répartition inégale par semaine), sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de dix (10) heures par jour¹³⁶.

Quant à la rémunération due au salarié au titre des heures supplémentaires, elle comprend, outre le salaire convenu avec son employeur, une majoration de taux variant selon que les heures supplémentaires soient effectuées de jour, de nuit ou pendant le jour de repos hebdomadaire. Ainsi, quel que soit le mode de rémunération du salarié, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25%, si elles sont effectuées entre six (6) heures et vingt et un (21) heures pour les activités non agricoles, et entre cinq (5) heures et vingt (20) heures pour les activités agricoles. La majoration est portée à 50% si les heures supplémentaires sont effectuées entre vingt et un (21) heures et six (6) heures pour les activités non agricoles, et entre vingt (20) heures et cinq (5) heures pour les activités agricoles. Elles sont portées respectivement à 50% et à 100% si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensatoire lui est accordé¹³⁷.

➤ Les repos :

Nous distinguons le repos hebdomadaire, le repos des jours de fêtes payés et jours fériés, le congé annuel payé et les congés spéciaux :

- Le repos hebdomadaire : l'octroi d'un repos hebdomadaire au salarié est obligatoire, il est régi par quatre principes¹³⁸ :

- ✓ Il est interdit d'occuper plus de six (6) jours par semaine un même salarié ;
- ✓ Il doit avoir une durée minimale de vingt-quatre (24) heures décomposées de minuit à minuit ;
- ✓ Il doit être donné simultanément à tout le personnel d'une même entreprise ;

¹³⁵ D'après l'article 4 du décret n°2.04.570 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.

¹³⁶ D'après l'article 4 du décret n°2.04.570 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.

¹³⁷ D'après l'article 201 du code du travail.

¹³⁸ D'après les articles 205 et 206 du code du travail.

✓ Enfin, il doit être accordé le Vendredi, le Samedi, le Dimanche ou le jour du marché périodique.

L'employeur peut suspendre le repos hebdomadaire lorsque les nécessités de l'entreprise l'exigent, en rapport avec la nature du travail ou les matières utilisées ou encore pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail. Il peut aussi, lorsqu'il donne à tous ses salariés un repos hebdomadaire d'une manière simultanée, réduire de moitié sa durée pour les salariés chargés de l'entretien. Dans les deux cas, il faut compenser la privation de ce repos par un repos compensatoire¹³⁹ ;

- Le repos des jours de fêtes payés et jours fériés : Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant, d'une part, *les jours de fêtes payées*¹⁴⁰, et d'autre part, pendant *les jours fériés* qui peuvent être rémunérés comme temps de travail effectif¹⁴¹.

Cependant, pour les employeurs travaillant nécessairement à feu continu et qui attribuent le repos hebdomadaire par roulement, il est possible de faire travailler les salariés les jours de fêtes payées et les jours fériés. Ces salariés sont payés, au-delà la rémunération d'une journée de travail, soit un **salaire supplémentaire équivalent** à la rémunération d'une journée de travail, ou bien, un **salaire supplémentaire équivalent** à un repos compensateur payé qui s'ajoute à leur congé annuel payé. Ce deuxième choix est obligatoire pour les salariés rémunérés en totalité ou en partie au pourboire¹⁴² ;

- Le congé annuel payé : le droit au congé annuel payé est ouvert à tout salarié sans exception quelles que soient sa profession, sa catégorie ou sa qualification, quels que soient son mode de paiement ou la nature de sa rémunération (El Fekkak, 2008).

Il est attribué à chaque salarié qui a accompli dans la même entreprise six (6) mois de travail effectif¹⁴³.

Sa durée est fixée à un jour et demi (1,5) par chaque mois de travail effectif pour les salariés ordinaires. Quant aux salariés âgés de moins de dix-huit (18) ans, cette durée devient deux (2)

¹³⁹ D'après les articles 212, 213 et 215 du code du travail, le décret n°2.04.513 du 29 Décembre 2004 organisant le repos hebdomadaire et l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°342-05 du 9 Février 2005 fixant les modalités d'octroi du repos compensateur.

¹⁴⁰ Les jours de fêtes payées sont énumérés dans le décret n°2.04.426 du 29 Décembre 2004.

¹⁴¹ D'après les articles 217 et 218 du code du travail.

¹⁴² D'après les articles 223, 224 et 225 du code du travail.

¹⁴³

- D'après les articles 231 et 238 du code du travail.

- Selon l'article 236 du code de travail, les jours de travail effectif se sont des jours autres que les jours de repos hebdomadaire, jours de fêtes payés ou jours fériés chômés.

jours par chaque mois de travail effectif. Elle est augmentée d'une part, d'un jour et demi de congé supplémentaire pour chaque période de cinq (5) années d'ancienneté de travail effectif continue ou discontinue auprès du même employeur sous un plafond de trente (30) jours de congé annuel, et d'autre part, du nombre des jours de fêtes payés et jours fériés qui s'intercalent dans le congé annuel attribué¹⁴⁴.

Son montant (indemnité de congé) est équivalent à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était en service¹⁴⁵.

Cependant, il est interdit d'une part, toute renonciation ou tout abandon au droit au congé annuel payé même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, et d'autre part, à tout employeur de faire travailler un de ses salariés en période du congé annuel ou un des salariés d'un autre employeur en période de son congé annuel. Ces interdictions s'expliquent du fait que le congé annuel est destiné à permettre au salarié de se reposer¹⁴⁶ ;

- Les congés spéciaux : nous distinguons :

✓ Le congé à l'occasion de la naissance : Le salarié a droit à l'occasion de chaque naissance à un congé de trois (3) jours, s'il a fait reconnaissance de la paternité de l'enfant. L'indemnité de ce congé est versé par l'employeur, qui lui à son tour, se fait remboursé par la caisse nationale de la sécurité sociale¹⁴⁷ ;

✓ Le congé de maladie : le salarié ne pouvant pas se rendre à son travail pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ou accident autre qu'accident de travail, doit le justifier et l'aviser à son employeur dans les quarante-huit (48) heures suivantes sauf en cas de force majeure. Les jours justifiés par un certificat médical sont remboursés par la caisse nationale de la sécurité sociale. L'employeur considère que le salarié est démissionnaire si ce dernier est absent, pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ou accident autre qu'accident de travail, pour une durée supérieur à cent quatre-vingt (180) jours consécutifs même que le salarié justifié cette absence par un certificat ou tout autre moyens similaire¹⁴⁸ ;

✓ Les autres congés : le salarié bénéficie de permissions d'absence en cas d'événements familiaux tels que : le mariage, le décès, circoncision de l'enfant, opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge, passer un examen, effectuer un stage sportif national, participer à une compétition officielle et assister aux assemblées générales des

¹⁴⁴ D'après les articles 231, 232 et 235 du code du travail.

¹⁴⁵ D'après l'article 249 du code du travail.

¹⁴⁶ D'après les articles 242 et 262 du code du travail.

¹⁴⁷ D'après les articles 269 et 270 du code du travail.

¹⁴⁸ D'après les articles 271, 272 et 273 du code du travail.

conseils communaux en tant que membre. Le code du travail énumère explicitement ces permissions d'absence, en précisant la durée et le paiement¹⁴⁹.

1.1.1.3.4. Santé et la sécurité des salariés :

La santé et la sécurité au travail sont une des préoccupations constantes des chefs d'entreprise ; c'est l'affaire de tous. Si la démarche doit être impulsée par le dirigeant, gérée au plus haut niveau, l'implication des salariés et leurs représentants est tout aussi indispensable. Leur contribution est nécessaire tant pour l'élaboration des mesures que pour leur mise en œuvre effective¹⁵⁰.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles causent de grandes souffrances et pertes humaines. Leur coût économique est très élevé. Pourtant, les problèmes de la santé et la sécurité au travail n'attirent pas vraiment l'attention du public. On leur accorde rarement toute l'importance qu'ils méritent. Il faut que cela change, et il faut susciter des actions tant sur le plan national qu'à l'échelle internationale, et en accélérer le rythme. D'où l'importance d'un engagement tripartite et d'une action au niveau national pour promouvoir une approche préventive et une culture de la sécurité, indispensables si l'on veut obtenir des améliorations durables en matière de sécurité et de la santé au travail.

Le travail des salariés dans l'entreprise doit s'effectuer dans des conditions de santé et de sécurité prévues par une réglementation abondante et complexe. Nous nous limitons actuellement aux dispositions du code du travail dans ses articles du 281 à 344 ; ces dispositions sont d'ordre général. Les autres dispositions spécifiques et particulières feront l'objet du **second axe (Section 2 : La Sécurité et les Conditions de Travail)**.

La santé et la sécurité au travail relèvent des prescriptions générales relatives aux conditions de travail et des mesures particulières traitant d'une part, de la santé et de la sécurité des salariés et d'autre part de la médecine du travail. Les obligations générales sont constituées d'abord par les dispositions du code du travail qui énoncent que « *De manière générale, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés, dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction (...).* »¹⁵¹. A l'occasion de tout recrutement, l'employeur est tenu d'informer par écrit le salarié sur les dispositions légales et les mesures concernant la

¹⁴⁹ D'après les articles depuis 274 à 277 du code du travail.

¹⁵⁰ L'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, « Guide Petites et Moyennes Entreprise/Petites et Moyennes Industries : Santé et Sécurité au Travail », Edition 2010, page : 1.

¹⁵¹ D'après l'article 24 du code du travail.

préservation de la santé et de la sécurité et la prévention des risques liés aux machines. Il doit également lui notifier l'organisme d'assurance qui couvre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Toute modification de ces données doit lui être communiquée dans les mêmes formes¹⁵².

➤ Les mesures de préventions :

Les locaux de travail doivent être tenus dans un bon état de propreté disposant de l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable des fosses d'aisance, l'évacuation des eaux résiduaires et de lavage, les vestiaires et les toilettes. Ils doivent aussi être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et munis d'un dispositif de prévention de l'incendie. Pour les travaux dangereux ou en cas de l'utilisation de substances dangereuses, des dispositifs spécifiques doivent être assurés par l'employeur. Le salarié doit être informé des dangers auxquels peuvent s'exposer en négligeant les conseils relatifs aux dispositions de prévention sur place. Tout salarié, dûment informé de ces dispositifs, ne respectant pas les consignes de son employeur, commet une faute grave pouvant entraîner son licenciement dans ni préavis ni indemnités¹⁵³.

Il est, aussi, interdit de demander à un salarié d'effectuer le transport manuel des charges dont le poids est susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité. L'expéditeur de tout colis ou objet pesant au moins mille (1000) kilogrammes de poids, destiné à être transporté par quelque mode de transport que ce soit, doit porter sur le colis, l'indication de son poids, de la nature de son contenu et de la position du chargement¹⁵⁴.

En cas de violation de ces prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail, on distingue deux (2) types de responsabilités à surmonter par l'entreprise et par le responsable de l'entreprise :

La responsabilité **pénale de l'employeur** comme personne morale se présente comme suit : Le tribunal peut ordonner la fermeture temporaire de l'entreprise. Pendant cette durée de fermeture temporaire, l'employeur est tenu de continuer à verser à ses salariés les salaires convenus. En cas de récidive, le tribunal peut prononcer la fermeture définitive de

¹⁵²D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 74.

¹⁵³ D'après les articles 281 à 301 du code du travail.

¹⁵⁴ D'après l'article 302 du code du travail.

l'entreprise, dans ce cas, le licenciement des salariés donne lieu au versement des indemnités prévues dans les cas de rupture du contrat de travail¹⁵⁵.

Quant à la responsabilité **pénale personnelle de l'employeur** comme chef d'entreprise, elle se présente comme suit : l'employeur peut être poursuivi d'une peine d'emprisonnement et d'une amende en cas de décès du salarié pour homicide involontaire ou en cas de blessures involontaire du salarié ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant une certaine durée¹⁵⁶.

➤ **Les institutions correspondant à la santé et à la sécurité au travail :**

D'après le code du travail, on distingue le service médical de travail, le comité de sécurité et de santé et le conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels :

- Le service médical de travail : la médecine du travail est une médecine préventive, ce n'est ni une médecine de soins, ni une médecine de contrôle.

Un service de médecine du travail doit obligatoirement être installé dans les entreprises qui emploient au moins cinquante (50) salariés, ainsi que dans tout établissement exposant les salariés aux risques de maladies professionnelles, au sens de la législation sur les accidents de travail et des maladies professionnelles¹⁵⁷.

Les autres entreprises peuvent opter, soit pour l'adhésion à un service de médecine de travail interentreprises (commun), soit pour la création de leur propre service médical.

Le législateur fixe le régime légal de ces services qui doivent être dirigés obligatoirement par un médecin spécialiste de la médecine du travail. Il détermine aussi les règles afférentes à leur équipement, aux ressources humaines dont ils doivent être dotés ainsi qu'à leurs missions, leur fonctionnement, leur contrôle et l'établissement de leurs rapports.

Ces services ont un rôle essentiellement préventif consistant à effectuer les examens médicaux des salariés qui leur sont prescrits, à proposer les mesures de santé et à assurer une mission de conseil, notamment dans le domaine de la santé générale, de prévention des accidents et des risques pour la santé ainsi que pour l'adéquation des postes de travail à leurs titulaires et l'amélioration des conditions de travail ;

- Le comité de sécurité et d'hygiène : le comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) permet à l'ensemble des parties prenantes (salariés et employeurs) de prévenir tous risques d'accidents,

¹⁵⁵ D'après les articles 300 et 301 du code du travail.

¹⁵⁶ D'après les articles 432 et 433 du code pénal.

¹⁵⁷ D'après l'article 304 du code du travail.

en améliorant l'environnement du travail au sein de l'entreprise. Il est un moyen de communication entre les salariés et la direction. Son but est d'asseoir une culture de sécurité et de santé afin d'améliorer les conditions de travail. Les membres du comité de sécurité et d'hygiène coopèrent avec les différents départements ou sites de production pour identifier et aider à résoudre les problèmes de sécurité et de santé. Il est un outil important quand l'employeur adopte une démarche santé et sécurité. Le C.S.H. est le moyen qui permet aux parties prenantes (employeur et salariés) de prendre les bonnes décisions en matière de santé et de sécurité, afin de réduire, voire éliminer tout risque d'accidents ou de maladies professionnelles.

D'après le code du travail, ce comité doit être installé dans chaque entreprise employant cinquante (50) salariés au moins, il est constitué, sous la présidence de l'employeur ou de son représentant, du médecin de travail, du chef du service de sécurité ou d'ingénieur ou technicien chargé de cette mission, ainsi que de deux (2) délégués des salariés et des représentants syndicaux dans l'entreprise s'ils existent¹⁵⁸.

Il exerce des missions précises tendant à réunir les conditions d'exécution des mesures légales et opérationnelles en matière de santé et de sécurité au travail, à détecter les risques professionnels, améliorer les méthodes et les procédés, formuler des propositions, sensibiliser le personnel et procéder à des enquêtes à la suite de tout accident du travail. Il s'agit donc d'une instance mixte pour soutenir l'entreprise et le service de la médecine du travail dans l'exercice de leurs responsabilités et la mobilisation aux mêmes fins ;

- Le conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels : le code du travail prévoit la création, auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail, d'un conseil appelé « *Conseil de médecine et de prévention des risques professionnels* », présidé par le ministre du travail, ayant un rôle consultatif. Son rôle est de : promouvoir l'inspection de la médecine du travail et les services médicaux de l'entreprises, améliorer les conditions de santé et de sécurité des entreprises et améliorer les moyens de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles¹⁵⁹.

1.1.1.3.5. Salaire :

Selon Lobry C. et Ritaine M. (1996), pour les économistes, le salaire constitue un élément déterminant dans la formation des coûts et des prix. Le salaire est le prix du travail

¹⁵⁸ D'après les articles depuis 336 à 344 du code du travail.

¹⁵⁹ D'après les articles depuis 332 à 335 du code du travail.

sur le marché du travail. Cependant, du point de vue social, le salaire n'est pas une marchandise comme les autres, en raison de son caractère alimentaire, car c'est lui qui assure la subsistance des salariés. Le marché du travail est par conséquent loin d'être un marché de concurrence pure et parfaite, vu l'intervention, d'une part, de l'Etat notamment l'instauration d'un salaire minimum ou l'obligation dans le paiement des charges sociales, et d'autre part, des organisations de salariés des employeurs pouvant faire pression sur le salaire. Pour les juristes, il est difficile dans ces conditions d'analyser la notion de salaire à la lumière de la seule théorie des obligations, car le salaire n'est pas seulement la contrepartie du travail fourni.

Après une longue période pendant laquelle le salaire était régi par le principe de l'autonomie de la volonté dans les relations entre employeur et salarié, et suite à l'exploitation excessive des salariés qui en a découlée, il était normal que l'Etat intervienne pour protéger les intérêts des salariés par la promulgation de lois régissant le salaire. Du fait de la similitude de la situation de l'ensemble des entreprises, il était tout à fait normal que l'autorité gouvernementale se charge de la fixation du salaire de manière identique pour tous les secteurs. Les revendications syndicales mettaient l'accent, jusqu'aux années quatre-vingt (1980s), sur la réduction de la durée hebdomadaire du travail sans diminution des salaires, et réclamaient l'instauration de règles pour le relèvement périodique des salaires afin de satisfaire les besoins essentiels de l'ensemble des salariés. Nombreux sont les Etats qui ont satisfait ces revendications, notamment entre les deux guerres mondiales. Mais, très rapidement, cette offensive des syndicats s'est transformée ; du fait de la crise économique aigue que le monde capitaliste a vécue après la crise pétrolière et la récession économique ; en attitude défensive face à la revendication insistante du patronat de procéder à la déréglementation du travail. Le développement économique a engendré de nouvelles formes de travail moins strictes, l'adoption d'un régime de salaires fondé sur les compétences et le savoir-faire, ainsi que l'organisation des conditions de travail de manière permettant l'amélioration de la compétitivité des entreprises et dépassant les entraves que comportait l'ancienne législation.

Alors, le code du travail comment a-t-il traité le principe de la flexibilité en matière de salaire ?

D'après El Fekkak (2008), La notion de salaire n'est pas dépourvue d'ambiguïté et tout simplement conçu pour en brouiller l'analyse, le droit du travail, le droit fiscal, celui de la

sécurité sociale recourent à des concepts qui réservent parfois un traitement différent, et c'est bien la raison pour laquelle le code du travail a évité de donner une quelconque définition du salaire, il s'est plus intéressé au principe de la fixation de son montant.

En effet, Le salaire constitue un élément essentiel du contrat de travail et se fixe librement par accord entre l'employeur et le salarié, sous réserve de respecter *le seuil minimum légal*¹⁶⁰, la prime d'ancienneté et les conventions collectives qui engagent l'employeur¹⁶¹.

En règle générale, le montant du salaire est, le plus souvent, déterminé par l'employeur en fonction de la qualification reconnue au salarié à l'embauche (El Fekkak, 2008).

Toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale est interdite¹⁶².

➤ Le principe d'égalité dans le salaire :

Théoriquement, tous les salariés qui travaillent dans des situations identiques et des postes semblables ont droit au même salaire, ce qui s'exprime par le principe «*travail égal, salaire égal*». Cependant, les notions de «conditions identiques» et de «travaux semblables» font l'objet d'interprétations divergentes. En dernière instance, il revient à la justice de décider si les salariés ont droit au même salaire parce qu'ils accomplissent un même travail, en tenant compte de leurs responsabilités, leurs fonctions, capacités, performances, compétences et qualifications, en tant que critères pour mettre en œuvre ce principe. Ainsi, les salariés se trouvant dans les mêmes conditions peuvent ne pas percevoir le même salaire, si la différence de salaire est justifiée par des critères objectifs, quand bien même leurs justifications relèveraient des appréciations personnelles de l'employeur (comportement, compétence, qualifications, dévouement, capacités, sacrifice, initiative). Mais, chaque fois que la motivation de l'employeur se fonde sur une explication qui n'est pas objective et adopte comme critère la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, l'appartenance syndicale et politique, l'origine sociale et les conditions familiales... la différence de rémunération est alors injustifiée. Elle constitue alors un délit, stipulé prévu aux articles 9 et 346 du Code du travail.

¹⁶⁰ On distingue deux types du salaire minimum légal : le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G.) dans les secteurs d'industrie, du commerce et les professions libérales et le Salaire Minimum Agricole Garanti (S.M.A.G.) dans le secteur de l'agriculture.

¹⁶¹ D'après l'article 345 du code du travail.

¹⁶² D'après l'article 346 du code du travail.

➤ La fixation du salaire :

La détermination du salaire suppose que les parties se mettent d'accord, dans le contrat de travail, sur la méthode de son évaluation. Il existe plusieurs méthodes à ce effet, les plus importantes sont : salaire en fonction du temps de travail, en fonction du rendement, en fonction du chiffre d'affaires et le salaire aux pourboires. Le salaire peut, donc, être fixe ou variable, comme il peut être plafonné.

Lorsque le salaire se calcule en fonction du temps de travail, cette méthode permet au salarié de percevoir un salaire fixe sur la base de l'unité de temps adoptée, qui peut être l'heure, la semaine ou le mois. Généralement, les ouvriers sont payés sur la base des heures de travail et les employés et les cadres sont payés sur la base du mois. Le salaire est dû lorsque le salarié est prêt à exécuter la prestation ; *la perte de temps qui ne lui est pas imputable*¹⁶³ est alors considérée comme un temps de travail effectif. Toutefois, *la suspension collective du travail en cas de force majeure ou de causes accidentelles*¹⁶⁴ ne donne pas lieu à rémunération et autorise la récupération du temps perdu moyennant paiement du salaire ordinaire.

Quel que soit la méthode de calcul du salaire, le salarié doit percevoir au moins, à chaque fois, le salaire minimum légal ; ce salaire est fixé sur une base horaire pour les activités non agricoles et une base journalière pour les activités agricoles, en incluant les avantages en nature ou en espèces. Toutefois les avantages en nature ne sont pas pris en compte pour le secteur agricole (transport, logement de fonction, nourriture...etc.). Il est nul tout accord tendant à fixer la rémunération au-dessous du taux du salaire minimum légal, ce qui autorise le salarié à poursuivre l'employeur en justice pour réclamer le complément de salaire lorsque celui-ci n'atteint pas ce seuil¹⁶⁵.

Dans certains cas, tels que les entreprises occupant des salariés dont le montant du salaire est constitué uniquement ou une partie par des pourboires, si ce salaire est inférieur au salaire minimum légal, l'employeur doit verser au salarié la part permettant de compléter le salaire minimum légal¹⁶⁶.

¹⁶³ D'après l'article 347 du code du travail.

¹⁶⁴ D'après l'article 348 du code du travail.

¹⁶⁵ D'après les articles 356, 357, 358 et 360 du code du travail et le décret n°2.08.374 du 9 Juillet 2008 pris pour l'application de l'article 356 du code du travail.

¹⁶⁶ D'après l'article 378 du code du travail.

➤ **Les éléments constitutants du salaire :**

Le salaire est constitué, en plus du salaire de base, d'autres avantages versés à certains ou à l'ensemble des salariés, suivant les cas, que l'on désigne en termes d'avantages accessoires et peuvent être en nature ou en espèces.

Selon Lobry C. et Ritaine M. (1996), le salaire de base est la rémunération que l'employeur est tenu de verser au salarié en contrepartie du travail fourni. Elle est fixée d'avance et peut être calculée de différentes manières : salaire en fonction du temps de travail, en fonction du rendement, en fonction du chiffre d'affaires et le salaire aux pourboires.

Il est ajouté à ce salaire, la rémunération des heures supplémentaires et la prime d'ancienneté. Cette prime est destinée à tout salarié qui a accompli deux (2) années continues ou discontinues au service d'un même employeur ou dans la même entreprise, ses taux et ses modalités de calculs sont réglementés par les articles du 350 au 355 du code du travail.

Pour les avantages en espèces, Certains d'eux visent soit à augmenter la production et le rendement, soit à lutter contre l'absentéisme, soit à récompenser le salarié en rapport avec la nature de son travail, soit à assister le salarié à certaines occasions. Toutes ces primes sont qualifiées de gratifications. Il faut observer qu'à mesure que ces gratifications sont payées régulièrement et manière périodique, à tous les salariés de l'entreprise sans exception, elles acquièrent un caractère obligatoire et font partie intégrante du salaire. Cependant, il est à signaler que l'employeur peut accorder certaines gratifications sans qu'elles acquièrent un caractère obligatoire, à l'instar de l'aide accordée à l'un de ses salariés. Ces aides ne font pas partie du salaire et ne produisent pas d'effet.

Quant aux avantages en nature, il est nécessaire pour que le paiement en nature constitue un élément du salaire qu'il revête un caractère obligatoire pour l'employeur et non une faveur de sa part. Le code du travail permet d'attribuer certains de ces avantages en nature, dans des professions et des entreprises où il est d'usage de le faire, mais à condition qu'ils ne constituent pas la totalité du salaire.

➤ **Le paiement du salaire :**

Le Code du travail établit des règles impératives pour garantir le paiement périodique du salaire à des échéances rapprochées pour tenir compte du caractère alimentaire de la

rémunération pour le salarié. Ce salaire doit être payé en *monnaie marocaine*¹⁶⁷. Le code a aussi déterminé le lieu de paiement et la preuve du règlement du salaire.

Pour la périodicité de paiement du salaire, Le code du travail distingue, d'une part, selon diverses catégories de salariés, et d'autre part, en fonction du type d'activité. Les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux (2) fois par mois, à seize (16) jours d'intervalle au plus, et ceux des employés et cadres, au moins une fois par mois. Pour les commissions dues aux voyageurs, représentants et placiers de commerce et de l'industrie doivent être réglées au moins une fois par trimestre. Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution doit durer plus de quinze (15) jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinze (15) jours de manière qu'il soit intégralement payé dans les quinze (15) jours qui suivent la livraison de l'ouvrage. Pour les salariés ayant un contact direct avec la clientèle, les sommes perçues prélevées par l'employeur de sa clientèle au titre des pourboires payés aux salariés doivent être réparties entre ces derniers, au moins chaque mois¹⁶⁸.

Quant au lieu de paiement du salaire, Le code du travail fait obligation à l'employeur de payer les salaires sur le lieu de travail pour que le salarié n'ait pas à supporter le déplacement et ses charges. Ce paiement doit être terminé au plus tard 30 minutes après l'heure fixée pour la fin du travail.

Quant à la preuve de paiement du salaire, Dans nombreuses décisions, la jurisprudence marocaine, a considéré que la preuve du règlement du salaire est à la charge de l'employeur. Les déclarations du salarié, relatives au montant du salaire sont prises en compte, jusqu'à l'employeur prouve le contraire. Dès lors que l'employeur est chargé de *la tenue du livre de paie(ou remplacé par des systèmes de comptabilité mécanographiques ou informatiques) et de l'établissement du bulletin de paie*¹⁶⁹ de ses salariés, donc, c'est lui qui dispose de ce livre de paie qui est en mesure de décliner la liste des salaires pour apporter la preuve que le montant perçu par le salarié est différent de ce qu'il prétend.

1.1.1.4. Représentation des salariés :

L'entreprise est aujourd'hui non seulement le cadre où se forment les relations individuelles du travail, mais aussi le lieu où s'établissent les relations sociales entre

¹⁶⁷ D'après l'article 362 du code du travail.

¹⁶⁸ D'après les articles 363, 364, 376 et 377 du code du travail.

¹⁶⁹ D'après les articles du 370 au 372 du code du travail.

l'employeur et les salariés par l'intermédiaire d'institutions représentatives du personnel, dont certaines sont élues et d'autres désignées (Lobry C. et Ritaine M. ,1996).

L'implantation d'une participation véritable et efficace des salariés dans les entreprises figure, sans doute, parmi les indicateurs les plus importants de la qualité des relations professionnelles qui y prédominent, de nature à moderniser ces relations et à développer l'économie d'entreprise, tout en veillant à promouvoir un espace social propice, à même de renforcer la paix entre les protagonistes sociaux.

Il est évident aussi que si le droit constitue la meilleure voie pour asseoir les règles de la représentation des salariés et les contours de son efficacité, on observe que, dans la pratique, les relations professionnelles sont, en retrait ou en avance, par rapport à la loi qui les régit ; selon le rapport des forces prédominant parmi les parties du travail, dans le temps et dans l'espace.

On relève que l'horizon de l'ancienne législation sociale n'était pas assez étendu, face au développement des relations professionnelles et à l'ambition grandissante des représentants des salariés d'élargir leur champ de la participation, que ce soit à travers les délégués élus ou les syndicalistes.

C'est ce vide que le Code du travail a cherché à dépasser en réhabilitant la dimension sociale des relations de travail.

Le code du travail a institué plusieurs formes de représentation des salariés dans l'entreprise selon leurs nombres ; en distingue entre les délégués des salariés, les délégués syndicaux et le comité de l'entreprise.

➤ **Les syndicats professionnels :**

Au Maroc, la liberté syndicale est un droit constitutionnel qui garantit à tout salarié la possibilité de défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale et d'adhérer au syndicat de son choix (El Fekkak, 2008).

Le Code du travail réaffirme les quatre (4) principes fondamentaux sur lesquels repose la liberté syndicale en droit international: primo, chaque salarié et chaque employeur ont droit de constituer une organisation syndicale de leur choix, d'y adhérer et de la quitter librement, secundo, ils sont libre de mener leurs activités et d'établir leurs programmes sans ingérence, tertio, les syndicats professionnels peuvent se regrouper en unions ou fédérations à l'échelle

nationale ou internationale, et finalement, l'interdiction de la dissolution administrative que par voie judiciaire, les syndicats professionnels qui ont commis des infractions¹⁷⁰.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet la défense, l'étude et la promotion des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, individuels et collectifs des catégories qu'ils encadrent ainsi que l'amélioration du niveau d'instruction de leurs adhérents. Ils participent à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économiques et sociaux¹⁷¹.

La défense des intérêts des salariés s'exerce à l'intérieur de l'entreprise par l'intermédiaire de la section syndicale (délégués syndicaux). Hors l'entreprise, les organisations syndicales peuvent, pour assurer la défense de leurs adhérents, engager des démarches administratives, tant au niveau des inspections et directions d'emploi, leur rôle est important dans un conflit collectif, même si le droit de grève n'est pas un droit syndical (El Fekkak, 2008).

Le droit international et la doctrine recourent au concept de *syndicats les plus représentatifs* pour représenter effectivement les parties (salariés et employeurs) dans toutes les négociations. C'est sur cette voie que le code du travail s'est engagé en posant des critères qui permettent de reconnaître *la représentativité à plusieurs syndicats à la fois*¹⁷² :

- Au niveau national, l'organisation syndicale doit réunir les conditions suivantes :
 - ✓ Avoir obtenu au cours des dernières élections des délégués des salariés dans les secteurs public et privé, au moins 6% des effectifs totaux élus ;
 - ✓ Faire preuve d'une indépendance syndicale effective ;
 - ✓ Disposer d'une capacité réelle à conclure les conventions collectives.
- Au niveau de l'entreprise, il doit être tenu compte, pour désigner les syndicats les plus représentatifs, de deux éléments seulement :
 - ✓ Avoir obtenu au moins 35% des sièges des délégués des salariés de l'entreprise ;
 - ✓ Disposer de la capacité contractuelle.

➤ Les délégués des salariés :

Les délégués des salariés ont pour mission de présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui

¹⁷⁰ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 25.

¹⁷¹ D'après l'article 396 du code du travail.

¹⁷² D'après l'article 425 du code du travail.

sont relatives aux conditions de travail, au cas où le désaccord subsiste, ils pourront saisir ces réclamations à l'inspecteur du travail¹⁷³.

Durant la grève des salariés, leurs contrats du travail sont considérés suspendus, cependant, la grève ne suspend pas le mandat du délégué des salariés, son mandat lui permet de négocier avec l'employeur, il a de ce fait le droit de se rendre auprès des salariés assurant une permanence pendant la grève ou de pénétrer dans l'entreprise fermée à cause d'une grève (Habrich ; 2012)¹⁷⁴.

Les élections sont organisées obligatoirement au niveau de chaque entreprise employant de manière habituelle au moins dix (10) salariés. Au-dessous de ce seuil, il peut être convenu par écrit, entre l'employeur et ses salariés de mettre en place cette forme de représentation¹⁷⁵.

Cependant, des élections partielles sont également prévues lorsque, d'une part, le nombre des délégués titulaires et suppléants **d'un collège** est réduit à la moitié pour quelque raison que ce soit, et d'autre part, le nombre des salariés a augmenté de telle façon qu'il nécessite l'augmentation des délégués titulaires et suppléants¹⁷⁶.

La durée du mandat d'un délégué du salarié est de six (6) ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une activité saisonnière, les élections doivent avoir lieu entre le 56^{ème} et le 60^{ème} jour suivant le début de la saison de l'activité¹⁷⁷.

Les salaires sont divisés en deux (2) catégories (collèges), ouvriers et employés d'une part, et d'autre part, cadres et assimilés. La répartition des membres sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et les salariés, à défaut, l'inspecteur du travail est constitué comme arbitre ayant pour mission de prendre la décision adéquate¹⁷⁸.

Le nombre de délégués des salariés à élire est déterminé en fonction de l'effectif des salariés dans l'entreprise selon le tableau ci-dessous¹⁷⁹ :

¹⁷³ D'après l'article 432 du code du travail.

¹⁷⁴ D'après le journal La Vie éco, « Délégués du personnel, quel rôle jouent-ils ? », 10 Août 2012.

¹⁷⁵ D'après les articles du 430 et 431 du code du travail.

¹⁷⁶ D'après l'article 451 du code du travail.

¹⁷⁷ D'après l'article 434 du code du travail et le décret n°2.08.421 du 16 Janvier 2009 fixant la durée des délégués des salariés.

¹⁷⁸ D'après l'article 437 du code du travail.

¹⁷⁹ D'après l'article 433 du code du travail.

Tableau 1.2 : Nombre des délégués des salariés à élire

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
De 10 à 25	1	1
De 26 à 50	2	2
De 51 à 100	3	3
De 101 à 250	5	5
De 251 à 500	7	7
De 501 à 1000	9	9
Pour chaque tranche supplémentaire de 500 salariés	1	1

Outre l'arrivée du terme, le mandat des délégués prend fin par le décès, la démission, l'extinction du contrat de travail, la déchéance, ou à raison d'une condamnation pénale. Un délégué peut être destitué de son mandat par désaveu de ses collègues salariés à condition qu'il ait accompli, au moins, la moitié de son mandat et que l'acte de désaveu soit établi par écrit et signé par les deux tiers des salariés électeurs¹⁸⁰.

Un délégué qui cesse ses fonctions pour quel que motif que ce soit est immédiatement remplacé par son suppléant¹⁸¹.

➤ **Les représentants syndicaux :**

En vue de permettre aux syndicats les plus représentatifs de disposer d'une représentation dans l'entreprise, le code du travail a donné droit aux syndicats les plus représentatifs dans l'entreprise la désignation des représentants syndicaux dans les entreprises qui occupent habituellement cent (100) salariés au moins.

La prérogative bénéficie au syndicat *le plus représentatif* ayant obtenu le *plus grand nombre de voix* aux dernières élections des représentants des salariés dans l'entreprise. Les représentants syndicaux sont choisis parmi les membres du bureau syndical de l'entreprise, la loi n'impose pas qu'ils aient la qualité de représentants des salariés¹⁸².

On devrait comprendre aussi qu'à défaut de bureau syndical au niveau de l'entreprise, il appartient au syndicat concerné de choisir ses représentants syndicaux parmi ses membres travaillant dans l'entreprise¹⁸³.

¹⁸⁰ D'après l'article 435 du code du travail.

¹⁸¹ D'après l'article 436 du code du travail.

¹⁸² D'après l'article 470 du code du travail.

¹⁸³ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, page : 34.

Le nombre des représentants syndicaux à désigner est fixé selon les effectifs employés comme suit ¹⁸⁴:

Tableau 1.3 : Nombre des représentants syndicaux à désigner

Nombre d'effectif dans l'entreprise	Nombre des délégués syndicaux
De 100 à 250	1
De 251 à 500	2
De 501 à 2000	3
De 2001 à 3500	4
De 3501 à 6000	5
De 6001 et plus	6

Les représentants syndicaux ont pour mission de¹⁸⁵ :

- Présenter le cahier des revendications ;
- Défendre les revendications collectives ;
- Engager les négociations collectives et y prendre part.

➤ **Le comité de l'entreprise :**

Le comité d'entreprise est institué, obligatoirement, dans les entreprises employant habituellement au moins cinquante (50) salariés. Il comprend, outre l'employeur lui-même, deux (2) représentants élus par les délégués salariés et un (1) ou deux (2) représentants syndicaux le cas échéant¹⁸⁶.

Sa mission est purement consultative, elle consiste à rendre son avis sur des questions relevant de la stratégie générale de l'entreprise en matière sociale (El Fekkak, 2008).

Il se présente, donc, comme un trait d'union entre les salariés et leur employeur pour renforcer la productivité de l'entreprise dans ses dimensions économique et sociale, relever sa compétitivité et améliorer les relations professionnelles en son sein.

1.1.1.5. Intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage :

Dans cette partie, nous allons aborder les différentes formes et catégories de l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage.

¹⁸⁴ D'après l'article 470 du code du travail.

¹⁸⁵ D'après l'article 471 du code du travail.

¹⁸⁶ D'après les articles 464 et 465 du code du travail.

➤ **L'intermédiation en matière de recrutement :**

L'intermédiation entre l'offre et la demande de l'emploi est assurée, en principe, par l'agence nationale de la promotion d'emploi et des compétences (A.N.A.P.E.C.) (voir plus loin), mais rien n'empêcherait les entreprises privées de constituer des agences de conseil en recrutement ayant pour activité l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi après y avoir été autorisée par l'autorité gouvernementale chargée du travail¹⁸⁷.

Cette activité consiste à recevoir de la part des employeurs des offres d'emploi et les conditions spécifiques proposées (montant du salaire, avantages, primes, commissions..., et, d'autre part, les exigences de l'employeur (diplômes exigés, nombre d'années d'expérience...). L'agence procède, par la suite, à la recherche des candidats dont le profil répond aux indications demandées par l'employeur. Il existe, bien sûr, des emplois de moindre importance pour lesquels les exigences de l'employeur se résument à la confiance (tels que gardien ou employé de maison) (El Fekkak, 2008).

Sont soumis obligatoirement au visa préalable de l'autorité gouvernementale chargée du travail tous les contrats de travail à l'étranger conclus par des agences de recrutement privées¹⁸⁸.

Ces agences peuvent être spécialisées dans le placement des artistes salariées auprès des entreprises de spectacles publics, tels que les théâtres, les concerts, les music-halls, les cirques, les cinémas... Ces agences sont tenues de soumettre au visa préalable de l'autorité gouvernementale chargée du travail tous les contrats conclus par leur entremise et portant sur l'engagement d'artistes de nationalité étrangère par des entreprises de spectacle exerçant au Maroc ou sur l'engagement d'artistes de nationalité marocaine par des entreprises de spectacles exerçant à l'étranger¹⁸⁹.

➤ **Les entreprises d'emploi temporaire :**

Le code du travail permet à l'entreprise d'utiliser temporairement des salariés sans en être l'employeur. En effet, l'utilisation de travail temporaire est désormais autorisée au Maroc, il s'agit des salariées d'une entreprise de travail temporaire, mises à la disposition d'une entreprise dite *entreprise utilisatrice*. L'utilisatrice est liée à l'agence de travail temporaire par un contrat de mise à disposition. Cette mise à disposition permet d'exclure

¹⁸⁷ D'après les articles 475 et 491 du code du travail.

¹⁸⁸ D'après l'article 489 du code du travail.

¹⁸⁹ D'après l'article 492 du code du travail.

tous liens juridiques entre l'utilisatrice et ledit salarié. Ce dernier exerce ses fonctions dans les mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice (El Fekkak, 2008).

Ce salarié se place ainsi au service de l'entreprise de travail temporaire qui lui règle son salaire et s'oblige, à son égard, par toutes les obligations découlant du contrat de travail, quand bien même le salarié exécute sa prestation auprès d'autrui. L'entreprise utilisatrice demeure tenue par la souscription d'une assurance qui couvre ses risques en matière d'accident de travail et doit observer les mesures de protection de sa sécurité et de sa santé au travail.

Deux (2) contrats doivent être établis par écrit, le premier établi entre l'agence de travail temporaire et son salarié, le second entre l'agence et l'utilisateur.

Le recours au travail temporaire n'est autorisé que pour des tâches précises et temporaires telles qu'elles sont définies par le code du travail¹⁹⁰.

La gestion du contrat de mise à disposition est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, car, c'est elle qui communique les motifs et les justifications de recours à l'intérim et qui possède une copie du contrat de mise à disposition, elle risque à ce titre de voir ses relations avec l'intérimaire requalifiées en un contrat de travail à durée indéterminée¹⁹¹ :

- En cas d'absence de contrat de mise à disposition ou du fait de l'omission des mentions obligatoires nécessaires à la qualification de contrat d'intérim ;
- En cas d'absence de terme précis au sujet de la tâche confiée à l'intérimaire pour l'exécution de laquelle le contrat de travail temporaire a été conclu ;
- En cas de dépassement ou de renouvellements multiples s'agissant de la tâche dont la durée est fixée à trois (3) mois et qui ne peut être renouvelé qu'une seule fois ;
- Au cas où l'entreprise utilisatrice continue à faire travailler un intérimaire au-delà du terme du contrat sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

➤ L'embauchage des salariés :

L'employeur choisit, parmi les demandeurs d'emploi, les candidats qui répondent au profil recherché en tenant compte des qualifications, des expériences et recommandations

¹⁹⁰ Les tâches et les durées sont définies dans les articles 496, 499 et 500 du code du travail.

¹⁹¹ D'après le journal La Vie éco, « Peut-on recourir à l'intérim sans risque ? », 04 Mai 2012a.

professionnelles¹⁹². L'embauche peut se faire directement de l'A.N.A.P.E.C. ou d'une agence de conseil en recrutement.

L'employeur peut refuser d'embaucher un candidat lorsqu'il estime que celui-ci ne répond pas au profil qu'il recherche.

Toutefois, il doit respecter le principe de non-discrimination qui lui interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents des deux derniers critères.

L'employeur doit, en outre, respecter le principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes en matière de rémunération, de formation, de promotion, de qualification.

L'employeur doit recruter des mutilés de guerre ou de travail, des salariés ayant la qualité d'ancien combattant, lorsque l'agence chargée de l'inspection du travail lui en fait la demande¹⁹³.

L'employeur est tenu de réembaucher par priorité les anciens salariés permanents ou, à défaut, les salariés temporaires licenciés depuis moins d'un an, par suite de la réduction du nombre d'emploi ou les salariés qui ont dû être remplacés à la suite de maladie.

➤ **L'embauchage des salariés marocains à l'étranger :**

Les salariés marocains se rendant à un Etat étranger pour y occuper un emploi rémunéré doivent être munis d'un contrat de travail visé par les services compétents de l'Etat d'émigration et par l'autorité gouvernementale marocaine chargée du travail. L'autorité gouvernementale chargée du travail procède à la sélection des émigrés sur la base de leurs qualifications professionnelles et de leurs aptitudes physiques et accomplit toutes les formalités administratives nécessaires pour l'acheminement des émigrants vers le pays d'accueil en coordination avec les administrations et les employeurs concernés¹⁹⁴.

Lorsqu'un employé de maison quitte le territoire national en compagnie de son employeur pour une durée maximum de six mois, celui-ci doit prendre l'engagement de rapatrier l'employé à ses frais et de supporter, le cas échéant, les frais de son hospitalisation en cas de maladie ou d'accident¹⁹⁵.

¹⁹² D'après les articles 507 et suivants du code du travail.

¹⁹³ D'après l'article 509 du code du travail.

¹⁹⁴ D'après l'article 512 du code du travail.

¹⁹⁵ D'après l'article 514 du code du travail.

➤ **L'emploi des salariés étrangers :**

L'emploi des salariés étrangers est subordonné à l'obtention, par leur employeur, d'une autorisation délivrée par l'autorité gouvernementale chargée du travail, sous forme d'un visa apposé sur leur contrat. Celui-ci doit mentionner l'engagement de l'employeur à prendre en charge les dépenses du rapatriement du salarié étranger à son pays ou à son lieu de résidence, en cas de refus de l'autorisation. La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet¹⁹⁶.

Pendant toute la durée du contrat, le salarié dispose des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise (El Fekkak, 2008).

Le contrat de travail d'un salarié étranger cesse de plein droit à l'échéance de la validité du visa apposé sur le contrat. Aucun préavis n'est à respecter ni de la part de l'employeur, ni du salarié. L'employeur n'est tenu de payer à son salarié étranger à l'expiration de la validité du visa, aucune indemnité de quelque nature qu'elle soit, même s'il a passé au service de son employeur plusieurs années par des visas successifs. Cependant, il peut avoir lieu une cessation avant terme du contrat soit par le commun accord des parties, ou par la force majeure ou par le comportement fautif du salarié ou employeur. Dans ce cas, rien n'empêche les contractants de mettre fin au contrat soit sans indemnité, ou en contrepartie d'une indemnité qui, normalement, doit correspondre au salaire de la période du contrat non travaillée (El Fekkak, 2008).

➤ **Le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi et les conseils régionaux et provinciaux de la promotion de l'emploi :**

Le Conseil Supérieur de la Promotion de l'Emploi est appelé à coordonner la politique gouvernementale en la matière et à formuler des avis sur les orientations de la politique gouvernementale à ce sujet, notamment en ce qui concerne l'insertion des jeunes¹⁹⁷.

Les conseils régionaux et provinciaux sont institués auprès de chaque préfecture ou province du royaume. Ce conseil dispose d'un caractère consultatif en ce que concerne la promotion de l'emploi, l'insertion professionnelle, le soutien des petites et moyennes entreprises et industries, et autres missions consultatives au niveau de la préfecture ou province¹⁹⁸.

¹⁹⁶ D'après les articles 516 et 518 du code du travail.

¹⁹⁷ D'après l'article 522 du code du travail.

¹⁹⁸ D'après l'article 524 du code du travail.

➤ **L'âge de la retraite :**

Tout salarié qui atteint l'âge de soixante ans doit être mis à la retraite. Toutefois, il peut continuer à être occupé après cet âge par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail sur demande de l'employeur et avec le consentement du salarié. Cet âge est fixé à cinquante-cinq ans pour les salariés du secteur minier qui justifient avoir travaillé au fond des mines pendant cinq années au moins¹⁹⁹.

L'employeur doit remplacer tout salarié mis à la retraite par un autre salarié²⁰⁰.

1.1.1.6. Organes de contrôle :

L'inspection du travail joue un rôle essentiel et central dans la mise en œuvre du Code du travail. Il n'est donc pas étonnant qu'il ait suscité l'intérêt de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) au lendemain de sa création, puisque avant même de penser aux premiers pas dans l'élaboration de la législation internationale du travail, elle a veillé à inscrire l'engagement des pays à adopter et instaurer un organe d'inspection du travail, afin de garantir le respect des lois du travail.

L'organisation a également consacré à l'inspection du travail deux conventions internationales : la Convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et commerce (voir plus loin), et la convention n°129 sur l'inspection du travail dans le secteur agricole (voir plus loin), en plus d'autres conventions qui réaffirment le rôle de cet appareil dans la mise en œuvre des dispositions de leurs dispositions.

Mais quand bien même le Maroc a ratifié, depuis longtemps, les deux conventions n° 81 et n° 129 précitées, la législation relative au corps de l'inspection du travail est restée régie par le dahir du 2 juillet 1947 portant réglementation du travail et les pratiques auxquelles elle donne lieu sont restées sans supports textuels sous certains. Il s'agit surtout dans son intervention dans les conflits individuels et collectifs du travail en dépit de certaines réserves exprimées dans les deux (2) conventions ratifiées et des observations reçues par le gouvernement marocain de la part de la commission des experts du Bureau International du Travail (B.I.T.).

Le projet du code du travail était, donc, appelé à harmoniser la législation nationale avec les deux conventions précitées ainsi que les autres conventions ratifiées.

¹⁹⁹ D'après l'article 526 du code du travail.

²⁰⁰ D'après l'article 528 du code du travail.

C'est ce qui a été fait par le code du travail en ce qui concerne globalement les dispositions des deux conventions n° 81 et n° 129, toutefois, il a consacré les attributions de l'inspection du travail relatives à leur immixtion dans les conflits individuels et collectifs de travail.

Le code du travail ainsi renforcé les outils et les moyens d'intervention de l'inspection du travail pour s'assurer de l'application de ses dispositions, révisé les amendes appliquées en cas d'infraction et consolidé les moyens d'intervention directe en cas de risque pour la sécurité et à la santé des salariés.

Le Code a également simplifié la procédure permettant de passer de la verbalisation à la poursuite en prévoyant la transmission directe du procès-verbal au tribunal compétent, par le directeur provincial de travail du Ministère de travail. Ces solutions préparent la voie à la réduction des sources de conflits.

➤ **Les différents types des agents chargés de l'inspection du travail :**

Les agents chargés de l'inspection du travail sont divisés en²⁰¹ :

- Inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales ;
- Inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture ;
- Agents relevant de l'administration chargée des mines dans la limite de leur spécialité ;
- Agents commissionnés par d'autres administrations dans la limite de leur spécialité.

En complément de l'énumération précédente, le code du travail prévoit que les attributions et les obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail (ou médecin chargé de l'inspection de travail) et aux ingénieurs inspecteurs du travail (ou ingénieur chargé de l'inspection du travail) dans les limites compatibles avec leurs spécialités²⁰². Cependant il est difficile de départager les rôles de façon nette, c'est plutôt une collaboration entre les différents intervenants. En effet, les médecins et les ingénieurs inspecteurs du travail ont pour mission :

- Les médecins inspecteurs du travail :

- ✓ De veiller à l'application de la législation relative à la santé du travail ;
- ✓ D'assurer le contrôle permanent de l'organisation et du fonctionnement des services médicaux du travail et des comités de sécurité et de santé ;

²⁰¹ D'après l'article 530 du code du travail.

²⁰² D'après l'article 535 du code du travail.

- ✓ D'apporter un appui technique aux acteurs de la prévention des risques professionnels ;
 - ✓ De recevoir et d'examiner les déclarations des maladies professionnelles ;
 - ✓ De réaliser des expertises dans le domaine de la prévention des risques professionnels ;
 - ✓ De coordonner les recherches, études et enquêtes en relation avec la santé et la sécurité au travail.
- Les ingénieurs inspecteurs du travail :
- ✓ De veiller à l'application de la législation relative à la sécurité au travail ;
 - ✓ D'assurer le contrôle de l'organisation et du fonctionnement des comités de sécurité et d'hygiène ;
 - ✓ D'apporter un appui technique aux acteurs de la prévention des risques professionnels ;
 - ✓ D'examiner les déclarations d'accidents du travail ;
 - ✓ De réaliser des expertises dans le domaine de la prévention des risques professionnels ;
 - ✓ De coordonner les recherches, études et enquêtes en relation avec la santé et la sécurité au travail.

Cependant, le code du travail se borne sur les catégories des inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture, et les médecins et ingénieurs inspecteurs du travail. D'autres fonctionnaires ayant la qualité et les attributions des inspecteurs du travail, tel le cas des mines où les attributions de l'inspecteur du travail sont conférées aux ingénieurs des mines, et le cas à bord des navires où le contrôle est confié aux chefs de quartier maritime.

➤ **Les éléments de déontologie de l'inspecteur du travail :**

Le respect de règles déontologiques est un gage de crédibilité pour l'inspecteur du travail. Celui-ci est soumis à des règles déontologiques propres en raison de ses attributions et de ses prérogatives spécifiques. Ces obligations sont principalement issues de la Convention internationale du travail n°81, ratifiée par le Maroc en 1957, et confirmées par la législation nationale et selon le code du travail. En effet, les inspecteurs du travail sont des agents verbalisateurs et ont pour obligation :

- Ils sont tenu au secret professionnel²⁰³ ;
- Il leur interdit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle²⁰⁴ ;

²⁰³ D'après l'article 531 du code du travail et selon l'article 15b de la convention internationale n° 81.

- Ils doivent être impartiaux dans leurs relations avec les employeurs et les salariés²⁰⁵ ;
- Ils devront absolument traiter confidentiellement la source de toute plainte²⁰⁶ ;
- Ils devront être indépendants ; l'article 6 de la Convention n°81 répond à cette préoccupation en indiquant que le corps d'inspection du travail est composé de : *"les fonctionnaires auront le statut et les conditions de service qui leur assurent la stabilité dans leur emploi et qui les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence externe indue"* ;
- Ils devront être libres dans la prise de leurs décisions. Elle est prévue spécifiquement par l'article 17.2 de la Convention n°81 : *"Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites"*. Donc, l'inspecteur du travail est maître des actions qu'il veut entreprendre à la suite des contrôles (observations, procès-verbal, mise en demeure...), c'est lui qui est le mieux à même de déterminer quelle est la mesure la plus efficace pour obtenir le changement attendu.

➤ **Les missions et les attributions des inspecteurs de travail :**

D'après les articles 532 et 552 du code du travail et selon *le statut général du corps d'inspection du travail*²⁰⁷ dans son troisième article, les inspecteurs du travail sont chargés de :

- Assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
- Fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales ;
- Porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- Procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail ;
- Procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits collectifs du travail si le conflit ne concerne qu'une seule entreprise.

➤ **Les pouvoirs des inspecteurs de travail :**

D'après les missions et les attributions confiées aux inspecteurs du travail, nous citons ses principaux pouvoirs, à savoir :

²⁰⁴ D'après l'article 15a de la convention internationale n° 81.

²⁰⁵ D'après l'article 3.2 de la convention internationale n° 81

²⁰⁶ D'après l'article 15c de la convention internationale n° 81.

²⁰⁷ Le décret numéro 2.08.69 portant sur le statut général du corps d'inspection du travail.

- Le contrôle sur terrain :

La fonction de contrôle est la mission principale confiée à l'inspection du travail, elle vise principalement à assurer le respect du code du travail et la protection des salariés. Ce contrôle peut être juridique, technique ou administratif. Afin de permettre aux inspecteurs du travail d'exercer les tâches qui leurs incombent, ils sont dotés de plusieurs attributions, constituant les mécanismes juridiques nécessaires pour l'exercice de la fonction du contrôle.

Ils ont le pouvoir de pénétrer, entre six heures et vingt-deux heures, dans les locaux qui leur paraissent, valablement, être assujettis au contrôle de l'inspection du travail²⁰⁸ ;

Ils ont le pouvoir d'interroger l'ensemble des salariés, l'employeur ou son représentant légal, les délégués des salariés, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène et de sécurité, le médecin du travail et les membres du comité de l'entreprise, sur : les conditions de travail et de la rémunération, la santé au travail, les rapports des relations collectifs de travail et les conditions d'emploi²⁰⁹.

En cas de constatation d'infractions par les inspecteurs du travail, ces derniers disposent d'un pouvoir d'appréciation sur les suites à donner suivant la gravité de l'infraction²¹⁰. Ils peuvent, selon le cas, notifier des observations à l'employeur selon le modèle du rapport édité par le ministère de travail²¹¹, engager l'action répressive en lui notifiant une mise en demeure avec délai ou sans délai ou bien dresser directement un procès-verbal des infractions commises.

En effet, lors de sa première visite à l'entreprise, l'inspecteur du travail rappelle l'employeur de ses obligations. Cette visite ne doit pas être perçue comme celle d'un agent répressif, il doit, d'abord, informer l'employeur sur les obligations mises à sa charge par la loi ou la convention collective vis-à-vis des salariés d'une part, et de l'inspection du travail d'autre part. Dans ce cas, l'inspecteur est au choix soit de notifier ses observations à l'employeur, ou bien de dresser directement un procès-verbal en constatant les infractions aux dispositions du code du travail et ses textes d'application (les décrets et arrêtés)²¹².

Cependant, lorsque l'inspecteur constate une infraction en matière de santé et de sécurité, dans ce cas, si cette infraction ne mettant pas en danger imminent la santé ou la

²⁰⁸ D'après l'article 533 du code du travail.

²⁰⁹ D'après « Le guide de méthodologie des visites d'inspection », édition 2006, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

²¹⁰ D'après l'article 539 du code du travail.

²¹¹ D'après l'arrêté n°351.05 du 9 février 2005 fixant le modèle du rapport relatif aux visites de contrôle effectuées par les agents chargés de l'inspection du travail.

²¹² Selon l'article 539 du code du travail.

sécurité des salariés, l'inspecteur ne peut dresser le procès-verbal qu'à l'expiration d'un délai imparti par une mise en demeure préalable soit de quinze (15) jours à vingt (20) jours ou bien d'un (1) mois à 6 mois. Cette durée est variable selon le type d'infraction²¹³.

Lorsque l'infraction met en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, l'inspecteur du travail doit mettre en demeure l'employeur d'exécuter immédiatement toutes les mesures nécessaires. Lorsque l'employeur refuse ou néglige de se conformer aux prescriptions de la mise en demeure, l'inspecteur dresse un procès-verbal lequel il fait mention du refus de l'employeur de se conformer aux dites prescriptions²¹⁴, puis, il saisit immédiatement l'affaire au président du tribunal de première instance, en sa qualité de juge des référés, par une requête à laquelle il joint le procès-verbal²¹⁵. Si toutes les mesures citées-avant sont épuisées sans que l'employeur s'exécute, un autre procès-verbal est dressé par l'inspecteur de travail mais dans ce cas envoyé au procureur du Roi, ce dernier doit soumettre le procès-verbal au tribunal de première instance dans un délai ne dépassant pas huit (8) jours à compter de la date de sa réception. Le tribunal applique alors les dispositions pénales correspondantes²¹⁶.

- Le règlement à l'amiable du conflit individuel :

Le salarié avant d'être licencié pour un motif qu'il juge abusif, peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts. En cas de versement de dommages-intérêts, le récépissé de remise du montant est signé par le salarié et l'employeur, les signatures dûment légalisées par l'autorité compétente. Il est également contresigné par l'inspecteur du travail. L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux²¹⁷.

- L'entretien préalable avant le licenciement :

Le salarié avant d'être licencié doit être convoqué à un entretien par son employeur dans les huit jours suivant la constatation du fait qui est allégué. Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur du travail²¹⁸.

²¹³ La durée de la mise en demeure est fixée selon *les types d'infractions* citées à l'article 3 du décret n° 2.08.702 du 21 Mai 2009 fixant les formalités pour dresser les observations et les mises en demeure envoyés à l'employeur.

²¹⁴ Selon l'article 542 du code du travail.

²¹⁵ Selon l'article 543 du code du travail.

²¹⁶ D'après l'article 544 du code du travail.

²¹⁷ D'après l'article 41 du code du travail.

²¹⁸ D'après l'article 62 du code du travail.

- La lettre de licenciement ou de la démission :

L'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail, une copie de la lettre de licenciement remise au salarié ou une copie de la lettre de démission reçue de ce dernier²¹⁹.

- Le reçu pour solde de tout compte :

Au cas où le salarié est illettré, le reçu pour solde de tout compte doit être contresigné par l'inspecteur du travail²²⁰.

- Le contrôle de la convention collective du travail :

L'inspecteur de travail est compétent en matière de contrôle de l'application des clauses de la convention collective du travail²²¹.

- La déclaration d'ouverture de l'entreprise :

Toute personne envisage d'ouvrir une entreprise ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés, est *tendue d'en faire déclaration*, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'inspecteur du travail²²².

Une déclaration analogue doit être également faite par l'employeur dans les cas suivants²²³:

- ✓ Il envisage d'embaucher de nouveaux salariés ;
- ✓ Il change de nature d'activité tout en occupant des salariés ;
- ✓ Il transfère le locale à un autre emplacement tout en occupant des salariés ;
- ✓ Il décide d'occuper des salariés handicapés ;
- ✓ Il occupait du personnel dans ses locaux puis décide de confier tout ou partie de ses activités à des salariés travaillant chez eux ou à un sous-traitant ;
- ✓ Il occupe des salariés par embauche temporaire.

- La protection des mineurs, des handicapés et des femmes :

L'inspecteur du travail a le droit de *requérir* l'examen par un médecin dans un hôpital relevant du ministère chargé de la santé publique de tous les mineurs salariés âgés de moins de dix-huit ans et tous les salariés handicapés, à l'effet de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs capacités ou ne convient pas à leur handicap. Il a le droit

²¹⁹ D'après l'article 64 du code du travail.

²²⁰ D'après l'article 74 du code du travail.

²²¹ D'après l'article 128 du code du travail.

²²² D'après l'article 135 du code du travail et Selon le décret n°2.04.423 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier.

²²³ D'après l'article 136 du code du travail.

d'*ordonner* le renvoi des mineurs et des salariés handicapés de leur travail en cas d'avis conforme dudit médecin et après examen contradictoire à la demande de leurs parents²²⁴.

Aucun mineur de moins de dix-huit ans ne peut, sans autorisation écrite préalablement remise par l'inspecteur du travail pour chaque mineur et après consultation de son tuteur, être employé à titre de salarié comme comédien, interprète dans les spectacles publics faits par les entreprises ou artiste dans des publicités abusives. A défaut, l'inspecteur peut procéder au retrait de l'autorisation délivrée soit à son initiative ou à l'initiative de toute personne habilitée à cet effet²²⁵.

Il est interdit aux mineurs de moins de dix-huit ans d'exécuter des tours de force périlleux, des exercices d'acrobatie, de contorsion ou de leur confier des travaux comportant des risques sur leur vie, leur santé ou leur moralité. Quant aux mineurs de moins de seize ans, Il leur est également interdit d'exécuter des professions d'acrobate, saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attractions foraines. Ces deux types des mineurs ne peuvent être engagés sans être munis d'un extrait de naissance ou de la carte d'identité nationale, documents qui doivent être *présentés à la première demande* de l'inspecteur du travail²²⁶.

L'inspecteur du travail peut *accorder à l'employeur une dérogation exceptionnelle* permettant aux femmes et aux mineurs de moins de seize ans de travailler à tout *travail de nuit*²²⁷. Cependant, dans certains cas, l'employeur peut accorder à lui-même cette dérogation sans consulter l'inspecteur du travail, dans ce cas, il doit juste *aviser* préalablement l'inspecteur du travail²²⁸.

- La durée normale de travail :

L'employeur doit *informer* l'inspecteur de travail du programme des modalités de la répartition de la durée de travail (soit hebdomadaire ou annuelle, et soit égal ou non égale) des salariés²²⁹.

²²⁴ D'après l'article 144 du code du travail.

²²⁵ D'après les articles 145 et 146 du code du travail.

²²⁶ D'après les articles 147 et 148 du code du travail.

²²⁷ Dans les activités non agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures. Cependant, dans les activités agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 20 heures et 5 heures.

²²⁸ D'après les articles 175 et 176 du code du travail.

²²⁹ D'après le décret n°2.04.569 du 29 Décembre 2004 fixant les modalités d'application de l'article 184 du code du travail concernant la durée de travail, et selon l'arrêté n° 340.05 du 9 Février 2005 fixant les durées journalières de la répartition par période de la durée normale du travail dans les activités agricoles.

Il doit aussi *l'informer par écrit* du programme lorsqu'il décide : d'appliquer le mode du travail par roulement ou par relais, de prolonger à titre de récupération des heures du travail perdues en cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, d'appliquer une durée au-delà de la durée normale de travail dans la limite journalière maximum douze heures lorsque les salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque ils doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, et de prolonger la durée normale de travail pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants lorsque des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents ou organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus ou pour éviter le dépérissement de certaines matières²³⁰.

L'employeur doit aussi *notifier par écrit* l'inspecteur du travail sur l'utilisation des heures supplémentaires aux salariés et qui ne peuvent pas dépasser cent(100) heures par an²³¹.

- Le repos hebdomadaire :

L'employeur doit *informer* l'inspecteur du travail d'une part, sur les modalités d'organisation du repos hebdomadaire lorsque qu'il l'organise à une certaine catégorie des salariés contenu des exigences de la nature de leur travail, et d'autre part, sur le régime qu'il adopte lorsqu'il suspend ce repos en raison de la nature de l'activité mise en œuvre, des travaux d'urgence ou du surcroît exceptionnel de travail²³².

Il doit aussi *informer* l'inspecteur sur les modalités par lesquelles il a organisé le repos compensateur²³³.

- Le travail dans les jours fériés :

L'inspecteur du travail doit être *informé par écrit* par l'employeur des dates auxquelles aura lieu la récupération des heures travaillées pendant les jours fériés²³⁴.

- Le congé annuel payé :

L'inspecteur du travail doit être informé par lettre recommandée avec accusé de réception de tout report de départ au congé, décidé par l'employeur après accord du salarié concerné²³⁵.

²³⁰D'après l'arrêté n° 341.05 du 9 Février 2005 fixant les modalités d'application des articles du 187 au 192 du code du travail.

²³¹ Selon le décret n°2.04.570 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.

²³²D'après le décret n°2.04.513 du 29 Décembre 2004 organisant le repos hebdomadaire.

²³³D'après l'arrêté n° 342.05 du 9 Février 2005 fixant les modalités d'octroi du repos compensateur.

²³⁴ D'après l'article 227 du code du travail.

²³⁵ D'après l'article 245 du code du travail.

Pour éviter la fermeture simultanée des entreprises appartenant à la même branche, le gouverneur peut, après avis du directeur provincial du travail, ordonner l'établissement d'un roulement entre les entreprises²³⁶.

- La santé et la sécurité des salariés :

L'employeur doit *mettre à la disposition* de l'inspecteur du travail d'une part, le résultat de mesurage du niveau d'exposition sonore quotidienne et le niveau acoustique de crête, et d'autre part, les avis du comité d'hygiène et de la sécurité, les représentants syndicaux, les délégués salariaux et le médecin du travail sur ce résultat²³⁷.

L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés de l'eau potable, lorsque cette eau ne provient pas d'une distribution publique, l'inspecteur du travail *met en demeure* l'employeur de faire effectuer l'analyse de cette eau et de lui communiquer les résultats de cette analyse²³⁸.

L'inspecteur du travail *détermine* les appareils et les machines pour lesquels l'employeur doit procéder à une vérification initiale lors de leur mise en service en vue de s'assurer qu'ils sont installés conformément aux spécifications prévues par la notice d'instruction établie par le constructeur et qu'ils ne portent pas atteinte à la santé et à la sécurité des salariés lors de leur utilisation. L'inspecteur *détermine* aussi, à tout moment, les appareils et les machines pour lesquels l'employeur doit procéder à une vérification générale périodique afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer de danger²³⁹.

L'employeur doit évaluer les risques encourus par la santé et la sécurité des salariés pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux et à des agents biologiques. Les résultats de l'évaluation sont consignés dans une fiche d'évaluation des risques *mise à la disposition* de l'inspecteur du travail²⁴⁰.

Un salarié ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des agents chimiques dangereux et à des agents biologiques que si la fiche médicale d'aptitude, présentant le résultat de l'examen médical préalable fait par le médecin du travail, atteste qu'il ne présente

²³⁶ D'après l'article 248 du code du travail.

²³⁷ D'après l'arrêté n° 93.08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par des articles du 281 au 291 du code du travail.

²³⁸ D'après l'arrêté n° 93.08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par des articles du 281 au 291 du code du travail.

²³⁹ D'après le décret n°2.12.236 du 25 Novembre 2013 fixant Les conditions d'utilisation d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité.

²⁴⁰ D'après le décret n°2.12.431 du 25 Novembre 2013 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteintes à la santé des salariés et de compromettre leur santé.

pas de contre-indication médicale à ces travaux. Le salarié ou l'employeur peuvent contester auprès de l'inspecteur du travail ou le médecin inspecteur du travail sur les mentions portées sur cette fiche, dans ce cas, l'inspecteur *prend sa décision* qui peut faire pratiquer des examens complémentaires, au frais de l'employeur, par les spécialistes de son choix²⁴¹.

L'employeur *doit déclarer* à l'inspecteur du travail ou au médecin inspecteur du travail la première utilisation d'agents biologiques pathogènes au moins trente (30) jours avant le début des travaux²⁴².

L'employeur *doit déclarer* à l'inspecteur du travail, lorsqu'il emploie des salariés qui utilisent ou manipulent du benzène ou des produits dont le taux en benzène dépasse un pour cent (1%) en volume²⁴³.

L'employeur doit *mettre à la disposition* de l'inspecteur du travail, un registre indiquant le nom et l'adresse de chaque salarié travaillant à domicile, et cela afin qu'il puisse contrôler les conditions de travail des dits salariés²⁴⁴.

C'est le directeur provincial de l'emploi qui approuve la compétence territoriale et professionnelle du service médical interentreprises, après *accord* du médecin inspecteur du travail²⁴⁵. Le service médical doit *adresser* chaque année à l'inspecteur du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente²⁴⁶. Toute mesure disciplinaire envisagée par l'employeur à l'encontre du médecin du travail, doit être prononcée par décision approuvée par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail²⁴⁷. Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles (mutations, transformations de postes) justifiées par des considérations relatives à l'état de santé du salarié ou de son âge, en cas de *refus de l'employeur*, la *décision est prise* par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail²⁴⁸. Le comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) doit établir un rapport sur l'enquête à l'occasion de tout accident du travail ou maladie

²⁴¹ D'après le décret n°2.12.431 du 25 Novembre 2013 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteintes à la santé des salariés et de compromettre leur santé.

²⁴² D'après le décret n°2.12.431 du 25 Novembre 2013 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteintes à la santé des salariés et de compromettre leur santé.

²⁴³ D'après le décret n°2.08.528 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieur à 1% en volume.

²⁴⁴ D'après le décret n°2.12.262 du 10 Juillet 2012 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile.

²⁴⁵ D'après l'article 305 du code du travail.

²⁴⁶ D'après l'article 307 du code du travail.

²⁴⁷ D'après l'article 313 du code du travail.

²⁴⁸ D'après l'article 320 du code du travail.

professionnelle, ce rapport *doit être envoyé* par l'employeur à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail dans les quinze (15) jours qui suivent l'événement²⁴⁹.

- Le paiement des salaires :

Les dates, le jour, l'heure et le lieu de chaque paie doivent être indiqués par affiche de façon apparente et en bon état de lisibilité. Les inspecteurs de travail *sont habilités à assister* au paiement des salaires et des acomptes²⁵⁰. Le paiement doit, sauf cas de force majeure, commencer à l'heure indiquée sur l'affiche et être terminé au plus tard trente minutes après l'heure fixée pour la fin du travail du salarié. Toutefois, dans les entreprises minières, dans les chantiers du bâtiment et de travaux publics, dans les usines à services continus et dans les entreprises occupant plus de cent salariés, des dérogations *peuvent être accordées* par l'inspecteur du travail²⁵¹.

L'employeur doit tenir un livre de paie des salaires. Ce livre *doit être visé* par l'inspecteur du travail et *cacheté* par la direction provinciale d'emploi²⁵². Cependant, l'employeur peut remplacer ce livre par un système de comptabilité mécanographique ou informatique *jugé équivalent* par l'inspecteur du travail²⁵³.

- Les économats pour les salariés :

L'employeur peut créer des économats dans les chantiers, les exploitations agricoles, les entreprises industrielles, mines ou carrières éloignées d'un centre de ravitaillement à condition d'adresser une demande d'autorisation à l'autorité administrative locale et de *produire tous les documents* nécessaires relatifs au fonctionnement de l'écomat à l'inspecteur du travail²⁵⁴.

- Les élections des délégués des salariés :

Les délégués des salariés sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les cadres et assimilés. La répartition des membres salariés entre les collèges électoraux, des établissements au sein de l'entreprise, et la répartition des sièges entre les collèges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les salariés ou, si un accord ne peut être trouvé, *d'un arbitrage* de l'inspecteur du travail²⁵⁵.

²⁴⁹ D'après les articles 340 et 341 du code du travail.

²⁵⁰ D'après l'article 368 du code du travail.

²⁵¹ D'après l'article 369 du code du travail.

²⁵² D'après l'arrêté n° 347.05 du 9 Février 2005 fixant le modèle du livre de paie.

²⁵³ D'après l'article 372 du code du travail.

²⁵⁴ D'après le décret n° 2.04.470 du 29 Décembre 2014 fixant les conditions d'autoriser la création d'économats dans les chantiers, exploitations agricoles, entreprises industrielles, mines ou carrières éloignées d'un centre de ravitaillement.

²⁵⁵ D'après l'article 437 du code du travail.

L'employeur est tenu d'établir et d'afficher les listes électorales conformément aux modalités et aux dates fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Ces listes doivent être signées conjointement par l'employeur et par l'inspecteur du travail²⁵⁶.

Les candidats aux mandats de délégués titulaires et de délégués suppléants doivent déposer les listes de candidature, contre récépissé, auprès de l'employeur qui en signe un exemplaire. En cas de refus de réception des listes de candidature par l'employeur, celles-ci lui sont expédiées par lettre recommandée avec accusés de réception. Dans ces cas, un exemplaire en est envoyé à l'inspecteur du travail²⁵⁷.

L'employeur *doit adresser* une copie de procès-verbal des résultats des élections à l'inspecteur du travail dans un délai maximum de vingt-quatre heures suivant la proclamation des résultats²⁵⁸.

- La protection des délégués des salariés ²⁵⁹:

Toute mesure disciplinaire envisagée par l'employeur consistant en un changement de service ou tâche, toute mise à pied ainsi que tout licenciement d'un délégué des salariés titulaires ou suppléant, d'un salarié que dans un délai de six mois son mandat a expiré comme délégué des salariés ou un candidat participant aux élections des délégués des salariés dans les trois mois suivant la proclamation des résultats des délégués des salariés, doit faire l'objet d'une *décision approuvée* par l'inspecteur du travail. Cette décision doit être motivée, soit en donnant son approbation ou en exprimant son refus.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du délégué des salariés sous réserve de *saisir sans délai* l'inspecteur du travail de la sanction disciplinaire à prendre.

- L'intermédiation en matière de recrutement :

Les agences de recrutement privées doivent tenir un registre dont le modèle est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail pour lui permettre d'effectuer les contrôles nécessaires afin de vérifier si les dispositions du présent chapitre ont bien été respectées. Ce registre *doit être visé* par l'inspecteur du travail et *cacheté* par la direction provinciale d'emploi²⁶⁰.

²⁵⁶ D'après l'article 440 du code du travail.

²⁵⁷ D'après l'article 444 du code du travail.

²⁵⁸ D'après l'article 449 du code du travail.

²⁵⁹ D'après les articles 457, 458 et 459 du code du travail.

²⁶⁰ D'après l'arrêté n° 348.05 du 9 Février 2005 fixant le modèle de registre que doit tenir l'agence de recrutement privé.

- L'embauchage des salariés :

L'employeur doit recruter des mutilés de guerre ou de travail, des salariés ayant la qualité de résistant ou d'ancien combattant, lorsque l'inspecteur du travail lui en *fait la demande*²⁶¹.

- Le procès à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels :

L'inspecteur du travail est chargé de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail. Ces tentatives de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les parties au conflit et *contresigné* par l'inspecteur du travail. Ce procès-verbal tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées²⁶².

- Le visa du registre des inspecteurs :

L'employeur doit ouvrir un registre *destiné à l'inscription*, par l'inspecteur du travail, des mises en demeure et des observations éventuellement signifiées à l'employeur. Ce registre *doit être visé* par l'inspecteur du travail²⁶³.

- Le procès à des tentatives de conciliation en matière de conflits collectifs :

Tout différend de travail susceptible d'entraîner un conflit collectif fait l'objet d'une tentative de conciliation devant le directeur provincial d'emploi, de l'inspecteur de travail, de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou devant la commission nationale d'enquête et de conciliation selon la nature du conflit collectif²⁶⁴.

Lorsque le conflit ne concerne *qu'une seule entreprise*, la tentative de conciliation a lieu devant l'inspecteur du travail. A l'issue des séances de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal exprimant l'accord total ou partiel, la non-conciliation ou la non-comparution des parties (employeur et salariés), ce procès *est signé* par l'inspecteur ainsi que par les parties. Il est, en cas de non-conciliation, ce procès est transmis par l'inspecteur à la commission provinciale d'enquête et de conciliation²⁶⁵.

²⁶¹ D'après l'article 509 du code du travail.

²⁶² D'après l'article 532 du code du travail.

²⁶³ D'après l'article 536 du code du travail et le décret n°2.08.702 du 21 Mai 2009 fixant les formalités d'envoi des observations et des mises en demeure aux employeurs.

²⁶⁴ D'après l'article 551 du code du travail.

²⁶⁵ D'après les articles 552, 555 et 556 du code du travail.

➤ La protection de l'inspecteur du travail²⁶⁶ :

Conformément à l'article 18 de la Convention n ° 81 de l'Organisation Internationale du Travail, il faut prévoir des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.

La législation nationale comprend des dispositions permettant de protéger l'inspecteur du travail de tous les obstacles et les comportements de résistance, d'insulte et de violence.

Ainsi, l'article 546 du code du travail prévoit que *« Quiconque aura fait obstacle à l'application des dispositions du code du travail ou des textes réglementaires pris pour son application, en mettant les agents chargés de l'inspection du travail dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. En cas de récidive, l'amende prévue ci-dessus est portée au double. »*.

D'autre part, L'article 263 du Code pénal stipule que *« Est puni de l'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 250 à 5.000 dirhams, quiconque, dans l'intention de porter atteinte à leur honneur, un magistrat, un fonctionnaire public, un commandant ou agent de la force publique, soit par paroles, gestes, menaces, envoi ou remise d'objet quelconque, soit par écrit ou dessin non rendus publics. »*.

Le Dahir du 24 Février 1958, portant statut général de la fonction publique a instauré la protection du fonctionnaire à travers l'article 19, qui stipule que, l'administration est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, attaques, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

➤ Les difficultés enregistrées dans le domaine de l'inspection du travail :

Malgré le rôle positif assumé actuellement par le corps de l'inspection du travail, il en demeure encore quelques difficultés entravant l'exercice de sa mission et dont on peut citer²⁶⁷:

²⁶⁶ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°4 : relations collectives du travail et mécanismes de mise en œuvre du code du travail, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014.

²⁶⁷ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°4 : relations collectives du travail et mécanismes de mise en œuvre du code du travail, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014.

- **La multiplicité et diversité des missions de l'inspecteur du travail :**

La mission principale et traditionnelle du corps de l'inspection du travail est de s'assurer de l'application des dispositions du droit du travail, néanmoins, d'autres missions et attributions lui ont été affectées ce qui pourrait nuire à son rôle principal.

L'acuité de ce problème s'est accentuée après l'adoption du code du travail qui a fixé de nouvelles missions pour l'inspection du travail et dont on peut citer principalement la mission de conciliation que doit jouer l'inspecteur du travail dans le règlement des conflits individuels ou collectifs.

- **La difficulté relative au domaine d'intervention de l'inspecteur du travail :**

Il s'agit de l'identification des établissements de l'état assujettis à la législation sociale et la distinction entre le lieu d'habitation et le lieu du travail notamment pour les salariés à domicile et ceux exerçant dans le secteur agricole.

- **Le non sanction de la violation de certaines dispositions législatives du code du travail :**

Ces dispositions présentent une grande importance dans le domaine des relations du travail, ce qui ne permet pas de dresser des procès-verbaux : la procédure d'écoute prévue à l'article 62 du code du travail, l'emploi de nouveaux salariés en cas de grève, la négociation collective, les contrats de travail ...

- **Le problème d'identification de l'employeur :**

Bien que le législateur a reconnu le droit de l'inspecteur du travail de demander l'identité de l'employeur, certains employeurs refusent de la déclarer.

- **Les formalités juridiques requises pour interroger les employeurs et les salariés :**

Le code du travail a confié aux inspecteurs le droit d'interroger les employeurs et les salariés, sans préciser les formalités de cette enquête et sa force probante vis-à-vis des infractions déclarées.

- **Les formalités de prendre des échantillons pour des fins d'analyse et modalités de paiement des frais découlant :**

Cette procédure revêt une grande importance pour préserver la santé et la sécurité des salariés, mais à défaut de la réglementation des modalités de sa mise en œuvre, l'inspecteur du travail ne recourt pas à cette procédure.

- **La problématique de prise de photographies :**

En cas de constatation des violations des règles de santé et de sécurité au travail.

- Les modalités et types des procès-verbaux :

Les moyens légaux de contrôle des dispositions du code du travail, se manifestent par le dressement des procès-verbaux. Mais, face à non réglementation de ces procès-verbaux dans le code du travail, ils risquent d'être mis sous réserve, sous prétexte qu'ils ne remplissent les conditions requises.

- La force probante des procès-verbaux :

Le procès-verbal dressé par les agents chargés de l'inspection du travail jouit de la force probante comme stipulé dans le premier alinéa de l'article 539 du Code du travail : « *Les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application...* ».

A travers ces dispositions il est à noter que le législateur marocain a doté les procès-verbaux dressés par les inspecteurs de la force probante, lorsqu'il les a assimilés avec ceux constatés par les officiers de police judiciaire en matière de sa force probante. Si le procès-verbal jouit d'une force probante, et fait foi jusqu'à preuve contraire, il convient de noter que cette force probante reste dans les limites des constats, et non dans les conclusions de l'inspecteur du travail, qui ne comprend pas les faits invoquées par l'inspecteur du travail dans les déclarations des autres, de sorte que les déclarations d'autres peuvent être inclus dans les dispositions de l'article 29 du code de procédure pénale, qui stipule que « *à part ces procès-verbaux les autres procès-verbaux ou rapports sont considérés comme simples informations.* »

A titre d'exemple le témoignage des témoins ou déclarations de certains salariés, se sont seulement des propos que le tribunal a la liberté de les prendre en compte ou non.

L'objectif du procès-verbal est de constater les contraventions concernant les dispositions du code du travail, et les dispositions réglementaires émanant de son application par écrit en indiquant les faits spécifiques de la contravention et en mentionnent le nom de l'inspecteur du travail qui les a détecté et sa signature.

- Le paiement des taxes d'enregistrement des procès-verbaux :

La difficulté de mettre en œuvre la procédure relative au danger imminent comme prévu à l'article 543 du code du travail du fait que l'inspecteur est appelé à payer les frais d'enregistrement d'action soumise au juge des référés ,ce qui complique le recours à ladite procédure.

- La non-information de l'inspection du travail des suites réservées aux procès-verbaux :

Le fait d'informer l'inspecteur du travail des suites réservées aux procès-verbaux, transmis au procureur général, ainsi que les jugements rendus à l'encontre des employeurs récalcitrants, est d'une grande importance pour valoriser le rôle du contrôle de l'inspecteur du travail qui lui est assigné et met en évidence son efficacité.

- La poursuite des inspecteurs du travail :

La poursuite de certains agents d'inspection du travail pour falsification des procès-verbaux bien qu'ils font foi jusqu'à preuve contraire.

- La convocation des inspecteurs du travail :

La convocation de certains agents d'inspection du travail par la police judiciaire à l'occasion du dressage des procès-verbaux ;

- La preuve de la part de l'inspecteur de travail d'avoir été victime :

Le fait de demander à l'inspecteur du travail de prouver d'avoir été victime d'insulte ou d'agression par l'employeur, malgré sa qualité de fonctionnaire public.

- Le pouvoir limité de l'inspecteur du travail en cas de licenciement des salariés protégés :

Ils ont un pouvoir limité en cas de refus ou d'approbation des décisions de sanctions prises par les employeurs au lieu de proposer d'autres alternatives.

1.1.1.7. Règlement des conflits collectifs du travail :

Conflit, désaccord, mésentente, divergence, litige, défendre son emploi, entre le marketing et la fabrication, entre un vendeur et un acheteur, avec le fiston à propos du montant de son argent de poche, dans le couple à propos du lieu de destination des prochaines vacances, entre l'Inde et le Pakistan, entre Israël et la Palestine...

Donc, les individus et les groupes sont toujours engagés dans des situations de désaccord et font preuve d'une certaine violence pour les résoudre. Dans l'entreprise, ce conflit est exacerbé du fait d'une subordination et d'une domination.

Le comportement pourraient devenir source de grandes difficultés dans le travail : mauvaise ambiance et déplaisir à venir travailler, perte d'efficacité et de résultats lorsque l'un veut se venger de l'autre. La non application volontaire des dispositions légales par l'employeur provoque des conflits impliquant souvent les délégués du personnel, les

syndicats, l'inspection du travail et les tribunaux. L'employeur ou le salarié pourraient, de bonne foi, méconnaître certaines dispositions de la loi, et par conséquent, ils s'adressent à l'inspection du travail pour s'en informer, et le problème est, généralement, clos une fois l'information est obtenue.

Qu'est-ce qu'un conflit ?

On peut définir le conflit comme étant un affrontement, ou un heurt intentionnel, entre deux (2) individus ou deux (2) groupes ou plusieurs qui manifestent à l'égard des uns et des autres une intention hostile, en général à propos d'un droit et qui, pour maintenir, affirmer ou rétablir ce droit, essaient de briser la résistance de l'autre. C'est, aussi, un blocage des mécanismes normaux de prise de décision de sorte qu'un individu ou un groupe éprouve des difficultés à opérer le choix de son action, dès lors, sera un problème de décision, car ces décisions engagent des individus participant aux mêmes systèmes d'action.

Pourquoi cette prédominance du conflit ?

- L'existence d'une quantité limitée de ressources (biens, services, pouvoirs) et le problème est celui de leur affectation et de leur partage ;
- Toute situation sociale étant une situation d'échange, chacun souhaite optimiser sa rétribution, au regard de sa contribution, donc, chacun cherchera à maximiser ses gains ;
- La division du travail, de plus en plus poussée, produit des rivalités et de la concurrence entre individus, du fait de leur besoin de coopérer, cette coopération devient conflictuelle ;
- Le monde social est un monde d'oppositions entre dirigeants et dirigés, entre salariés et employeurs, entre justiciables et magistrats, entre acheteurs et vendeurs.... ils n'ont pas les mêmes intérêts et divergent quant aux solutions...

1.1.1.7.1. Définition du conflit collectif :

La décision du Bureau international du travail (B.I.T.) du 28 avril 1993, relative aux statistiques des conflits du travail, a défini le conflit collectif du travail comme étant « *un différend au sujet d'une ou plusieurs questions qui ont donné lieu à un conflit entre les travailleurs et les employeurs ou qui ont fait l'objet revendications de la part des travailleurs ou des employeurs, ou en raison desquelles les travailleurs ou les employeurs se sont ralliés aux revendications d'autres travailleurs ou employeurs.* »

Au Maroc, le législateur a consacré le Livre VI du Code du travail au règlement des conflits collectifs du travail²⁶⁸. Après avoir été introduit par des développements sur le conflit du travail et sa définition, ce livre consacre la plupart de ses articles à la manière de régler les conflits collectifs du travail par la voie des procédures de conciliation et d'arbitrage. D'après le *code du travail*²⁶⁹, il est constitué un conflit collectif du travail tout différend qui survient à l'occasion du travail et dont l'une des parties est une organisation syndicale de salariés ou un groupe de salariés, un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle d'employeurs, ayant pour objet la défense des intérêts collectifs et professionnels desdits salariés ou bien la défense des intérêts d'un ou de plusieurs employeurs.

Selon El Fekkak (2008), les différents conflits collectifs du travail sont soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage dont les dispositions sont prévues par le code du travail. Ces dispositions ne sont pas applicables à toutes les entreprises et à tous les conflits.

En effet, pour les entreprises, le règlement pacifique des conflits du travail s'impose aux entreprises agricoles, commerciales et industrielles et dans les professions libérales. Il s'applique également aux entreprises publiques ou privées de l'Etat à caractère industriel, commercial ou agricole. Il s'applique aussi aux entreprises soumises à des conventions collectives du travail en respectant les dispositions de celle-ci. Cependant ce règlement n'est pas applicable aux entreprises exerçant une activité traditionnelle ou artisanale (El Fekkak, 2008).

Quant aux conflits, le code du travail stipule que tous les différents collectifs sont réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage sans, pour autant, donner une définition au caractère « collectif » des conflits. Cette définition est d'une utilité certaine au regard de la procédure civile, car le conflit à caractère collectif est soustrait à la compétence des tribunaux sociaux. Donc, il nous paraît évident que deux conditions sont nécessaires pour qu'un conflit ait un caractère collectif, elles concernent l'objet du conflit et les parties du conflit (El Fekkak, 2008) :

- L'objet du conflit : est considéré comme conflit ayant un caractère collectif celui dont l'origine met en jeu un intérêt, lui-même, à caractère collectif, telle que la décision unilatérale de l'employeur de diminuer les heures de travail, entraînant ainsi une baisse générale de salaires, ou de supprimer, pour des raisons de conjonctures économiques, une prime ayant la

²⁶⁸ D'après les articles depuis 549 au 585 du code du travail.

²⁶⁹ D'après l'article 549 du code du travail.

force d'un usage. Sans doute, un conflit qui concerne l'interprétation d'une des clauses de la convention collective à laquelle l'entreprise et ses salariés sont soumis, est considéré comme ayant un caractère collectif. Par contre, ne peut constituer un différend collectif le fait de licencier un salarié, même lorsque celui-ci est délégué des salariés, l'intervention du syndicat auquel il appartient ne donne pas le caractère collectif au conflit. Cependant, le licenciement individuel peut engendrer un conflit collectif lorsque le motif l'ayant justifié menace les droits collectifs des salariés ou lorsqu'il est lié directement aux fonctions du délégué licencié. Ainsi le tracé de la frontière qui sépare les litiges collectifs du travail des différends individuels n'est pas toujours net (El Fekkak, 2008) ;

- Les parties au conflit : Le conflit, pour être collectif, doit concerner un groupement de salariés, même lorsque ceux-ci ne sont pas regroupés sous la forme d'une formation syndicale dotée de la personnalité juridique. Un conflit, provoqué par un syndicat auquel les salariés ne s'associent pas, ne peut être considéré comme collectif et encore moins un conflit tout court, le litige lui-même n'ayant aucune existence réelle. Un conflit n'est pas forcément collectif parce qu'il touche les intérêts de l'ensemble des salariés. Ainsi, lorsque des employés sollicitent la reconnaissance des avantages prévus par une convention collective, l'aspect individuel du litige l'emporte. Est considéré comme conflit ayant un caractère collectif celui dont l'une des parties est un ou pour plusieurs employeurs, ou un groupement professionnel d'employeurs ayant pour but de défendre les intérêts de ses membres. En fin, le déclenchement d'une grève ne suffit pas pour considérer le litige comme ayant un caractère collectif (El Fekkak, 2008).

1.1.1.7.2. Classification des conflits collectifs selon leur objet²⁷⁰ :

Nous distinguons deux catégories de conflits collectifs du travail à savoir : les conflits juridiques et les conflits économiques (ou d'intérêts) :

- Les conflits juridiques : les conflits juridiques sont dits également « conflits de droits ». Ils se fondent en général sur une présomption de violation d'un droit existant, qu'il soit d'origine étatique ou conventionnelle ou sur des allégations de traitement inéquitable des salariés de la part de leurs employeurs.

²⁷⁰ D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

Dans le cadre de la convention collective, si le conflit porte sur la violation d'une des dispositions des conventions collectives, il est de nature juridique, inversement s'il porte sur la modification des clauses de la convention, il est de nature économique, c'est à dire un conflit d'intérêt.

Les conflits juridiques sont des conflits « justiciables », c'est-à-dire qui sont examinés et tranchés par les juridictions ;

- Les conflits d'intérêts (ou conflits économiques) : les conflits économiques sont dits également « conflits d'intérêts ». Cette catégorie comprend tous les conflits autres que ceux qui sont de nature juridique. Ils s'inscrivent dans l'action collective et sont justifiés par des revendications visant l'amélioration des conditions du travail et dépassent le minimum légal en vigueur, Ces conflits sont négociables et supposent des concessions mutuelles, le marchandage entre les parties et des compromis.

1.1.1.7.3. Forme des conflits :

Les conflits collectifs peuvent prendre la forme de conflits ouverts, c'est-à-dire, conflits déclarés ou de conflits latents, c'est-à-dire, conflits non encore manifestés :

➤ Les conflits ouverts :

Nous distinguons deux formes de conflits ouverts à savoir la grève et le lock-out :

• La grève :

La grève est une action collective qui consiste, pour les salariés d'une entreprise, d'un secteur d'activité, d'une profession, à cesser le travail de manière concertée. C'est une épreuve de force pendant laquelle les salariés grévistes ne sont pas rémunérés tandis que l'employeur voit son activité et ses bénéfices diminuer.

La constitution marocaine déclare que le droit de grève demeure garanti, une loi organique précisera les conditions et les formes dans lesquelles ce droit peut s'exercer. Comme le code du travail revêt le caractère d'une législation ordinaire et non d'une loi organique, il n'a pas abordé expressément ce sujet. Néanmoins, la procédure instituée pour organiser la négociation collective, la fonction de veille qui a été dévolue à l'autorité chargée de l'emploi dans le déclenchement de la procédure de conciliation à l'occasion du déclenchement d'un conflit collectif (voir plus loin), le pouvoir d'investigation attribué aux

présidents des commissions d'enquête et de conciliation (voir plus loin), l'encouragement des parties à recourir à l'arbitrage (voir plus loin), ainsi que la force exécutoire reconnue aux décisions de conciliation et d'arbitrage (voir plus loin), tous cela ,constituent autant d'éléments qui poussent les belligérants à négocier de bonne foi et à éviter la grève durant les phases de règlement d'un conflit collectif. Par ailleurs, le code a proclamé, à maintes reprises, le droit de grève et la protection de ceux qui l'exercent contre toute discrimination, ainsi que l'interdiction d'engager des salariés pour remplacer les grévistes.

- Les différents effets de la grève :

La grève produit différents effets à savoir :

- ✓ La grève et le contrat de travail : Pendant la durée de la grève, le contrat de travail des salariés grévistes est suspendu. Cependant, elle ne suspend pas les mandats des représentants du personnel, car ceux-ci peuvent avoir une action utile dans la négociation.
- ✓ Le salaire : La grève a pour conséquence directe le non versement du salaire pendant la période d'arrêt de travail ; c'est l'effet synallagmatique du contrat de travail.

- Les différentes formes de la grève :

La grève peut prendre plusieurs formes, nous citons²⁷¹ :

- ✓ La grève classique: C'est l'arrêt concerté du travail décidé par un ensemble de salariés encadrés ou non par une organisation syndicale pour exercer une pression sur l'employeur afin de faire aboutir leur revendications professionnelles en renonçant à leur salaire .
- ✓ La grève tournante : C'est une grève qui se répète de manière successive dans les différents établissements et ateliers de l'entreprise à tour de rôle.
- ✓ La grève de courte durée et répétée (débrayage) : Cette forme de grève qui est courte et répétée est qualifiée de « débrayage ». Son but est de déstabiliser le fonctionnement de l'établissement et d'exercer une forte pression sur l'employeur pour l'amener à satisfaire les revendications des grévistes.
- ✓ La grève perlée : C'est une grève qui est marquée par la diminution de la production par les salariés qui restent dans leur emploi, sans pour autant qu'il y ait cessation du travail. Les

²⁷¹ D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

salariés, par cette forme de grève continuent à percevoir leurs salaires et influencer sur la production pour exercer une pression sur l'employeur.

✓ La grève de zèle : Ce type de grève consiste à appliquer minutieusement et de manière exagérée les instructions de l'employeur. Le but est de ralentir le travail et de diminuer l'efficacité de l'entreprise.

✓ La grève spontanée ou grève surprise : C'est une grève décidée sans préavis de la part des salariés ou de leurs syndicats pour exprimer le mécontentement et attirer l'attention de leur employeur sur leurs doléances.

✓ La grève avec occupation des locaux : C'est une grève qui intervient à un moment de tension extrême, c'est une grève sur le tas qui peut s'exercer parfois sans l'aval du syndicat.

✓ La grève d'avertissement : C'est un arrêt du travail décidé par les salariés pour contraindre l'employeur à négocier et ce sans avoir recours à une véritable grève.

✓ La grève de solidarité : c'est une grève qui a pour motif la solidarisation avec les salariés appartenant à la même entreprise ou à d'autres entreprises. Il ne s'agit donc pas de chercher à faire aboutir des revendications propres mais de soutenir les doléances d'autres salariés relevant souvent d'autres entreprises dont les salariés sont affiliés au même syndicat.

✓ La grève politique : C'est une grève qui n'est pas motivée par des revendications professionnelles mais pour défendre ou contester certaines options politiques.

• **Le lock-out :**

Le lock-out est la fermeture de l'entreprise par l'employeur à l'occasion d'un conflit du travail. L'intégralité des salariés n'a, donc, plus accès aux locaux de travail et n'est plus rémunérée. L'objectif du lock-out peut être double : d'une part, mettre fin à un fonctionnement de l'entreprise qui est gravement perturbé par la grève, et d'autre part, tenter de faire pression sur les grévistes.

Il a une finalité psychologique qui cherche à infléchir l'action collective des salariés et à prévenir les répercussions négatives sur l'outil de production. Le lock-out peut être conçu donc comme une réaction patronale à l'égard de la grève et comme une mesure préventive. Le recours au lock-out peut constituer une atteinte aux droits des salariés, car il les prive de la jouissance de ces droits collectifs²⁷².

²⁷² D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

➤ **Les conflits latents (ou conflits sans grève) :**

Les conflits latents sont des conflits qui n'ont pas encore atteint le stade de conflit ouvert ou déclenché. Ce sont des conflits sans grève, c'est-à-dire, des situations conflictuelles ayant des objets mais qui n'ont pas été négociés, ou sont en cours de négociations, ou ont été négociés mais n'ont pas abouti à une issue positive, sans toutefois prendre la forme de divergence importante²⁷³.

1.1.1.7.4. Modes de règlement des conflits collectifs :

Au Maroc, les systèmes de relations professionnelles comprennent différents modes de résolution des conflits dont la conciliation, la médiation, l'arbitrage et la médiation arbitrage.

Le code du travail institutionnalise deux modes de règlement des conflits collectifs : la conciliation et l'arbitrage qui peuvent coexister avec des modes conventionnels que les partenaires sociaux peuvent mettre en place volontairement dans le cadre des conventions collectives, des statuts ou des règlements intérieurs.

Cependant, le code n'a pas établi la médiation et la médiation arbitrage en tant que modes alternatifs de règlement des conflits collectifs du travail. Toutefois elles sont institutionnalisées dans le cadre du code de procédure civile (voir plus loin).

➤ **La conciliation :**

La conciliation est un mode alternatif de résolution des conflits, mis en œuvre lorsqu'une négociation directe a échoué ou n'apparaît pas possible. Elle suppose l'intervention d'un tiers, dit facilitateur, pour permettre de réussir là où la négociation directe a échoué. Elle peut être définie comme une procédure de négociation assistée par l'intervention d'une tierce personne, le conciliateur, qui aide à trouver un accord intermédiaire entre les positions, grâce à son rôle de conseiller et de facilitateur. Il n'y a pas une technique ou une méthode unique de conciliation applicable à chaque conflit collectif, toutefois, celle-ci

²⁷³ D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

dépend de la réputation du tiers, de son expérience, de son influence, des enjeux et des attitudes des parties²⁷⁴.

Le conflit collectif du travail doit désormais passer d'abord par la procédure de conciliation, faite de plusieurs étapes, qu'on peut ramener à trois (3) :

- 1ère phase : La procédure de conciliation au niveau de l'inspection du travail ;
- 2ème phase: La procédure de conciliation au niveau de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ;
- 3ème phase : La procédure de conciliation au niveau de la commission nationale d'enquête et de conciliation.

• La procédure de conciliation au niveau de l'inspection du travail :

Si le conflit collectif concerne une seule entreprise, la tentative de conciliation se déroule devant l'agent chargé de l'inspection de travail. S'il en davantage (plus d'une entreprise), elle aura lieu devant le directeur provincial chargé du travail. La tentative de conciliation est entamée à ces deux niveaux soit à l'initiative de la partie la plus diligente qui présente une requête dans laquelle elle fixe les points du différend, soit à l'initiative du directeur provincial chargé du travail²⁷⁵.

L'agent ou le directeur, selon les cas, convoque les parties au conflit dans un délai ne dépassant pas 48 heures à compter de la date de sa saisine. Pour soutenir les parties au conflit, la loi permet à chacune de se faire assister par un membre du syndicat ou de l'organisation professionnelle dont elle relève ou par un délégué des salariés. Elle lui a également reconnu le droit de présenter un mémoire écrit comportant ses observations, dont copie est communiquée à l'autre partie.

Lorsque les parties parviennent à régler le conflit, soit par un accord total ou partiel, un procès-verbal de conciliation est établi, et devra être signé par l'agent chargé de l'inspection de travail ou par le directeur provincial chargé du travail, selon les cas. Une copie doit en être remise aux deux parties ou leur être notifiée, le cas échéant²⁷⁶.

Si aucun accord n'est obtenu au terme de la tentative de conciliation, soit par la non-conciliation et le cas échéant la non comparution des parties, le conflit est porté devant la

²⁷⁴D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

²⁷⁵ D'après les articles 552 et 553 du code du travail.

²⁷⁶ D'après l'article 555 du code du travail.

commission provinciale d'enquête et de conciliation, dans un délai de trois jours, par le directeur provincial chargé du travail ou par l'agent chargé de l'inspection de travail, ou encore, par l'une des parties en conflit²⁷⁷.

• La procédure de conciliation devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation :

Le législateur marocain a institué auprès de chaque province ou préfecture une commission dénommée « commission provinciale d'enquête et de conciliation » à laquelle il a confié la mission de chercher à régler tout conflit collectif de travail, objet de tentative infructueuse de conciliation aux niveaux de l'agent chargé de l'inspection du travail ou du directeur provincial chargé du travail.

Cependant, lorsque le conflit s'étend à plusieurs préfectures ou provinces ou à l'ensemble du territoire national, Le conflit est soumis directement, sans passer par la commission provinciale, à la « commission nationale d'enquête et de conciliation » (voir plus loin)²⁷⁸.

Cette commission qui est, présidée par le gouverneur de la province ou de la préfecture, est constituée à parts égales, de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives. Son secrétariat est assuré par le directeur provincial chargé du travail, en plus de cette mission, le directeur, pour des raisons de spécialité, de compétence et de compréhension des enjeux du conflit, peut contribuer à la recherche de la solution²⁷⁹.

La commission provinciale d'enquête et de conciliation suit la même procédure de conciliation que devant l'agent chargé de l'inspection et le délégué provincial chargé de travail. Toutefois, le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation dispose des prérogatives les plus larges pour enquêter sur la situation des entreprises et des parties concernées par le conflit. En effet, Il peut ordonner toutes enquêtes et investigations et demander aux parties de produire tous documents ou renseignements nécessaires, de quelque

²⁷⁷ D'après l'article 556 du code du travail.

²⁷⁸ D'après l'article 565 du code du travail.

²⁷⁹ D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

nature que ce soit. Il peut également se faire assister par des experts ou par toute autre personne dont l'assistance lui semble utile²⁸⁰.

La commission doit tenter de régler le conflit en vue de parvenir à un accord entre les parties, dans un délai ne dépassant pas six jours à compter de la date à laquelle le conflit collectif lui a été soumis. A l'issue des séances de conciliation, l'accord total, l'accord partiel, la non réconciliation, et le cas échéant, la non comparution des parties sont consignés dans un procès-verbal immédiatement dressé. Le procès-verbal doit être signé par le président de la commission et par les parties. Une copie doit être délivrée aux parties concernées, le cas échéant, notifiée²⁸¹.

Si aucun accord n'est obtenu au niveau de la commission provinciale d'enquête et de conciliation, dans le délai imparti, le conflit est porté directement devant la commission nationale d'enquête et de conciliation soit par le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou par les parties concernées, dans un délai de trois jours²⁸².

• La procédure de conciliation devant la commission nationale d'enquête et de conciliation :

Le conflit est soumis à la commission nationale d'enquête et de conciliation, d'une part, lorsque le conflit collectif du travail s'étend à plusieurs préfectures ou provinces ou à l'ensemble du territoire national, et d'autre part, lorsque les parties au conflit ne parviennent à aucun accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation²⁸³.

La commission nationale d'enquête et de conciliation est présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant et se compose, à parts égales, de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives. Le président de la commission, dont le chef du service d'inspection du travail est chargé du secrétariat, peut inviter à assister à ses travaux toute personne reconnue pour sa compétence dans le domaine de compétence de la commission²⁸⁴.

²⁸⁰ D'après les articles 561 et 562 du code du travail.

²⁸¹ D'après les articles 560 et 563 du code du travail.

²⁸² D'après les articles 563 et 566 du code du travail.

²⁸³ D'après l'article 565 du code du travail.

²⁸⁴ D'après l'article 566 du code du travail.

Il y a lieu de souligner que la commission nationale d'enquête et de conciliation exerce ses fonctions selon la procédure prévue pour le travail de la commission provinciale d'enquête et de conciliation²⁸⁵.

• Les obstacles à la conciliation :

La conciliation n'est pas toujours facile. Plusieurs obstacles peuvent la rendre difficile pour le conciliateur à savoir²⁸⁶ :

- Le conciliateur est perçu comme étant impartial ;
- Le conciliateur ne procède pas à une préparation suffisante de la conciliation ;
- Le conciliateur a une solution en tête et cherche à l'imposer aux parties ;
- L'une ou les deux parties ne veulent pas la conciliation et l'acceptation d'un arrangement amiable à leur conflit ;
- L'une des parties est plus forte que les autres et domine les processus ;
- L'une ou les deux parties sont représentées ou assistées par des conseillers qui valorisent la légalité au détriment d'une solution pratique et réaliste ;
- Le conciliateur ne fait pas preuve de disponibilité vis-à-vis des deux parties : report de réunion sans raison valable, processus souvent interrompu.

➤ L'arbitrage :

Il est fait recours à l'arbitrage dans les cas suivants²⁸⁷ :

- Lorsqu'on ne parvient à aucun accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation ;
- Lorsqu'on ne parvient à aucun accord devant la commission nationale d'enquête et de conciliation ;
- Lorsqu'un désaccord subsiste sur certains points devant la commission provinciale ou nationale d'enquête et de conciliation ;
- Lorsque les parties ou de l'une des parties ne comparaissent pas devant la commission provinciale ou nationale d'enquête et de conciliation.

²⁸⁵ D'après l'article 564 du code du travail.

²⁸⁶ D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

²⁸⁷ D'après l'article 567 du code du travail.

Néanmoins, la soumission du conflit collectif à l'arbitrage est conditionnée par l'accord des parties au conflit.

• La procédure d'arbitrage :

Le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou le président de la commission nationale d'enquête et de conciliation soumet le dossier relatif au conflit collectif du travail avec le procès-verbal dressé par ladite commission à l'arbitre dans les quarante-huit (48) heures suivant la rédaction de celui-ci²⁸⁸. .

L'arbitrage est confié à un arbitre choisi de commun accord par les parties, sur une liste d'arbitres fixée par arrêté du ministre chargé du travail, sur la base des propositions des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives²⁸⁹.

Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la désignation de l'arbitre, le ministre chargé du travail procède à la désignation d'un arbitre parmi ceux figurant sur la liste dans un délai de quarante-huit (48) heures²⁹⁰.

L'arbitre convoque les parties dans un délai maximum de quatre jours à compter de la date à laquelle il reçoit le procès-verbal. Il faut observer que l'arbitre jouit des mêmes prérogatives que le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation pour enquêter sur la situation des entreprises et celle des salariés concernés par le conflit ainsi que pour obtenir toutes facilités et documents de la part des parties concernés, et de manière générale toutes informations utiles se rapportant au conflit²⁹¹.

L'arbitre rend sa sentence arbitrale sur la base du droit quand il statue sur les conflits juridiques, et sur les règles de l'équité quand il statue sur les conflits économiques ou d'intérêts²⁹².

L'arbitre se prononce sur le conflit dans un délai ne dépassant pas quatre jours à compter de la comparution des parties devant lui. Sa décision arbitrale doit être motivée, et

²⁸⁸ D'après l'article 567 du code du travail.

²⁸⁹ Selon l'article 568 du code du travail, la liste des arbitres est révisée une fois tous les trois ans.

²⁹⁰ D'après l'article 569 du code du travail.

²⁹¹ D'après l'article 570 du code du travail.

²⁹² D'après « Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique », édition Juillet 2008, projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

elle doit être notifiée aux parties dans les vingt-quatre (24) heures suivant la date à laquelle a été prononcée, par lettre recommandée avec accusé de réception²⁹³.

• Les recours formés contre les décisions d'arbitrage :

Il ne peut être formé de recours contre les décisions d'arbitrage que devant la chambre sociale près la *cour de cassation*²⁹⁴, qui agit en qualité de « chambre arbitrale »²⁹⁵.

*« ...Les recours contre les décisions d'arbitrage doivent être formés dans un délai de quinze (15) jours suivant la date de leur notification. Le recours est formé par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président de la chambre d'arbitrage... »*²⁹⁶.

La chambre d'arbitrage doit prononcer sa décision dans un délai maximum de trente (30) jours à compter de la date de sa saisine. Lorsqu'elle infirme la décision d'arbitrage en totalité ou en partie, elle doit renvoyer l'affaire pour examen devant un nouvel arbitre désigné de la même manière que celle indiquée dans la procédure d'arbitrage précédente. Lorsque la chambre ré infirme la nouvelle décision rendue par le nouvel arbitre, dans ce cas, elle désigne un rapporteur parmi ses membres en vue d'effectuer une enquête complémentaire. Dans ce dernier cas, elle prononce, dans les trente jours suivant le deuxième arrêt d'annulation, sa décision insusceptible de recours.

➤ Les modes conventionnels du règlement des conflits collectifs :

Le code du travail ne fait pas obstacle à l'application des procédures de conciliation ou d'arbitrages fixées par une convention collective de travail ou des statuts particuliers. Les employeurs et les salariés et leurs organisations représentatives peuvent établir dans les conventions collectives et dans les règlements intérieurs des modes conventionnels de règlement des conflits collectifs adaptés à leurs besoins et à leurs réalités²⁹⁷.

²⁹³ D'après l'article 574 du code du travail.

²⁹⁴ D'après la constitution 2011, La cour de cassation a remplacé « la cour suprême ».

²⁹⁵ D'après les articles 575 et 576 du code du travail.

²⁹⁶ Extrait de l'article 577 du code du travail.

²⁹⁷ D'après l'article 582 du code du travail.

1.1.1.7.5. Evaluation des mécanismes de règlement des conflits collectifs du travail²⁹⁸ :

La pratique a révélé que le système d'inspection du travail joue un rôle primordial dans le maintien de la paix sociale au sein des unités de production et dans la promotion du dialogue social, par le biais de règlement des conflits avant qu'ils se dégénèrent en grève. Cependant, il a été constaté, que certaines difficultés empêchent le règlement de certains conflits.

En effet, il a été constaté que la majorité des conflits est d'ordre juridique d'où la nécessité d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les représentants des syndicats ont également, confirmé que plusieurs conflits collectifs ont pour motif le licenciement des représentants syndicaux, ce qui impose le respect des libertés syndicales.

Les difficultés soulevées se résument comme suit :

- Les difficultés de constitution des commissions préfectorales et la commission nationale d'enquête et de conciliation ;
- La difficulté procédurale en particulier : procédures de convocation et représentation des salariés d'un groupe de salariés ;
- L'insuffisance du temps réservé au règlement des conflits collectifs du travail ;
- La problématique de convocation ;
- L'absence des employeurs ou de leurs représentants, en particulier au niveau des réunions de conciliation ;
- L'absence d'un texte d'application définissant les modalités de la désignation des membres de la Commission nationale d'enquête et de conciliation ;
- Le non opérationnalisation de la procédure de l'arbitrage en raison de sa nature facultative et le non désignation de la partie qui prend en charge les honoraires des arbitres ;
- L'insuffisance de la veille sociale en matière de gestion des conflits collectifs du travail ;

²⁹⁸ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°4 : relations collectives du travail et mécanismes de mise en œuvre du code du travail, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014.

- Le rôle limité de la commission préfectorale et la commission nationale d'enquête et de conciliation dans le règlement des conflits du travail, en raison d'absence de la possibilité d'imposer des solutions aux parties du conflit ;
- La difficulté d'intervention des agents d'inspection du travail dans certains conflits : les conflits de nature structurelle, économique et financière ;
- La difficulté de règlement des conflits, surtout en cas de recours de l'entreprise à la liquidation judiciaire ou le redressent ;
- La coordination limitée entre les syndicats aux niveaux local, régional et sectoriel ;
- La méconnaissance de l'importance du droit conventionnel en tant que mécanisme de gestion des relations professionnelles et l'instauration de la paix sociale au sein des unités de production, et ce à travers la mise en place des procédures spécifiques du règlement des conflits collectifs du travail ;
- Le non dynamisation des institutions représentatives des salariés.

1.1.2. Extrait du Code des Obligations et des Contrats :

Le Dahir formant le code des obligations et des contrats est la codification du droit des contrats au Maroc. Il est entré en vigueur le 12 septembre 1913, il a été modifié et complété par plusieurs textes.

C'est l'un des textes les plus anciens dans le corpus juridique du Royaume. Ce pilier du droit positif marocain, régissant le contrat, la responsabilité, les contrats spéciaux, les quasi-contrats et le régime général des obligations, est la colonne vertébrale du droit privé marocain. Héritage du protectorat français, le texte a subi quelques modifications au fil du temps, mais la grande réforme n'est toujours pas à l'ordre du jour.

Le Dahir des obligations et des contrats est le texte juridique de référence en droit privé. Lorsqu'il arrive que les autres textes de droit privé soient silencieux sur un aspect particulier, il est toujours possible de se référer au code des obligations et des contrats pour combler le vide.

Selon El Fekkak(2006)²⁹⁹, ce sont les articles 723 à 780, constituant le deuxième chapitre du troisième titre du deuxième livre : Du louage d'ouvrages et du louage de services, qui nous intéresse, puisqu'on peut les considérer comme un complément à la législation sociale.

²⁹⁹ El FEKKAK M'hamed, Législation du Travail, Tome 1 : Relations de Travail.

Le louage de services (*ou de travail*) est un contrat par lequel l'une des parties, appelé le locateur de services (*ou locateur de travail*), s'engage à **fournir ses services personnels** pour un certain temps ou à accomplir un fait déterminé, moyennant un prix que l'autre partie, appelé le maître, s'oblige à lui payer³⁰⁰.

De l'autre côté, le louage d'ouvrage est celui par lequel une personne, appelé le locateur d'ouvrage, s'engage à **exécuter un ouvrage déterminé**, moyennant un prix que l'autre partie, appelé le commettant, s'engage à lui payer³⁰¹. L'entreprise de construction et tous autres contrats dans lesquels l'ouvrier ou artisan fournit la matière sont considérés comme louage d'ouvrage³⁰².

Le contrat est, dans les deux cas, parfait par le consentement des deux parties. Ce contrat peut être écrit ou non. Le louage d'ouvrage et celui des services (*ou de travail*) ne sont valables que si les parties contractantes ont la capacité de s'obliger : l'interdit et le mineur doivent être assistés par les personnes sous l'autorité desquelles ils sont placés³⁰³.

On ne peut engager le louage que pour une durée précise, ou pour un service (*ou un travail*) ou un ouvrage déterminé, à peine de nullité absolue du contrat. En effet, il est nul tout contrat qui engagerait les services d'une personne durant sa vie jusqu'à un temps qu'il lierait jusqu'à sa mort. Cependant, pour le louage de services (*ou de travail*), si lors de la conclusion d'un contrat à durée déterminée, les parties prévoient expressément la possibilité de le renouveler et déterminent le nombre de périodes de renouvellement, elles ne peuvent fixer, pour chaque période, une durée supérieure à celle du contrat initial, ni, en aucun cas, supérieure à une année³⁰⁴.

Le prix doit être déterminé. On peut promettre comme prix de louage, une part déterminée des gains ou des produits, ou bien une remise proportionnelle sur les opérations faites par le locateur d'ouvrage. Le maître ou le commettant est tenu de payer le prix selon ce qui est dit au contrat. Lorsqu'il s'agit de salariés engagés à temps, le salaire est dû par jour. Le loueur a droit à la totalité du salaire qui lui a été promis, s'il n'a pu prêter ses services (*ou travail*) ou accomplir l'ouvrage promis pour une cause dépendant du maître ou commettant, lorsqu'il s'est toujours tenu à la disposition de ce dernier et n'a pas loué ailleurs ses services. Cependant, le locateur ne peut en confier l'exécution à une autre personne, lorsqu'il résulte

³⁰⁰ D'après l'article 723 du code des obligations et des contrats.

³⁰¹ D'après l'article 723 du code des obligations et des contrats.

³⁰² D'après l'article 760 du code des obligations et des contrats.

³⁰³ D'après les articles 723 et 725 du code des obligations et des contrats.

³⁰⁴ D'après les articles 727, 728 et 760 du code des obligations et des contrats.

que le maître ou le commettant avait intérêt à ce qu'il accomplît personnellement son obligation³⁰⁵.

Le locateur répond, non seulement de son fait, mais de sa négligence, de son imprudence et de son impéritie. Il répond également des conséquences provenant de l'inexécution des instructions qu'il a reçues. Le locateur qui ne fournit que son travail est tenu de veiller à la conservation des choses qui leur ont été remises pour l'accomplissement des services (*ou travail*) ou de l'ouvrage dont il est chargé ; il doit le restituer après l'accomplissement de son travail, et il répond de la perte ou de la détérioration imputable à sa faute³⁰⁶.

Le louage d'ouvrage et celui de services (*ou travail*) prennent fin : par l'expiration du terme établi ou l'accomplissement de l'ouvrage ou des services (*ou travail*) qui faisait l'objet du contrat, par l'impossibilité d'exécution du contrat (force majeure, décès du locateur...) et par le juge en cas de litige entre les deux parties³⁰⁷.

Dans le louage des services (*ou travail*), le maître a le droit de résoudre le contrat pour cause de maladie ou force majeure survenu au locateur, en payant ce qui est dû à ce dernier proportionnellement à la durée de son service. En plus, Lorsque l'une des parties n'accomplit pas ses engagements ou lorsqu'elle les résout brusquement à contretemps, sans motifs plausibles, elle peut être tenue des dommages-intérêts envers l'autre contractant³⁰⁸.

Quant au louage d'ouvrage, le commettant peut résoudre le contrat quand bon lui semble, quoique le travail soit déjà commencé, en payant au locateur d'ouvrage la valeur des matériaux préparés pour ce travail et tout ce qu'il aurait pu gagner s'il l'avait achevé. En plus, lorsque l'ouvrage a dû être interrompu pour une cause indépendante de la volonté des parties, le locateur d'ouvrage n'a droit à être payé qu'à proportion du travail qu'il a accompli³⁰⁹.

1.1.3. Extrait du Code de Procédure Civile :

Le Dahir numéro 1-74-447 approuvant le texte du code de procédure civile est le texte législatif qui édicte l'ensemble des règles relatives à l'organisation d'une action en justice devant une juridiction civile. Il est entré en vigueur le 28 septembre 1974. Il a été modifié et complété par plusieurs textes.

³⁰⁵ D'après les articles 730, 734, 735 et 736 du code des obligations et des contrats.

³⁰⁶ D'après les articles 737, 738 et 740 du code des obligations et des contrats.

³⁰⁷ D'après l'article 745 du code des obligations et des contrats.

³⁰⁸ D'après les articles 757 et 758 du code des obligations et des contrats.

³⁰⁹ D'après les articles 762 et 776 du code des obligations et des contrats.

Selon El Fekkak(2006)³¹⁰, ce sont les articles 269 à 294, constituant le quatrième chapitre du cinquième titre : de la procédure en matière sociale, qui nous intéresse, puisqu'on peut les considérer comme un complément de la législation sociale.

On peut, aussi, considérer la médiation conventionnelle et l'arbitrage interne, présentés successivement par les articles 327-55 à 327-70 et 306 à 327-38, comme un complément à la législation sociale.

1.1.3.1. Procédure en matière sociale :

Le tribunal de première instance est compétent en matière sociale. Lorsqu'il statue un conflit du travail, il est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employeurs et d'assesseurs salariés. Cependant, il statue seul, lorsqu'il s'agit d'un conflit en matière d'accident de travail et de maladies professionnelles. La désignation et la réglementation des assesseurs sont fixées par décret³¹¹.

Le salarié ou son représentant bénéficie d'une assistance judiciaire (tel que avocat) pour toute la procédure. Le tribunal convoque les parties en conflit huit jours au moins avant la date de la comparution. Les parties sont tenues de comparaître en personne à la première audience. Toutefois, en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'employeur ou l'assureur, et en matière de sécurité sociale, le directeur général de la caisse nationale de sécurité sociale, peuvent se faire représenter. Les parties peuvent se faire assister par un mandataire. Elles peuvent également être représentées, mais seulement en cas d'empêchement et avec la permission du juge³¹².

Au début de l'audience, le juge tente de concilier les parties. Si les parties arrivent à un accord, il doit être constaté par un procès-verbal ou par une ordonnance mettant fin au litige. Cela possède une force exécutoire et n'est susceptible d'aucun recours³¹³.

Dans le cas où les parties n'arrivent pas à un accord ou l'une des parties s'absente à l'audience³¹⁴ :

- Si le conflit concerne un accident de travail ou à une maladie professionnelle, le juge établit un procès-verbal de non conciliation et statue immédiatement ou renvoie l'affaire à

³¹⁰ El FEKKAK M'hamed, Législation du Travail, Tome 1 : Relations de Travail.

³¹¹ D'après les articles 269, 270 et 271 du code de procédure civil.

³¹² D'après les articles 273, 274, 275 et 276 du code de procédure civil.

³¹³ D'après les articles 277 et 278 du code de procédure civil.

³¹⁴ D'après l'article 279 du code de procédure civil.

une prochaine audience. Cependant, si le conflit ne concerne pas à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, le juge peut statuer immédiatement.

- Si le demandeur qui ne s'est pas présenté, et qu'il n'a formulé aucune excuse valable, l'affaire est radiée. De l'autre côté, si c'est le défendeur qui ne s'est pas présenté, dans ce cas, le juge statue par défaut ou par jugement contradictoire selon le cas.

Le juge peut mettre les parties en demeure par une ordonnance non susceptible de recours, de produire dans un délai qu'il détermine, toutes pièces, tous documents, conclusions ou justifications de nature à lui fournir des éclaircissements. Il peut, aussi, convoquer et entendre tous témoins. Il peut également prescrire toutes mesures d'instruction et notamment des expertises³¹⁵.

La minute de décision (*le jugement*) est signée par le juge chargé de l'affaire et par le greffier, ou par le président de la formation, le juge rapporteur et le greffier. En matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de sécurité sociale, de contrats de travail et d'apprentissage, le jugement définitif doit être exécuté urgemment nonobstant opposition ou appel³¹⁶.

Lorsque le jugement est susceptible d'appel, la partie intéressée doit déposer sa demande, dans les 30 jours qui suivent la notification du jugement, au greffe du tribunal de première instance. Après cela, le greffe de la cour d'appel convoque les parties. Les décisions rendues en dernier ressort par la cour d'appel, peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les formes ordinaires³¹⁷.

1.1.3.2. Médiation conventionnelle :

Le code du travail n'a pas établi la médiation en tant que mode alternatif de règlement des conflits collectifs du travail. Toutefois elle est institutionnalisée dans le cadre du code de procédure civile.

*"Afin de prévenir ou régler un conflit, les parties peuvent convenir de la désignation d'un médiateur chargé de faciliter la conclusion d'une transaction mettant fin au différend »*³¹⁸.

³¹⁵ D'après l'article 280 du code de procédure civil.

³¹⁶ D'après l'article 285 du code de procédure civil.

³¹⁷ D'après les articles 287 et 288 du code de procédure civil.

³¹⁸ L'article 327-55 du code de procédure civil.

Cette médiation se fait dans le cadre d'un contrat de médiation, dans ce contrat les parties s'accordent pour désigner un médiateur chargé de faciliter la conclusion d'une transaction pour mettre fin au litige né ou à naître.

Toutefois, cette convention peut être³¹⁹ :

- Conclue après la naissance du litige. Elle est donc dénommée « compromis de médiation » ;
- Contenue dans la convention principale (*le contrat principal entre les parties*). Elle est alors dénommée « clause de médiation » ;
- Intervenue en cours d'instance. Dans ce cas, cela doit être porté à la connaissance de la juridiction saisissante du litige, dans les plus brefs délais, qu'il doit interrompre la procédure de la juridiction.

La durée de la mission de médiation est initialement fixée par les parties sans qu'elle puisse excéder un délai de 3 mois à compter de la date à laquelle le médiateur a accepté sa mission. Toutefois, les parties peuvent prolonger ce délai par un accord³²⁰.

La médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Dans son action, le médiateur peut³²¹ :

- Entendre les parties et confronter leurs points de vue pour leur permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose ;
- Entendre les tiers qui y consentent avec l'accord des parties et pour les besoins de la médiation ;
- Effectuer, avec l'accord des parties, toute expertise de nature à éclaircir le conflit.

Aux termes de sa mission, le médiateur propose aux parties un projet de transaction contenant les faits du litige, les modalités de son règlement, ses conclusions et ce qui a été convenu par les parties pour mettre fin au litige. Ce document est signé à la fois par le médiateur et par les parties. En cas de non aboutissement à une transaction pour quelque

³¹⁹ D'après l'article 327-57 du code de procédure civil.

³²⁰ D'après l'article 327-65 du code de procédure civil.

³²¹ D'après les articles 327-67 et 327-68 du code de procédure civil.

cause que ce soit, le médiateur délivre aux parties le document de non transaction portant sa signature³²².

La juridiction ne saisit le litige qu'après épuisement de la procédure de médiation ou après annulation de la convention de médiation. En plus, tant que le médiateur n'est pas encore saisi par les parties, la juridiction ne saisit pas le dit litige³²³.

1.1.3.3. Arbitrage interne :

L'engagement des parties de recourir à l'arbitrage pour régler un litige né ou susceptible de naître se fait par une convention d'arbitrage. Cette convention a pour objet de faire trancher un litige par un tribunal arbitral la mission de juger entre les parties en conflit³²⁴.

Toutefois, cette convention peut être³²⁵ :

- Conclue après la naissance du litige. Elle est donc dénommée « compromis d'arbitrage » ;
- Contenue dans la convention principale (*le contrat principal entre les parties*). Elle est alors dénommée « clause d'arbitrage » ;
- Intervenue en cours d'instance. Dans ce cas, cela doit être porté à la connaissance de la juridiction saisissante du litige qui soumet les parties à l'arbitrage.

La mission d'arbitre est confiée à des personnes physiques ou morales qui, habituellement ou par profession, exercent des missions d'arbitre après le dépôt d'une déclaration, de faire exercer cette fonction, auprès du procureur général près la cour d'appel, et qui leur délivre un récépissé de la déclaration et les inscrit sur une liste des arbitres près la cour d'appel concerné³²⁶. Désormais, le tribunal arbitrage se fait constitué par ces arbitres.

La juridiction ne saisit le litige qu'après épuisement de la procédure d'arbitrage ou après annulation de la convention d'arbitrage. En plus, tant que le tribunal arbitral n'est pas encore saisi par les parties, la juridiction ne saisit pas le dit litige³²⁷.

Le tribunal arbitral est constitué d'un seul ou plusieurs arbitres dont les parties sont libres de fixer les modalités de désignation et le nombre. A défaut d'accord des parties sur le

³²² D'après l'article 327-68 du code de procédure civil.

³²³ D'après l'article 327-64 du code de procédure civil.

³²⁴ D'après les articles 306 et 307 du code de procédure civil.

³²⁵ D'après les articles 314 et 316 du code de procédure civil.

³²⁶ D'après l'article 321 du code de procédure civil.

³²⁷ D'après l'article 327 du code de procédure civil.

nombre des arbitres, celui-ci est fixé à trois. Lorsque les arbitres sont nombreux, leur nombre doit être impair sous peine de nullité de l'arbitrage³²⁸.

Si la convention d'arbitrage ne fixe pas de délai à l'expiration duquel le tribunal arbitral doit avoir rendu sa sentence arbitrale, la mission des arbitres prend fin six mois à compter du jour où le dernier arbitre accepte sa mission. Dans les deux cas, ce délai peut être prorogé de la même période. Toutefois, Si la sentence arbitrale n'est pas rendue dans le délai accepté, toute partie à l'arbitrage peut demander de mettre fin à la procédure d'arbitrage et chacune des parties peut alors saisir le tribunal³²⁹.

Le tribunal arbitral procède à toutes investigations par audition de témoins, commission d'experts, ou par toute autre mesure d'instruction³³⁰.

En cas de défaut de présence de l'une des parties à l'une des séances ou de production des pièces qui lui sont demandées, le tribunal arbitral peut poursuivre la procédure d'arbitrage et rendre une sentence arbitrale sur le litige au vu des preuves dont il dispose.³³¹

Si, durant la procédure arbitrale, les parties s'entendent pour régler le litige, le tribunal arbitral met fin à la procédure et la constate par une sentence arbitrale. Cependant, si la poursuite de la procédure arbitrale est devenue impossible, dans ce cas, le tribunal arbitral ordonne la clôture de la procédure arbitrale³³².

La sentence arbitrale est rendue, après la délibération du tribunal arbitral, à la majorité des voix des arbitres. Dès qu'elle est rendue, la sentence arbitrale a la force de la chose jugée relativement à la contestation qu'elle tranche³³³.

Si la partie contre laquelle la sentence arbitrale a été rendue ne l'exécute pas, la partie en faveur de laquelle elle a été rendue peut saisir le président de tribunal de commerce en vue d'émettre une ordonnance d'exécution³³⁴.

Les sentences arbitrales peuvent faire l'objet d'un recours en annulation devant la cour d'appel. En effet, si la sentence arbitrale est contraire à l'ordre public du royaume du Maroc ou si elle concerne une question qui ne peut être soumise à l'arbitrage, la cour d'appel prononce d'office l'annulation de la sentence arbitrale. Cependant, si la cour d'appel infirme

³²⁸ D'après l'article 327-2 du code de procédure civil.

³²⁹ D'après l'article 327-20 du code de procédure civil.

³³⁰ D'après l'article 327-10 du code de procédure civil.

³³¹ D'après l'article 327-14 du code de procédure civil.

³³² D'après l'article 327-19 du code de procédure civil.

³³³ D'après les articles 327-22 et 327-26 du code de procédure civil.

³³⁴ D'après l'article 327-15 du code de procédure civil.

l'annulation, elle ordonne l'exécution de la sentence arbitrale et sa décision sera définitive. Les décisions de la cour d'appel peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation³³⁵.

1.2. Dispositions réglementaires des relations de travail :

Bien que le code du travail explicite les différentes relations individuelles et collectives du travail, il est complété et mis à jour par des textes constituant sa partie réglementaire en décrets et arrêtés d'application³³⁶.

1.3. Dispositions particulières à certaines catégories des salariés :

Certaines catégories des salariés bénéficient de dispositions particulières en raison de la nature de leur activité professionnelle. Il s'agit des salariés dont l'activité ne peut s'inscrire dans le cadre de la réglementation normale du droit de travail, ils bénéficient, de ce fait, de régimes spéciaux. Ces régimes spéciaux concernent :

- Les journalistes professionnelles ;
- Les salariés de l'industrie cinématographique ;
- Les artistes ;
- Les salariés dans les mines ;
- Les salariés dans la marine ;
- Les concierges des immeubles d'habitation.

Cependant, ils sont soumises aux dispositions du code du travail pour tout ce qui n'est pas prévu par les statuts qui leur sont applicables³³⁷.

³³⁵ D'après les articles 327-36 et 327-38 du code de procédure civil.

³³⁶ Voir Annexe 1 : « Les dispositions réglementaires des relations de travail : les décrets et les arrêtés d'application du code de travail », page : 582. Ces textes d'application sont constitués sous forme de différents décrets et arrêtés attachés au Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail. Nous nous limiterons d'énumérer les décrets et les arrêtés mettant à jour le code du travail jusqu' à présent.

³³⁷ D'après l'article 3 du code du travail.

1.3.1. Journalistes professionnelles :

Dans cette partie, on va aborder, d'une part, les journalistes professionnels des entreprises de presse dont le siège principale est au Maroc, et d'autre part, les journalistes professionnels accrédités au Maroc.

➤ Les journalistes professionnels des entreprises de presse dont le siège principale est au Maroc :

Le journaliste professionnel (tel que les rédacteurs-traducteurs, les sténographes-rédacteurs, les reporters-dessinateurs, les reporters-photographes, et les reporters-cameramen et leurs collaborateurs) est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée dans les entreprises de presse (telles que les publications, quotidiens ou périodiques éditées au Maroc, agences d'information, organismes de radiodiffusion) dont le siège principal est situé au Maroc³³⁸.

Le journaliste a le droit d'accéder aux sources d'information dans le cadre de l'exercice de sa profession³³⁹.

Une carte de presse destinée à faire bénéficier les journalistes professionnels des avantages accordés aux représentants de la presse est délivrée par l'autorité gouvernementale chargée de l'information après avis de la commission dite « commission de la carte professionnelle ». Cette commission est chargée d'établir les principes sur lesquels doivent être basées les règles de déontologie de la profession. Cette carte peut être retirée par l'autorité gouvernementale chargée de l'information après avis de la commission, au cas où le journaliste fait l'objet d'une condamnation devenue définitive pour faits contraires à la bonne moralité et en cas de condamnation pour violation du statut particulier des journalistes professionnels ou pour inobservation des règles de déontologie de la profession.³⁴⁰

En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée liant un salarié (*un journaliste professionnel*) à son employeur (*une entreprise de presse*), la durée de préavis que doivent respecter les deux (2) parties est d'un (1) mois si la durée de l'exécution du contrat n'a pas été supérieure à trois (3) ans, à défaut, la durée de préavis est de trois (3) mois³⁴¹.

³³⁸ D'après les articles premier et 2 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels

³³⁹ D'après l'article 4 de la loi 21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

³⁴⁰ D'après les articles 6,7 et 9 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

³⁴¹ D'après l'article 13 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

Si cette résiliation provient de licenciement de la part de l'employeur, le salarié a le droit à une indemnité due. Le montant de cette indemnité est égal au salaire des deux derniers mois du travail pour chaque année de travail ou fraction d'année de travail au cas où la durée de service du salarié n'excède pas cinq (5) ans de service avec l'employeur. Lorsque cette durée excède cinq (5) ans de service, le montant de l'indemnité due peut être déterminé par une commission arbitrale. Cette commission est présidée par un magistrat. En cas de fautes graves ou de fautes répétées du salarié, la commission peut procéder soit à la réduction de l'indemnité, soit à sa suppression³⁴².

Il est considéré comme licenciement de la part de l'employeur, dans le cas où la résiliation du contrat provient du fait du salarié, lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances suivantes³⁴³ :

- Cessation de l'entreprise de presse ;
- Changement dans caractère de l'entreprise de presse, si ce changement crée pour le salarié une situation de nature à porter atteinte à ses intérêts moraux ou à ses convictions.

Dans ce cas, le salarié a le droit à une indemnité de licenciement et il n'a obligation que de respecter le délai de préavis.

Le salarié a le droit à un repos hebdomadaire et à un repos suivant un jour férié légal, ces repos peuvent être donnés soit par roulement ou par compensation. Il bénéficie aussi d'un congé annuel payé de trente (30) jours durant les cinq (5) premières années, et de quarante-cinq (45) jours au-delà de cette période³⁴⁴.

➤ **Les journalistes professionnels accrédités au Maroc :**

Le journaliste professionnel accrédité au Maroc (tel que les reporters-photographes, et les reporters-cameramen et leurs assistants) est le correspondant d'une ou plusieurs entreprises de presse dont le siège principal se trouve à l'étranger, et ayant pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession³⁴⁵.

³⁴² D'après l'article 14 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

³⁴³ D'après l'article 15 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

³⁴⁴ D'après l'article 17 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

³⁴⁵ D'après l'article 19 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

Il est institué une carte de presse à cette catégorie des journalistes par l'autorité gouvernementale chargé de l'information après avis de la commission de la carte professionnelle³⁴⁶.

Ces journalistes sont tenus d'exercer leurs professions dans le cadre du respect de la souveraineté nationale et de la déontologie de la profession, à défaut, il sera procédé au retrait de la carte de presse par l'autorité gouvernementale chargé de l'information³⁴⁷.

1.3.2. Salariés de l'industrie cinématographique :

L'exercice de l'activité de production de films cinématographiques, c'est-à-dire les entreprises de production, est subordonné à l'autorisation du directeur du centre cinématographique marocain. Cependant, pour les entreprises de production qui envisagent d'assurer la production exécutive, c'est-à-dire, les entreprises de production exécutive (*la prise en charge de la réalisation des films de commande et l'exécution, pour le compte d'entreprise ne relevant pas du droit marocain, des prestations de services relatives à la constitution des équipes technico-artistiques et à l'organisation des tournages de films*), sont tenues d'avoir, outre l'autorisation du directeur du centre cinématographique marocain, un agrément délivré par le directeur du centre³⁴⁸.

Les entreprises de production sont tenues d'engager des collaborateurs parmi les marocains détenteurs de la carte d'identité professionnelle. Cette carte est délivrée par, le directeur du centre cinématographique marocain, aux personnes justifiant de la détention de diplômes ou titres ou d'une expérience professionnelle exerçant dans les spécialités rattachées à l'industrie cinématographique telles que la production de film, la distribution de films et l'exploitation de salles de spectacles cinématographiques. Le nombre des collaborateurs détenteurs de la carte à engager doit être à :

- 25 % des effectifs marocains recrutés dans les spécialités liées à la production de films (réalisation, production-régie, prise de vues, décoration, costumes, prises de son, coiffure, éclairage et machinerie, effets spéciaux, montage et maquillage) lorsqu'il s'agit d'un film de long métrage étranger tourné en partie ou en totalité au Maroc ;
- Douze (12) collaborateurs lorsqu'il s'agit d'un film de long métrage marocain ;
- Cinq (5) collaborateurs lorsqu'il s'agit d'un film publicitaire ;

³⁴⁶ D'après l'article 21 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

³⁴⁷ D'après l'article 22 de la loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

³⁴⁸ D'après les articles premier et 3 de la loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique.

- Deux (2) collaborateurs lorsqu'il s'agit d'un film marocain de court métrage.

Dans tous les cas, le deuxième assistant doit obligatoirement être marocain lorsque le poste est prévu. En outre, les entreprises doivent engager des stagiaires à raison d'un stagiaire pour huit (8) collaborateurs³⁴⁹.

L'exercice de l'activité de distribution de films cinématographiques, c'est-à-dire les entreprises de distribution, est subordonné à l'autorisation du directeur du centre cinématographique marocain. Les contrats conclus, par ces entreprises de nationalité marocaine, destinés à des fins commerciales sont inscrits dans un registre tenu au centre cinématographique marocain³⁵⁰.

Le tournage de tout film professionnel est subordonné à l'obtention d'une autorisation de tournage délivré par le directeur du centre cinématographique marocain. En outre :

- Pour le tournage du film de long métrage, la demande doit être accompagnée du scénario ou du synopsis du film ;
- Pour le tournage du film de court métrage ou de documentaires, elle doit être accompagnée d'une note précisant le thème du film ;
- Pour le tournage des films publicitaires, elle doit préciser le titre du film.

Toutes les dispositions concernant le film professionnel ne s'appliquent pas aux tournages des films amateurs strictement réservés à l'usage privé³⁵¹.

Toute exploitation commerciale d'un film cinématographique sur le territoire national ainsi que du matériel publicitaire y afférent est subordonné à l'obtention d'un visa d'exploitation délivré par le directeur du centre cinématographique marocain sur décision d'une commission dite « commission de visionnage des films cinématographiques ». En plus, un visa culturel est délivré, par le dit directeur après avis de ladite commission, aux films cinématographiques programmés dans le cadre des manifestations cinématographiques publiques³⁵².

Les laboratoires de traitement de films, les studios de tournage, de sonorisation ou de montage de films et les établissements de location de matériel cinématographique, doivent,

³⁴⁹ D'après les articles 4 et 12 de la loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique

³⁵⁰ D'après les articles 5 et 6 de la loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique

³⁵¹ D'après l'article 7 de la loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique.

³⁵² D'après l'article 8 de la loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique.

préalablement à tout exercice de leur activité, déposer une déclaration d'existence au centre cinématographique marocain³⁵³.

L'exploitation de salle de spectacles cinématographiques est subordonnée à l'obtention d'une autorisation délivrée par le directeur du centre cinématographique marocain. Le directeur doit s'assurer que les conditions réglementaires requises en ce qui concerne la projection, le confort, la sécurité et la salubrité sont bien remplies. Le centre est seul habilité à établir et à délivrer aux exploitants des salles de spectacles cinématographiques les billets d'entrée. A l'occasion de tout contrôle, ils doivent présenter les billets d'entrée non utilisés et justifier s'il y a lieu, les quantités de billets manquants³⁵⁴.

1.3.3. Artistes :

L'artiste est une personne physique exerçant d'une manière permanente ou intermittente une activité (*activité artistique*) au profit d'un entrepreneur (*ou entreprise*) artistique, moyennant une rémunération, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat d'entreprise ou dans le cadre de la réalisation d'une œuvre artistique³⁵⁵.

Une carte professionnelle est délivrée à toutes les personnes intervenantes à savoir : l'artiste et l'entrepreneur artistique³⁵⁶.

Le contrat entre l'entrepreneur artistique et l'artiste est conclu pour une durée déterminée ou pour la réalisation d'une activité déterminée. Ce contrat est assimilé à un contrat de travail. Le contrat de travail peut être commun à un groupe d'artistes (*contrat de travail collectif*), dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de chaque artiste et fixer sa rémunération à titre individuel. Le contrat de travail collectif peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste du groupe, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit et signé de chacun des artistes figurant au contrat de travail collectif. Quel que soit la nature du contrat, individuel ou collectif, il doit être établi par écrit. La relation liant l'entrepreneur artistique à l'artiste doit être fondée sur le respect de la déontologie de la profession. Toute rupture abusive du contrat ouvre droit au profit de l'autre partie à des indemnisations fixées selon les conditions prévues dans le contrat, à défaut, sont appliquées les dispositions relatives à la rupture abusive de contrat prévues dans le code du travail³⁵⁷.

³⁵³ D'après l'article 11 de la loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique.

³⁵⁴ D'après les articles 15 et 18 de la loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique.

³⁵⁵ D'après l'article premier de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste.

³⁵⁶ D'après l'article premier de la loi n°71-99 portant statut de l'artiste.

³⁵⁷ D'après les articles 3, 4, 6, 7 et 8 de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste.

Quant à la rémunération, lorsque la durée globale du travail est supérieure à quinze (15) jours, l'artiste doit percevoir une avance sur rémunération tous les quinze (15) jours, de manière à percevoir la totalité de la rémunération à la fin de la durée du contrat ou à la fin de la réalisation de l'œuvre artistique convenue. Son montant doit être mentionné dans le contrat.³⁵⁸

L'artiste bénéficie de la législation relative aux accidents de travail, à la sécurité sociale et à la couverture médicale de base³⁵⁹.

L'agence de services artistiques est une personne morale assurant le rapprochement entre l'offre et la demande de travail artistique, sans que l'intermédiaire soit partie prenante dans le rapport de travail artistique. Quant à leurs rémunérations, c'est l'entrepreneur artistique qui prend en charge les rémunérations demandées par l'agence ; les artistes ayant bénéficié du placement ne sont tenus de verser aucune contrepartie. Les agences de services artistiques doivent tenir un registre à l'effet d'effectuer les opérations de contrôle nécessaire et de vérifier le respect des dispositions relatives à l'emploi dans le domaine artistique³⁶⁰.

Le personnel (*le fonctionnaire*) des administrations publiques, des collectivités territoriales ou des établissements publics peut réaliser des œuvres artistiques pour son propre compte ou au profit des tiers. Lorsque la réalisation des œuvres artistiques nécessite l'absence du fonctionnaire, celui-ci peut bénéficier d'un congé non-payé d'une durée ne dépassant pas quinze (15) jours renouvelable une fois par semestre. Les indemnités et les honoraires afférents à ses œuvres ne sont pas considérés comme cumul de salaire³⁶¹.

1.3.4. Salariés dans les mines :

Le travail dans le secteur des mines est réglementé par Dahir n° 1-60-007 du 24 Décembre 1960 portant statut du personnel des entreprises minières dont une bonne partie de ses dispositions sont inapplicables du fait qu'elles sont , aujourd'hui, contraires à celles imposées par le code du travail entré en vigueur. Ces dispositions concernent notamment, la période d'essai, les sanctions disciplinaires, le préavis pour licenciement et démission, les absences assimilées à la démission, les primes d'ancienneté...L'on sait que le travail dans ce secteur fera prochainement l'objet d'une nouvelle réglementation, mais en attendant, les employeurs doivent tenir compte des nouvelles dispositions imposées par le code du travail.

³⁵⁸ D'après les articles 9 et 10 de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste.

³⁵⁹ D'après l'article 13 de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste.

³⁶⁰ D'après les articles premier, 21 et 23 de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste.

³⁶¹ D'après les articles 24, 25 et 26 de la loi n° 71-99 portant statut de l'artiste.

Le statut du personnel des entreprises minières est applicable dans les entreprises qui exploitent une mine et qui emploient un effectif supérieur à trois cents (300) salariés. Cependant, ce statut peut être rendu applicable dans les entreprises minières comprenant plus de cent (100) salariés, par arrêté du ministre des Mines³⁶².

Une mine est un ensemble des centres d'exploitation ayant des ateliers et des installations d'enrichissement communs.

Une ou plusieurs commissions, appelées commissions du statut et du personnel, sont constituées dans les entreprises minières ou dans chaque centre d'exploitation. Ces commissions ont pour attribution, premièrement, de veiller à l'application du statut, deuxièmement, d'examiner les réclamations des salariés, et troisièmement, de régler les conflits collectifs. Ces commissions sont composées de huit (8) à seize (16) membre titulaires dont la moitié de représentants des salariés et l'autre moitié de représentants de la direction de l'entreprise et de l'exploitation. La durée du mandat de ces membres est de deux (2) ans pour les représentants de la direction de l'entreprise et de l'exploitation et de six (6) ans pour les représentants des salariés, ce mandat est renouvelable. Chaque commission comprend deux (2) sections égales l'une composée des représentants des ouvriers et employés et des représentants de employeurs à égalité, et l'autre section est composée des représentants des agents de maîtrise, techniciens et cadres administratifs et des représentants de l'employeur à égalité. Chaque section est compétente pour ce qui concerne le personnel qui y est représenté. Les élections des représentants du personnel auront lieu pour chaque section au scrutin de liste proportionnel. Les séances des commissions et de leurs sections, sont présidées alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs. Ces commissions de réunit pour tout objet entrant dans ces attributions à la demande des deux sections ou sur convocation de l'ingénieur du service des mines³⁶³.

Quant au comité consultatif, il est créé dans chaque entreprise minière. Il est composé de deux (2) représentants de la direction de l'entreprise, deux (2) représentants des ouvriers et employés, deux (2) représentants des agents de maîtrise, techniciens et cadres administratifs, un (1) représentant des ingénieurs, le ou les délégués à la sécurité en cas de leur existence (voir plus loin) et les représentants du personnel dans chaque section de la commission du statut et du personnel désignent leurs représentants dans ce comité consultatif. Ce comité a pour attribution, d'une part, de s'informer de la marche des exploitations, et d'autre part,

³⁶² D'après l'article premier du Dahir n° 1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

³⁶³ D'après les articles 3 et 4 du Dahir n° 1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

d'apporter à la direction toute proposition tendant à améliorer les résultats de l'entreprise. Ce comité est présidé par le représentant de rang le plus élevé de la direction de l'entreprise³⁶⁴.

Les salariés sont logés par l'entreprise ou s'ils ne le sont pas perçoivent une indemnité de logement. Cette indemnité n'est pas due à ceux qui, sans raison valable, refusent un logement offert par l'employeur. La priorité pour les logements vacants est accordée aux ayants droit qui ont le plus d'enfants à charge et en considération de l'ancienneté et de l'assiduité. Les retraités ne peuvent, sans l'accord de l'employeur, conserver le logement dont ils disposaient pendant leur activité. Le salarié dont le lieu d'habitation se trouve à plus de quatre (4) kilomètres de son travail percevra une indemnité de transport, lorsque l'employeur n'assurera pas lui-même ce transport³⁶⁵.

Dans les entreprises minières, il est institué des délégués permanents pour la sécurité et la santé du personnel dits « délégués à la sécurité ». Leurs nombres est ainsi fixé :

Tableau 1.4 : Nombre des délégués à la sécurité pour désignation

Nombre d'effectif dans l'entreprise	Nombre des délégués à la sécurité
De 600 à 3000	1
De 3001 à 5500	2
Pour chaque tranche supplémentaire de 2500 salariés	1

Ces délégués ont pour rôle, premièrement, de visiter les travaux souterrains et carrières des exploitations minières dans le but d'en examiner les conditions de sécurité et de santé pour les personnes qui y sont occupées, si le délégué estime que l'exploitation présente une cause de danger imminent au point de vue sécurité et santé, dans ce cas, il doit aviser immédiatement l'exploitant et l'ingénieur du service des mines, deuxièmement, de procéder à la visite des lieux où est survenu un accident ayant occasionné la mort d'un ou de plusieurs ouvriers ou des lieux où pouvant compromettre la sécurité des ouvriers, troisièmement, de signaler les infractions aux dispositions concernant le travail des enfants et la durée du travail. Leurs observations de chaque visite qu'ils ont faite doivent être consignées sur un registre spécial fourni par l'exploitation. Ces registres doivent être visés par les agents du service des mines lors de leur tournée. Les délégués à la sécurité sont élus pour trois (3) ans, ils peuvent être suspendus de leurs fonctions pendant trois (3) mois ou révoqués par décision du ministre

³⁶⁴ D'après l'article 5 du Dahir n° 1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

³⁶⁵ D'après les articles 24 et 25 du Dahir n° 1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

chargé des mines pour négligence grave ou abus, cependant, ils ne peuvent pas être licenciés pendant la durée de leurs mandats³⁶⁶.

Quant à la formation professionnelle, il est institué dans chaque entreprise minière un service de formation professionnelle chargé de l'organisation et du fonctionnement de la formation professionnelle³⁶⁷.

Les agents chargés de l'inspection du travail dans les mines sont chargés de l'exécution du présent statut. Ils constatent les infractions dans des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Ces procès-verbaux sont transmis au service des mines et au tribunal de la première instance³⁶⁸.

1.3.5. Salariés dans la marine :

Le contrat d'engagement maritime est un contrat conclu entre un armateur (*personne physique ou morale, propriétaire ou non d'un navire, qui en assure l'exploitation*) ou son représentant et un marin (*personne servant à bord d'un navire de mer*), et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire de mer. Toutes les clauses et stipulations de ce contrat doivent être constatées par écrit devant l'autorité maritime³⁶⁹.

Le contrat d'engagement maritime doit contenir des dispositions indiquant s'il est conclu pour une durée indéterminée ou pour un voyage. En effet, s'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit fixer obligatoirement le délai de préavis à observer en cas de résiliation par l'une des parties, ce délai doit être donné par écrit. Cependant, si le contrat est conclu pour la durée d'un voyage, il doit contenir la désignation nominative du ou des ports dans lesquels le voyage s'achèvera³⁷⁰.

Le contrat d'engagement maritime doit, en outre, mentionner expressément³⁷¹ :

- Le service pour lequel le marin s'engage et la fonction hiérarchique qu'il doit exercer ;
- La date à laquelle les services doivent commencer ;
- Le mode de rémunération convenu entre les parties ;
- Le montant des salaires fixes ou la base de détermination des profits ;

³⁶⁶ D'après les articles 26, 27, 28, 30, 31 et 32 du Dahir n° 1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

³⁶⁷ D'après l'article 35 du Dahir n° 1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

³⁶⁸ D'après l'article 40 du Dahir n° 1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

³⁶⁹ D'après les articles 165, 165 bis, 166 et 167 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷⁰ D'après l'article 168 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷¹ D'après l'article 169 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

- Le lieu et la date de la signature du contrat.

Le contrat d'engagement maritime est signé entre l'armateur et le marin. C'est l'autorité maritime qui vise le contrat et y appose son cachet s'il ne contient rien de contraire aux dispositions d'ordre public³⁷².

Quant aux obligations du marin, ce dernier est tenu de³⁷³ :

- Se rendre sur le navire à bord duquel il doit exécuter son service au jour et à l'heure qui lui sont indiqués soit par l'armateur ou son représentant ou par le capitaine ;
- Ne pas s'absenter du bord sans autorisation ;
- Obéir aux ordres de ses supérieurs ;
- Travailler au sauvetage du navire, de ses débris, des effets naufragés et de la cargaison ;
- Ne pas charger dans le navire aucune marchandise pour son propre compte sans la permission de l'armateur, à défaut, il est tenu de payer le fret au plus haut prix, en outre, le capitaine a le droit de jeter à la mer la marchandise indûment chargées, s'elle est de nature à mettre en péril le navire ou la cargaison ou à faire encourir des amendes ou confiscations pour infractions.

De l'autre côté des obligations de l'armateur, lorsque les marins sont payés au mois, ils sont rétribués en proportion de la durée effective de leurs services en cas de prolongation ou d'abréviation du voyage³⁷⁴.

Lorsque les marins sont payés au voyage, l'abréviation volontaire du voyage n'entraîne aucune diminution de salaire. Par contre, la prolongation ou le retardement volontaire du voyage entraîne une augmentation de salaire proportionnelle à sa durée³⁷⁵.

Lorsque les marins sont rémunérés au profit ou au fret, il ne leur dû aucun dédommagement pour le retardement, la prolongation ou l'abréviation du voyage, occasionné par force majeure. Cependant, s'il y a retardement, prolongation ou abréviation du voyage du fait des chargeurs ou d'un tiers, dans ce cas, les marins ont part aux indemnités qui sont adjugées au navire. Il en est de même, s'il y a retardement, prolongation ou abréviation du voyage du fait de l'armateur ou du capitaine, dans ce cas, les marins ont droit à une indemnité³⁷⁶.

³⁷² D'après les articles 171 et 172 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷³ D'après les articles 173, 175 et 176 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷⁴ D'après l'article 178 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷⁵ D'après l'article 179 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷⁶ D'après l'article 180 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

Le marin qui est appelé à remplir une fonction autre que celle pour laquelle il est engagé et comportant un salaire plus élevé que le sien a droit à une augmentation de salaire. La liquidation du salaire est effectuée lorsque le navire arrive au port où il termine son voyage. Au cas d'un retard de paiement du salaire imputable à l'armateur, le marin peut réclamer des dommages et intérêts³⁷⁷.

Le marin sur le navire a droit, pendant toute la durée de son engagement, à la nourriture ou à une allocation équivalente. Les aliments fournis aux marins doivent être sains, de bonne qualité, en quantité suffisante et d'une nature appropriée au voyage entrepris³⁷⁸.

Les objets de couchage et le matériel de plat sont fournis par l'armateur au marin et placé sous la responsabilité de ce dernier. Des dommages et intérêts sont dus en cas de détériorations anormales ou de perte desdits objets imputables à la faute des marins³⁷⁹.

Le marin est soigné aux frais du navire s'il est blessé au service du navire ou s'il tombe malade pendant le cours de son embarquement ou s'il tombe postérieurement à la date de son débarquement et avant tout autre embarquement lorsqu'il est établi que la maladie a été contractée au service du navire. En cas de maladie, les salaires du marin lui sont payés pendant le temps où il a droit aux soins. En cas de la mort du marin à cause d'une maladie ou d'une blessure, dans ce cas, le navire supporte les frais de sépulture et le retour du corps au port d'armement ou au lieu de rapatriement³⁸⁰.

Le contrat d'engagement maritime prend fin s'il a été conclu pour une durée déterminée, par l'expiration du temps pour lequel il a été conclu. Si le contrat a été conclu pour la durée du voyage, il prend fin par l'accomplissement du voyage. Cependant, il prend fin, quelle que soit la durée prévue, par le décès du marin, par la résiliation ou la rupture volontaire ou forcée³⁸¹.

La rupture du contrat par le marin sans motif, donne droit à une indemnité au profit de l'armateur. Lorsque la rupture arrive par le fait des chargeurs, les marins rémunérés au fret participent aux indemnités qui seront adjugées au navire. Si par suite d'un cas de force majeure le voyage devient impossible avant d'avoir commencé, la rupture de ce voyage ne donne droit à aucune indemnité au profit des marins. En outre, si par la suite d'un cas de force majeure la continuation du voyage commencé devient impossible, les marins rémunérés au

³⁷⁷ D'après les articles 180 bis, 182 bis et 182 ter du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷⁸ D'après l'article 188 bis du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁷⁹ D'après l'article 188 quinquies du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁸⁰ D'après les articles 189, 190 et 191 ter du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁸¹ D'après l'article 195 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

mois ou au voyage sont payés de leurs salaires jusqu'au jour de la cessation de leurs services, ceux qui sont rémunérés au profit ou au fret reçoivent la part revenant sur le profit réalisé ou le fret gagné pendant la partie du voyage effectuée³⁸².

Les litiges entre l'armateur et le marin sont portés aux fins de conciliation devant l'autorité maritime compétente. Cette dernière dresse un procès-verbal qui constitue un nouveau contrat régissant les rapports des parties. En cas d'échec de la tentative de conciliation, l'autorité maritime dresse un procès-verbal dont il est remis au demandeur une copie contenant permission de citer devant le tribunal compétent³⁸³.

1.3.6. Concierges des immeubles d'habitation :

Le statut des concierges des immeubles d'habitation est réglementé par le Dahir du 8 Octobre 1977 portant loi n° 1-76-258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation. Ces dispositions sont applicables aux immeubles situées à l'intérieur de périmètre des communes urbaines³⁸⁴.

Tout immeuble à usage d'habitation comprenant au moins dix (10) appartements doit comporter un local à usage de conciergerie et être pourvu d'un concierge (personne salariée employée, soit par le propriétaire de l'immeuble soit par le responsable de la gestion de l'immeuble, pour assurer la surveillance de l'immeuble). L'aménagement d'un nouveau local à usage de conciergerie et le recours à un autre concierge sont obligatoires à chaque fois que le nombre d'appartements dépasse un multiple de dix (10). Cependant, sont dispensés de l'emploi des concierges, les immeubles dans lesquels l'aménagement d'une conciergerie est techniquement impossible ou suite à une réduction du montant annuel brut des loyers des appartements de l'immeuble de plus de 33 %. Les logements de concierge doivent satisfaire aux normes déterminées par la réglementation en matière d'urbanisme et d'habitation³⁸⁵.

Quant aux immeubles d'habitat économique comprenant de vingt (20) à quarante (40) appartements, ils doivent comporter un nouveau local à usage de conciergerie et le recours à

³⁸² D'après les articles 201, 202, 203 et 204 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁸³ D'après les articles 205 bis et 205 quater du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime.

³⁸⁴ D'après l'article premier de la loi n° 1-76-258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation.

³⁸⁵ D'après les articles 3, 5 et 6 de la loi n° 1-76-258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation.

un autre concierge à chaque fois que le nombre d'appartements dépasse un multiple de quarante (40)³⁸⁶.

Le montant du salaire et des charges sociales du concierge sont supportés pour un tiers (1/3) par le propriétaire de l'immeuble, et le cas échéant, et les propriétaires des appartements achetés au prorata de leurs droits, et pour deux tiers (2/3) par les occupants de l'immeuble. Ce salaire est librement négociable entre le salarié et l'employeur. Le logement de concierge constitue une partie de la rémunération du salarié, cette partie représente un avantage en nature dont la valeur ne peut dépasser les 33% du salaire brut. Les conditions de travail sont discutées librement entre les parties, leur accord doit être constaté par un contrat écrit dont une copie est adressée à l'autorité locale³⁸⁷.

1.4. Dispositions relatives à la formation professionnelle et à la promotion de l'emploi :

Dans cette partie, on va aborder, d'une part, les institutions de la formation professionnelle et de la promotion de l'emploi, et d'autre part, les différents types de formation.

1.4.1. Institutions de la formation professionnelle et de la promotion de l'emploi :

Les institutions de la formation professionnelle et de la promotion de l'emploi se présentent comme suit :

- L'agence nationale de promotion d'emploi et des compétences ;
- L'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail ;
- L'institut royal de formation des cadres de la jeunesse et des sports ;
- Le fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes ;
- Le conseil supérieur de la promotion de l'emploi et les conseils régionaux de la promotion d'emploi.

³⁸⁶ D'après l'article 4 de la loi n° 1-76-258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation.

³⁸⁷ D'après les articles 8 et 13 de la loi n° 1-76-258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation, et l'article 8 du décret n° 2-76-69 pour l'application de la loi n° 1-76-258.

➤ L'Agence Nationale de Promotion d'Emploi et des Compétences (A.N.A.P.E.C.) :

L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (A.N.A.P.E.C.) est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Pour les besoins de son activité, il dispose d'agences régionales, provinciales et préfectorales. L'agence est assurée sous la tutelle de l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi³⁸⁸.

L'agence a pour mission de contribuer à l'organisation et à la mise en œuvre des programmes de promotion de l'emploi qualifié décidés par l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi. A cette effet, elle est chargée de³⁸⁹ :

- Procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi ;
- Assurer l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi ;
- Informer et orienter les jeunes entrepreneurs pour la réalisation de leur projet économique ;
- Assister et conseiller les employeurs dans la définition de leurs besoins en compétences ;
- Mettre en place des programmes d'adaptation professionnelles et de formation - insertion dans la vie active en liaison avec les employeurs et les établissements de formations ;
- Conclure des conventions avec les associations professionnelle pour le développement de l'auto - emploi et l'encouragement de la jeune initiative ;
- Réaliser toute mission en relation avec ses attributions qui lui serait confiée par l'état, les collectivités locales ou les établissements publics dans le cadre de conventions ;
- Fournir à l'autorité de tutelle, sur une base périodique, les informations sur le fonctionnement du marché de l'emploi et des compétences ;
- Élaborer et mettre à jour les répertoires descriptifs des emplois et métiers ;
- Instruire les offres d'emploi émanant de l'étranger et prospecter toutes les opportunités de placement à l'étranger de nationaux candidats à l'émigration.

La mission principale de l'A.N.A.P.E.C. est de contribuer au développement de l'emploi qualifié. A cet effet³⁹⁰ :

³⁸⁸ D'après l'article premier de la loi n° 51-99 portant création de l'agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences, et l'article premier du décret n° 2-99-822 pris pour l'application de la loi n° 51-99.

³⁸⁹ D'après l'article 3 de la loi n° 51-99 portant création de l'agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences.

³⁹⁰ D'après le site web officiel de l'A.N.A.P.E.C. : www.anapec.org.

- Elle apporte son appui aux employeurs pour réussir leurs recrutements et aux chercheurs d'emploi pour réussir leur insertion professionnelle. Elle est un intermédiaire actif sur le marché du travail ;
- Elle est à l'écoute de ses clients (*employeurs et chercheurs de l'emploi*), pour comprendre les problèmes qu'ils rencontrent et leur proposer une solution adaptée ;
- Elle ne se substitue pas à ses clients pour faire à la place des employeurs leurs recrutements ni à la place des chercheurs d'emploi les démarches nécessaires pour trouver leur emploi ;
- Elle ne se contente pas d'enregistrer dans des formulaires des offres et des demandes et de les rapprocher mécaniquement. Elle aide le chercheur d'emploi à mettre en valeur ses atouts et ses compétences, à cibler et convaincre les employeurs qui peuvent être intéressés à le recruter. Elle aide l'employeur à bien définir les compétences qu'elle cherche et à les trouver par des méthodes de recrutement adaptées et efficaces ;
- Elle agit pour que tous les employeurs, y compris ceux qui ont peu de moyens, trouvent les ressources humaines qui permettront leur développement. Elle agit pour que tous ceux et toutes celles qui ont des compétences accèdent à l'emploi. Elle n'accepte pas que restent inemployées des personnes pour lesquelles un important investissement de formation a été fait ;
- Elle apporte ainsi une contribution essentielle au développement de l'emploi qualifié par une action complémentaire à celle qui vise à favoriser l'investissement, à réformer le système éducatif et de formation, à doter le pays d'un code du travail favorable à l'emploi.

Quant à son organisation, elle est constituée d'un réseau d'agences en contact direct et permanent avec le public. Elle délivre des services correspondant à ses missions. Ces agences sont encadrées par des directions de zone qui assurent un management de proximité ainsi que les tâches de gestion. La direction générale assure, outre les fonctions de pilotage et de gestion, la production d'informations sur le marché du travail et du répertoire marocain des emplois. Pour les villes où l'activité économique ne justifie pas la création d'une agence, l'A.N.A.P.E.C. propose aux collectivités territoriales, aux associations professionnelles locales et aux organisations non gouvernementales (O.N.G.) un partenariat pour mettre en place des espaces-emploi dotés de bornes d'auto-service emploi.

Actuellement, l'A.N.A.P.E.C. gère plusieurs programmes à savoir : le programme IDMAJ, le programme TAEHIL et le programme Moukawalati.

➤ **L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (O.F.P.P.T.):**

L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (O.F.P.P.T.) est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. L'agence est placée sous la tutelle de l'autorité gouvernementale chargée du travail³⁹¹.

L'office est chargé de la promotion du travail, du développement et de l'adaptation de la formation professionnelle dispensée par le ministère chargé du travail. A cet effet il devra, d'une part, assurer l'information, l'orientation et la sélection professionnelle des candidats à ses unités de formation et, d'autre part, veiller à la reconversion professionnelle des salariés³⁹².

➤ **L'Institut Royal de Formation des Cadres de la Jeunesse et des Sports (I.R.F.C.J.S.) :**

L'institut a pour mission d'assurer la formation et le perfectionnement des cadres dans les domaines de jeunesse, d'éducation physique et de sport destinés à servir dans les administrations publiques, les établissements d'enseignement, les collectivités territoriales, les organismes publics et le secteur privé. Il contribue à la recherche et au perfectionnement des techniques et des méthodes de formation et d'animation. En outre, il est chargé de promouvoir toutes recherches dans les domaines des activités relevant des attributions de l'autorité gouvernementale chargée de la jeunesse et des sports³⁹³.

La formation à l'institut est dispensée dans les cycles suivants : cycle d'une durée de deux (2) années de formation sanctionné par le certificat d'aptitude professionnelle d'instructeur, cycle d'une durée de quatre (4) années de formation sanctionné par le diplôme de l'institut royal de formation des cadres de la jeunesse et des sports, et enfin un cycle de perfectionnement et de recyclage³⁹⁴.

Pour assurer ces cycles de formation, l'institut comprend cinq (5) centres à savoir : Le centre des Sports à Rabat, Le centre de Bellevue à Rabat, Le centre de la jeunesse de la

³⁹¹ D'après l'article premier de la loi n° 1-72-183 instituant l'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail.

³⁹² D'après l'article 2 de la loi n° 1-72-183 instituant l'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail.

³⁹³ D'après l'article 2 du décret n° 2.79.381 portant création et organisation de l'institut royal de formation des cadres de la jeunesse et des sports.

³⁹⁴ D'après l'article 20 du décret n° 2.79.381 portant création et organisation de l'institut royal de formation des cadres de la jeunesse et des sports.

Mamora à Rabat, le centre de la promotion de la promotion féminine et jardins d'enfants à Rabat, et enfin le centre de sauvetage de l'enfance et de l'adolescence à Rabat³⁹⁵.

➤ **Le Fonds pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (F.P.E.J.) :**

L'Etat contribue à la promotion de l'emploi des jeunes entrepreneurs (*personnes de nationalité marocaine âgées de 20 ans au moins et de 45 ans au plus à la date de leurs demandes d'octroi d'un prêt*) par le moyen des prêts accordés conjointement par le biais du « Fonds de promotion pour l'emploi des jeunes » et par les établissements de crédit³⁹⁶.

Les personnes éligibles à ces prêts ont la faculté de créer soit une entreprise à titre individuel, soit une société de personnes, soit une coopérative qui ne peut comprendre que trois (3) membres. Cependant, Il n'est accordé qu'un seul prêt conjoint par personne physique et exclusivement pour son premier établissement. En outre, Il ne peut être accordé plus de trois (3) prêts conjoints individuels au titre d'un projet dans le cadre d'une société de personnes ou d'une coopérative. Le prêt conjoint ne peut financer qu'un projet de création d'entreprise ou bien que ce prêt soit destiné à l'acquisition d'une entreprise déjà créée appartenant à un ou plusieurs jeunes ayant bénéficié auparavant d'un dit prêt³⁹⁷.

Les demandes de prêts conjoints sont adressées à l'établissement de crédit qui les instruit et les soumet à l'autorité gouvernementale chargée des finances. L'administration peut déléguer à des établissements de crédit son pouvoir d'octroi des prêts dans les limites et conditions qu'elle fixe par convention avec lesdits établissements. Tout prêt conjoint octroyé fait l'objet d'un contrat entre le bénéficiaire et l'établissement de crédit. Tout changement de l'objet initial du projet doit être soumis à l'accord de l'autorité qui a octroyé le prêt³⁹⁸.

L'Etat participe aussi, par le biais du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes, au financement des actions ci-après au profit des jeunes entrepreneurs³⁹⁹ :

- L'achat, la location et l'équipement des terrains susceptibles d'accueillir des locaux à usage professionnel destinés à la vente ou à la location à des prix préférentiels ;

³⁹⁵ D'après l'article 3 du décret n° 2.79.381 portant création et organisation de l'institut royal de formation des cadres de la jeunesse et des sports.

³⁹⁶ D'après l'article 3 de la loi n° 13-94 relative à la mise en œuvre du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes.

³⁹⁷ D'après l'article 4 de la loi n° 13-94 relative à la mise en œuvre du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes.

³⁹⁸ D'après les articles 7 et 8 de la loi n° 13-94 relative à la mise en œuvre du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes.

³⁹⁹ D'après l'article 14 de la loi n° 13-94 relative à la mise en œuvre du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes.

- L'achat, la location et l'équipement de locaux et ouvrages nécessaires à la promotion des activités professionnelles ;

- L'aménagement et l'équipement de terrains agricoles en ouvrages de petite et moyenne hydraulique au profit soit de jeunes exploitants agricoles ayant droit à des terrains collectifs, soit de lauréats des établissements de formation agricole sur des terrains acquis ou loués par ces derniers.

Elle accorde aussi, par le biais du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes, aux établissements et organisations susceptibles d'assurer une formation complémentaire aux jeunes entrepreneurs des subventions pour le financement. En outre, elle accorde, par le biais du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes, des subventions aux chambres professionnelles et aux organismes de formation et à d'autres organismes publics ou privés, en vue de la mise en place de moyens destinés à assurer aux jeunes promoteurs des actions d'information et d'assistance en matière de conception, d'évaluation, de réalisation et de suivi de projets d'investissement⁴⁰⁰.

➤ **Le Conseil Supérieur de la Promotion de l'Emploi et les Conseils Régionaux de la Promotion d'Emploi :**

Comme nous l'avons vu précédemment au code du travail, le Conseil Supérieur de la Promotion de l'Emploi est appelé à coordonner la politique gouvernementale en la matière et à formuler des avis sur les orientations de la politique gouvernementale à ce sujet, notamment en ce qui concerne l'insertion des jeunes⁴⁰¹.

Quant aux conseils régionaux et provinciaux, ils sont institués auprès de chaque préfecture ou province du royaume. Ce conseil dispose d'un caractère consultatif en ce que concerne la promotion de l'emploi, l'insertion professionnelle, le soutien des petites et moyennes entreprises et industries, et autres missions consultatives au niveau de la préfecture ou province⁴⁰².

⁴⁰⁰ D'après les articles 15 et 16 de la loi n° 13-94 relative à la mise en œuvre du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes.

⁴⁰¹ D'après l'article 522 du code du travail.

⁴⁰² D'après l'article 524 du code du travail.

1.4.2. Types de formations professionnelles et pour la promotion d'emploi :

Les différents types de formations se présentent comme suit :

- La formation professionnelle du secteur public ;
- La formation en cours d'emploi ;
- La formation professionnelle privée ;
- La formation-insertion ;
- La formation professionnelle alternée ;
- La formation par apprentissage.

➤ La formation professionnelle du secteur public :

Cette formation est assurée par L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (O.F.P.P.T.). On distingue deux (2) types de formations professionnelles du secteur public ; la formation professionnelle accélérée et celle à l'atelier.

Pour assurer la formation professionnelle accélérée, il est créé des centres d'instruction professionnelle. Ces centres ont pour but de former et de perfectionner un personnel ouvrier qualifié destiné à être employé dans les établissements industriels, civils ou militaire. L'instruction donnée aux stagiaires tendra à les spécialiser selon leurs aptitudes. Ces stagiaires devront être âgés de seize (16) ans au moins et de vingt (20) ans au plus et présenter des aptitudes physiques et psychotechniques suffisantes. La durée du stage est, en principe, dix (10) mois, toutefois, des stages d'une durée inférieure pourront être organisés pour certaines spécialités, les stagiaires qui auront subi avec succès l'examen de sortie recevront en fin d'études un certificat de formation professionnelle. Des cours de formation et de perfectionnement pourront être organisés à l'intention des patrons, ouvriers et apprentis⁴⁰³.

Quant à la formation professionnelle par atelier, l'âge d'admission au centre d'instruction professionnelle pour bénéficier de cette formation est à partir de quatorze (14) ans. La durée de cet apprentissage est de trois (3) ans, outre le travail à l'atelier, les apprentis sont astreints à suivre les cours professionnels du soir ou les cours de perfectionnement⁴⁰⁴.

⁴⁰³ D'après les articles : premier, 2, 3, 10 et 18 de l'arrêté du 27 Juillet 1953 relatif à la formation professionnelle donnée par L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail.

⁴⁰⁴ D'après les articles 19 et 20 de l'arrêté du 27 Juillet 1953 relatif à la formation professionnelle donnée par L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail.

➤ La formation en cours d'emploi :

La mise à niveau continue des compétences des ressources humaines constitue la meilleure protection tant pour les employeurs que pour les salariés contre les aléas économiques. Les évolutions du marché et des technologies exigent en effet des restructurations et des adaptations continues de l'organisation et des outils de production des entreprises. Dans ce cadre, les pouvoirs publics ont engagé une profonde réforme s'appuyant sur les mécanismes Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (*des associations constituées par les organisations professionnelles des employeurs*) et Contrats Spéciaux de Formation (*des contrats avec les employeurs pour le remboursement des dépenses effectuées pour la réalisation de programmes de formation*) et visant à encourager les employeurs à intégrer la formation continue de leurs ressources humaines dans leurs plans de développement⁴⁰⁵.

La formation en cours d'emploi est destinée à développer la qualification et les compétences des salariés pour leur permettre de faire face aux évolutions du marché du travail et faciliter leur promotion socioprofessionnelle et pour accompagner la mise à niveau des entreprises et favoriser leur compétitivité⁴⁰⁶.

Les actions de cette formation comprennent⁴⁰⁷ :

- Les actions d'information et de sensibilisation à la formation en cours d'emploi au profit des organisations, des chambres professionnelles et des employeurs ;
- Les études et le conseil pour la définition d'une stratégie de développement des entreprises et des branches professionnelles et des besoins en formation en cours d'emploi qui en découlent ;
- l'ingénierie des plans de formation en cours d'emploi, qui comprend le diagnostic des besoins en formation et l'élaboration des plans de formation qui en découlent ;
- les actions de formation continue (réalisation des programmes de formation au profit des salariés).

⁴⁰⁵ D'après le site officiel du ministre chargé de la formation professionnelle : www.dfp.gov.ma.

⁴⁰⁶ D'après le site officiel du ministre chargé de la formation professionnelle : www.dfp.gov.ma.

⁴⁰⁷ D'après l'article 7 ter du décret n° 2-73-633 du 22 Mai 1974 portant création de la taxe de formation professionnelle, fixant le taux et les conditions de recouvrement de ladite taxe et déterminant les conditions relatives à la conclusion des contrats pour la réalisation de programmes spéciaux de formation professionnelle.

➤ La formation professionnelle privée :

La formation professionnelle privée désigne toute activité de formation professionnelle, initiale ou en cours d'emploi, dans tous ses niveaux et modes, diplomate ou qualifiante, dispensée dans des établissements créés par des personnes physiques ou morales autres que l'Etat. Cette formation est destinée, d'une part, à l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles en vue de l'exercice d'un métier ou l'occupation d'un emploi et à l'adaptation des compétences acquises évolutions technologiques en relation avec les besoins du monde du travail, et d'autre part, la préservation des fondements et des valeurs de l'identité nationale dans ses dimensions linguistiques, culturelle et morale. Elle est sanctionnée par des certificats et des diplômes⁴⁰⁸.

C'est l'administration relevant du ministère chargé de la formation professionnelle qui procède à la qualification des filières de formation dispensées par les établissements de formation professionnelle privée. Les établissements qui remplissent les conditions de la qualification des filières de formation obtiennent un certificat de qualification dans lequel sont mentionnées les filières qualifiées et la durée de validité fixée pour une période qui ne peut excéder cinq (5) années, en cas de non-respect de l'une des conditions sur la base, l'administration relevant de ministère chargé de la formation professionnelle peut procéder au retrait de ladite qualification. En outre, c'est l'administration relevant du ministère chargé de la formation professionnelle qui accrédite ces établissements pour une durée n'excédant pas cinq (5) années, cependant, cette accréditation peut être retirée par décision motivée du ministère chargé de la formation professionnelle⁴⁰⁹.

Il est institué auprès de l'administration relevant du ministère chargé de la formation professionnelle, d'une part, des commissions nationales sectorielles ayant pour mission de proposer toute mesure visant la promotion du secteur privé de formation professionnelle et l'amélioration de la qualité de ses prestations, et d'autre part, des commissions régionales interprofessionnelles ayant pour missions d'émettre des avis sur les demandes d'autorisations d'ouverture et exploitation de ces établissements, et de promouvoir des relations de partenariat entre les intervenants du secteur de la formation professionnelle et avec les opérateurs socio-économiques au niveau régional⁴¹⁰.

⁴⁰⁸ D'après les articles premier et 3 de la loi n° 13-00 portant statut de la formation professionnelle privée.

⁴⁰⁹ D'après les articles 11, 12, 13 et 14 de la loi n° 13-00 portant statut de la formation professionnelle privée.

⁴¹⁰ D'après les articles 15 et 16 de la loi n° 13-00 portant statut de la formation professionnelle privée.

➤ La formation-insertion :

Les personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'un baccalauréat de l'enseignement secondaire peuvent être engagées au stage de la formation-insertion. Pour en bénéficier, les candidats doivent être inscrits comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence Nationale de la Promotion d'Emploi et des Compétences (A.N.A.P.E.C.)⁴¹¹.

Un contrat de « convention de stage formation-insertion » est établi entre l'employeur et le stagiaire qui précise l'affectation du stagiaire, ses obligations, la durée hebdomadaire du stage, les congés annuels, le montant de l'indemnité du stage et les cas particuliers dans lesquels il peut être mis fin au contrat de stage. Ce contrat ne peut avoir effet qu'après visa de l'A.N.A.P.E.C.⁴¹².

Les stagiaires engagés ne peuvent être occupés qu'à des tâches susceptibles d'assurer leur formation et leur insertion. La durée de cette période est fixée à vingt-quatre (24) mois non renouvelable. Au cours de la période de stage, le stagiaire perçoit une indemnité mensuelle de stage dont le montant ne peut être inférieur à 1.600 dirhams. En outre, l'employeur bénéficie des avantages qui se présentent dans l'exonération du paiement des cotisations patronales, des cotisations salariales et de la taxe de formation professionnelle dues à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.) au titre de l'indemnité versée au stagiaire, de l'autre côté, le stagiaire est exonéré de l'impôt général sur le revenu au titre de l'indemnité de stage. Cependant, lorsque le stagiaire perçoit une indemnité mensuelle supérieure à 4.500 dirhams, dans ce cas, l'employeur et le stagiaire ne bénéficient pas des avantages cités avant⁴¹³.

Dans le cas où l'employeur procède au recrutement définitif du stagiaire au cours ou à l'issue du stage, les avantages cités avant sont maintenus pendant une durée d'une année à compter de la date de conclusion du contrat de travail à condition que le montant du salaire ne dépasse pas 4.500 dirhams. Dans certains cas, cette durée peut être prolongée à deux (2) années. Dans les deux cas, le bénéficiaire de ces dispositions est subordonné au visa du contrat de travail par l'A.N.A.P.E.C.⁴¹⁴.

⁴¹¹ D'après l'article 2 de la loi n° 1-93-16 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion.

⁴¹² D'après les articles 6 et 7 de la loi n° 1-93-16 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion.

⁴¹³ D'après les articles premier, 3, 4 et 5 de la loi n° 1-93-16 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion.

⁴¹⁴ D'après l'article 10 de la loi n° 1-93-16 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion.

Il est institué une commission nationale interministérielle de suivi et d'évaluation de la formation-insertion est chargé⁴¹⁵ :

- D'examiner toutes les questions relatives à la formation-insertion ;
- De proposer au gouvernement toute mesure tendant à améliorer le rendement et le fonctionnement de la formation-insertion ;
- De donner son avis au gouvernement sur les catégories de diplômes dont les titulaires rencontrent des difficultés particulières d'insertion dans la vie active.

Le contrôle de l'application de la présente loi est assuré par les inspecteurs du travail. Ce contrôle porte sur le respect par l'employeur et le stagiaire des dispositions juridique de cette loi et sur la bonne exécution des clauses de la convention de stage⁴¹⁶.

➤ **La formation professionnelle alternée :**

La formation professionnelle alternée a pour but de dispenser aux stagiaires des connaissances générales, professionnelles et technologiques au sein des établissements de formation professionnelle relevant de l'Etat (tel que l'O.F.P.P.T.) ou agréés par lui à cet effet. Elle vise l'acquisition de savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle au sein d'une entreprise, et ce, en vue d'acquérir une qualification professionnelle dans l'une des branches des établissements de formation professionnelle⁴¹⁷.

En effet, elle vise à lier la formation aux réalités de l'entreprise du fait que la formation se déroule parallèlement dans deux espaces distincts et complémentaires où l'entreprise et l'établissement conjuguent leurs efforts pour donner la meilleure qualification possible aux jeunes.

L'instauration du mode de formation professionnelle alternée au Maroc a pour objectifs⁴¹⁸ :

- L'accompagnement des efforts des opérateurs de formation visant le rapprochement de la formation aux exigences de l'emploi ;

⁴¹⁵ D'après l'article 11 bis de la loi n° 1-93-16 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion.

⁴¹⁶ D'après l'article 113 de la loi n° 1-93-16 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion.

⁴¹⁷ D'après l'article 2 de la loi n° 36-96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée.

⁴¹⁸ D'après le site officiel du ministre chargé de la formation professionnelle : www.dfp.gov.ma

- L'instauration de partenariat et des liens étroits entre le monde de formation et le monde de production ;
- L'implication de l'entreprise dans tout le processus de formation pour assurer l'adaptation constante de ce processus aux réalités du monde du travail et aux mutations technologiques et socioprofessionnelles en vue de former une main-d'œuvre qualifiée ;
- La sensibilisation de l'entreprise à l'importance de la formation professionnelle comme un investissement rentable et un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- L'insertion professionnelle des jeunes en les préparant, dès le stade de la formation, au contact direct avec la réalité, les contraintes et les conditions réelles du travail au sein de l'entreprise.

La relation de formation professionnelle alternée est régie par un contrat conclu entre l'entreprise d'accueil et le stagiaire ou avec son tuteur légal à condition que le stagiaire soit une personne âgée d'au moins quinze (15) ans à la date de conclusion du contrat et inscrite dans un établissement de formation professionnelle relevant de l'Etat ou agréés par lui. Ce contrat doit être établi par écrit et signé par l'entreprise d'accueil et le stagiaire. Les deux parties peuvent convenir d'une période d'essai durant laquelle chaque partie peut résilier sans indemnité le contrat de formation à condition d'aviser l'établissement de formation professionnelle concerné de cette résiliation. L'entreprise d'accueil verse au stagiaire une allocation mensuelle fixée en accord avec ce dernier ou avec son tuteur légal⁴¹⁹.

Les stagiaires ne sont pas assujettis au régime de la caisse nationale de sécurité sociale (C.N.S.S.), ils sont également exonérés de l'impôt général sur le revenu au titre de l'allocation de formation. En outre, l'entreprise d'accueil est exonérée également du paiement des cotisations patronales, des cotisations salariales et de la taxe de formation professionnelle due à la caisse nationale de sécurité sociale en ce qui concerne les stagiaires qu'elles ont accueillis. Cependant, Les établissements de formation professionnelle sont tenus de souscrire une assurance au profit des stagiaires pendant la durée de formation au sein de l'entreprise d'accueil, les garantissant contre les accidents du travail et les maladies professionnelles⁴²⁰.

La formation professionnelle alternée se déroule à raison de la moitié (1/2) au moins de sa durée totale au sein de l'entreprise d'accueil et du tiers (1/3) au moins de sa durée au sein d'un établissement de formation professionnelle relevant de l'Etat ou agréé par lui à cet effet.

⁴¹⁹D'après les articles 3, 4, 7 et 12 de la loi n° 36-96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée.

⁴²⁰ D'après l'article 15 de la loi n° 36-96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée.

La durée totale de cette formation ne peut être inférieure à deux (2) ans et supérieure à trois (3) ans. Elle est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de formation professionnelle fondamentale mentionnant que la formation s'est déroulée dans le cadre de la formation professionnelle alternée⁴²¹.

➤ **La formation par apprentissage :**

La charte nationale de l'éducation et de la formation a retenu la mise en place d'un système de formation par apprentissage s'appuyant sur les capacités formatives des petites et moyennes entreprises (P.M.E.) et permettant aux jeunes en rupture de scolarité d'acquérir, à travers l'exercice d'un métier de leur choix, les qualifications nécessaires favorisant leur insertion dans la vie active.

En effet, L'apprentissage vise l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'avoir une qualification favorisant leur insertion dans la vie active⁴²².

La relation de formation par apprentissage est régie par un contrat conclu entre l'entreprise d'accueil et l'apprenti ou avec son tuteur légal à condition que l'apprenti soit une personne âgée d'au moins quinze (15) ans à la date de conclusion du contrat et inscrite dans un centre de formation par apprentissage. Ce contrat doit être établi par écrit, signé par l'entreprise d'accueil et l'apprenti, et déposé auprès du centre de formation par apprentissage. Les deux parties peuvent convenir d'une période d'essai durant laquelle chaque partie peut résilier, sans indemnité, le contrat d'apprentissage à condition d'aviser le centre de formation par apprentissage concerné de cette résiliation. L'entreprise d'accueil verse à l'apprenti une allocation mensuelle fixée en accord avec ce dernier ou avec son tuteur légal⁴²³.

Les apprentis ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale, ils sont, également, exonérés de l'impôt général sur le revenu au titre de l'allocation d'apprentissage qu'ils perçoivent. De l'autre côté, l'entreprise d'accueil, d'une part, est exonérée du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre de l'allocation d'apprentissage versée aux apprentis, et d'autre part, et lorsqu'elle s'agit d'une entreprise de secteur d'artisanat, elle bénéficie d'une contribution de l'Etat aux frais de la formation. Cependant, Les centres de formation par apprentissage sont tenus de souscrire une assurance au profit des apprentis pendant la durée

⁴²¹ D'après l'article 3 de la loi n° 36-96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée.

⁴²² D'après l'article premier de la loi n° 12-00 portant institution et organisation de l'apprentissage.

⁴²³ D'après les articles 5, 6, 8 et 12 de la loi n° 12-00 portant institution et organisation de l'apprentissage.

de formation au sein de l'entreprise d'accueil, les garantissant contre les accidents du travail et les maladies professionnelles⁴²⁴.

La formation par apprentissage comprend une formation pratique, d'au moins 80% de sa durée globale en entreprise d'accueil, complétée, pour 10% au moins de cette durée, par une formation complémentaire générale et technologique, organisée par un centre de formation par apprentissage. Cette formation complémentaire doit comporter l'aspect éducatif, la déontologie de la profession et le bon usage linguistique des terminologies courantes. La durée globale de cette formation ne peut en aucun cas dépasser trois (3) ans. Elle est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de formation mentionnant que la formation s'est déroulée dans le cadre de la formation par apprentissage⁴²⁵.

⁴²⁴ D'après les articles 16, 17 et 19 de la loi n° 12-00 portant institution et organisation de l'apprentissage.

⁴²⁵ D'après les articles 3 et 4 de la loi n° 12-00 portant institution et organisation de l'apprentissage.

SECTION 2. Sécurité et conditions de travail :

Selon El Fekkak (2008), le domaine des accidents du travail, de santé et de sécurité du travail est particulièrement visé par le législateur. Les infractions concernant ce domaine sont, d'une part, celles relatives aux prescriptions générales de santé et de sécurité qui s'appliquent en l'absence d'un accident corporel, et d'autre part, celles dont la cause peut être la négligence, l'imprudence, l'inattention ou l'inobservation de la réglementation qui ont entraîné involontairement un accident mortel ou suivi d'une incapacité totale.

Dans le premier cas, l'inobservation est sanctionnée, le plus souvent, par des amendes et rarement par des peines d'emprisonnement.

Dans le deuxième cas les peines principales sont renforcées par les dispositions d'homicide involontaire prévues par le code pénal. En cas d'accident dont la cause est liée aux prescriptions légales de sécurité ayant entraîné la mort ou des blessures du salarié, la responsabilité de l'employeur peut être engagée sur le fondement des textes du code pénal. En effet, il peut être poursuivi en cas de décès du salarié ou en cas de blessures involontaires d'une peine d'emprisonnement.

Les dispositions législatives et réglementaires destinées à protéger les salariés, contre les risques professionnels liés aux accidents du travail et maladies professionnelles et aux mesures de santé et de sécurité, sont nombreuses et dispersées (El Fekkak ,2006)⁴²⁶.

Pour faciliter leurs traitements, nous les avons regroupées et classées en cinq (5) titres :

- Le régime de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles **(2.1)** ;
- Les dispositions relatives à la santé et la sécurité des salariés au travail **(2.2)** ;
- Les services médicaux des entreprises **(2.3)** ;
- La réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux et la réglementation des explosifs **(2.4)** ;
- Le contrôle de la réglementation en santé et sécurité au travail **(2.5)**.

⁴²⁶ El FEKKAK M'hamed, Législation du Travail, Tome 2 : Sécurité et Conditions de Travail.

2.1. Régime de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles :

Les Accidents du Travail (A.T.) et les Maladies Professionnelles (M.P.) sont, d'une part, très coûteux pour l'employeur que pour le salarié, et d'autre part, ils ont de nombreux effets graves directs et indirects, sur la vie des salariés et leur famille.

En effet, pour les salariés, ils ont des coûts directs, tels que : la souffrance due à la blessure ou à la maladie, la perte de revenus, le risque de perdre son emploi, le coût du traitement médical. Quant au coût indirect, ce dernier peut atteindre quatre à dix fois le montant du coût direct, ce coût est souvent difficile à mesurer, le plus évident est la souffrance causée à la famille du salarié.

Pour les employeurs, le coût d'un seul accident peut être une catastrophe financière. Les coûts directs se présentent dans le paiement du travail non effectué, les frais médicaux et indemnités, le remplacement ou réparation des machines et équipements endommagés, la réduction ou arrêt temporaire de la production, l'accroissement des dépenses de formation et d'administration, l'éventuelle réduction de la qualité du travail et l'effet négatif sur le moral des autres salariés. Quant aux coûts indirects, le salarié blessé ou malade doit être remplacé, un nouveau salarié doit être formé et il faut lui laisser le temps de s'adapter, il faut un certain temps que le nouveau salariés soit aussi productif que l'ancien, il faut consacrer du temps aux enquêtes obligatoires à l'établissement de rapports et à diverses formalités, les accidents préoccupent souvent les autres salariés et ont une influence négative sur les relations entre salariés et employeurs, et enfin, l'existence de mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail peut aussi donner une image négative de l'entreprise .

Le Coût de la plupart des A.T. ou M.P. pour les salariés et leur famille et pour les employeurs est très élevé. A l'échelle d'un pays, ce coût est estimé de trois (3) à quatre (4) % du Produit National Brut (.P.N.B.). En raison de la multitude des coûts indirects, il est difficile de mesurer vraiment le coût total des A.T. et M.P. Pour toutes ces raisons, il est donc essentiel que les employeurs, les salariés et les syndicats prennent à cœur la santé et la sécurité des salariés. Pourtant, les problèmes de Santé et Sécurité au Travail n'attirent pas vraiment l'attention du public ; on leur accorde rarement toute l'importance qu'ils méritent, Il faut que cela change, et il faut susciter des actions tant sur le plan national qu'à l'échelle internationale, et en accélérer le rythme. D'où l'importance d'un engagement tripartite et d'une action au niveau national pour promouvoir une approche préventive et une culture de la sécurité, indispensables si l'on veut obtenir des améliorations durables en matière de sécurité et de santé au travail.

➤ **Accidents de Travail (A.T.) :**

Le régime particulier de réparation des accidents du travail a constitué historiquement l'une des conquêtes fondamentales du droit du travail, voire un tournant décisif dans l'acquisition de son autonomie par rapport au droit civil. Selon les règles de responsabilité de droit commun, il appartient à la victime d'un préjudice corporel ou à ses ayant droits d'apporter la preuve de la faute commise par l'employeur pour prétendre à une réparation du préjudice subi. La généralisation de ce risque et l'aggravation de ses effets devaient faire admettre progressivement l'iniquité des règles ordinaires de responsabilité civile en la matière. On convenait de moins en moins de l'irresponsabilité juridique de l'employeur, maître des conditions de travail et de la sécurité. Au fil du temps, un mouvement social s'est consolidé pour revendiquer une plus grande prévention dans les lieux du travail et la participation de l'employeur à la prise en charge des conséquences économiques de l'accident pour la victime. C'est ainsi qu'on a commencé par retenir le principe de la responsabilité de l'employeur en cas de faute prouvée, notamment lorsque les règles d'hygiène et de sécurité n'ont pas été respectées. Puis, on institua une présomption de faute pour aboutir ensuite à la règle de responsabilité en l'absence de toute faute, y compris en cas de force majeure. Pour atténuer les effets d'une telle responsabilité sur les entreprises, des règles spécifiques de réparation ont été posées. Elles incluent la couverture totale des frais engagés pour les soins de la victime, l'indemnisation partielle de la perte du salaire et en cas d'incapacité permanente du travail, l'attribution d'une rente qui s'évalue en fonction du taux de l'invalidité et du salaire de la victime.

Au Maroc, les premières règles légales qui ont traité de manière spécifique des accidents du travail ont été introduites par le Droit des Obligations et des Contrats en 1913. Elles demeurent applicables pour les relations de travail qui ne relèvent pas du champ de la législation spéciale adoptée en 1927. La conquête suivante devait être consacrée dans le sillage de l'introduction d'une réglementation générale du travail au Maroc à partir de 1926. C'est par le Dahir du 25 juin 1927, relatif aux accidents du travail qu'un régime spécifique de responsabilité et de réparation inspiré de la loi française du 9 Avril 1898 a été adopté. Son champ d'application s'est par la suite étendu respectivement aux Maladies Professionnelles (Voir plus loin) par le Dahir du 31 Mai 1943 et aux Accidents de Trajet par le Dahir du 26 Octobre 1947. Cette législation a fait l'objet d'une refonte par le Dahir n° 1-60-223 du 6 Février 1963.

La nouvelle loi n°18.12 relative à la réparation des accidents de travail entre désormais en vigueur. Cette loi, qui abroge le Dahir du 6 février 1963 et qui tire ses principes de la loi n°47.12 portant approbation de la Convention Internationale de Travail n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale, vise à préserver les droits sociaux acquis des victimes des accidents de travail et des ayants-droit en cas de décès et à améliorer les indemnités accordées aux ayants-droit, notamment les veuves, orphelins et ascendantes. Cette loi s'assigne également pour objectif l'amélioration des conditions, modalités et délais pour bénéficier des différentes indemnités légales, l'actualisation et la révision de la liste des bénéficiaires, la révision de l'ensemble des procédures administratives relatives à la gestion des accidents du travail, la révision et l'uniformisation des règles relatives à la prescription du droit aux indemnités et l'instauration de règles fondamentales d'un régime qui soit en harmonie avec les principes reconnus en matière d'assurance sociale. Le nouveau système d'indemnisation incite les assureurs (ou les sociétés d'assurance) de faire face à un élargissement des niveaux d'indemnisation des accidentés du travail et depuis quelques années, à une augmentation sensible des sinistres. Les enjeux sont, donc, de taille, ces assureurs doivent adapter leurs garanties par rapport aux nouvelles dispositions de cette loi avec de nouveaux tarifs correspondants. Pour les employeurs ensuite, ces derniers pouvant difficilement faire l'économie d'une telle couverture⁴²⁷.

L'accident du travail (A.T.) est un fait survenu au salarié sur un lieu et à un moment où il est sous l'autorité et la surveillance de son employeur. Il est soudain et provoque une lésion de l'organisme humain⁴²⁸.

⁴²⁷ D'après :

- Le site web du journal en ligne Le360 (Fr.le360.ma) : « Accident de travail : la nouvelle loi entre en vigueur », le 3 Février 2015 ;
- Le journal en ligne TOUS RH (www.tousrh.com) , « Loi 18-12 sur les accidents du travail », 23 Octobre 2015 ;
- L'article de ALAMI Abdelfettah au journal en ligne CHALLENGE (<https://www.challenge.ma>) , « Enfin, une réforme des assurances des accidents du travail ! », 13 Février 2015a ;
- L'article de EL OUARDIGHI Samir au journal en ligne MEDIA 24 (www.medias24.com) , « Nouvelle loi sur les accidents du travail : ce qui a changé », 29 Janvier 2015 ;
- L'article de NIGROU Imane au journal en ligne AUJOURD'HUI LE MAROC (www.aujourd'hui.ma), « Nouvelle loi sur les accidents du travail : Quels droits pour les veuves et les orphelins ? », 3 Février 2015 ;
- D'après l'article de BESRI Hamid au journal L'ECONOMISTE, « Réparation des accidents du travail : Les enjeux d'une réforme », 27 Février 2015 ;
- Le journal LE MATIN, « Adoption de la loi 18.12 : Les victimes d'accidents de travail mieux protégées », 3 Février 2015 ;
- Le journal en ligne LEGAL FLASH (www.legalflash.ma) , « Principaux apports de la nouvelle loi sur les accidents du travail », 28 Avril 2015.

⁴²⁸ D'après l'article 3 du Dahir n°1.14.190 du 29 Décembre 2014 portant promulgation de la loi n°12-18 relative à la réparation des accidents du travail.

Un accident du travail peut être défini par trois (3) éléments, à savoir :

- Il faut que la victime soit une personne liée à l'entreprise assurée par un contrat du travail, écrit ou verbal ou encore temporaire, le cas des stagiaires, des intérimaires et même des bénévoles ;
- Il faut que la victime ait subis des lésions corporelles dues à une soudaine et imprévisible sans rapport avec son état de santé ou de sa volonté ;
- Il faut que l'accident survienne sur le lieu du travail, ou bien, en déplacement pour une mission.

Nous citons ci-après les principales évolutions qui concernent un employeur en tant que souscripteur de l'assurance accidents du travail :

- Communiquer à la société d'assurance les copies conformes des déclarations des salariés auprès de l'organisme de sécurité sociale (tel que la C.N.S.S.). En plus, informer la société les salariés entrants et/ou sortants dans un délai de vingt (20) jours de la date de leur déclaration auprès de l'organisme de sécurité sociale⁴²⁹ ;
- Le salarié victime d'un accident de travail, les ayants droit en cas de décès du salarié ou leurs représentants sont tenus d'informer l'employeur de la survenance de l'accident de travail dans les quarante-huit (48) heures qui suivent sa date de survenance, sauf cas de force majeure. Lorsque l'employeur est informé, il est en obligation de délivrer à la victime, ses ayants droit ou leurs représentants une attestation d'assurances. Ensuite, l'employeur est tenu de déposer ou d'envoyer à la société d'assurance, contre accusé de réception, la déclaration du sinistre munie d'une copie du certificat médical initial est cela dans les cinq (5) jours suivant la date de déclaration par la victime, sauf cas de force majeure. Après, l'employeur est tenu d'informer, dans les cinq (5) jours qui suivent la date de déclaration du sinistre à la société d'assurance, la direction provinciale ou régionale du ministère chargé de travail par lettre recommandée avec accusé de réception⁴³⁰ ;
- La victime est tenue de mettre à son employeur trois (3) exemplaires de chaque certificat médical délivré par son médecin traitant, ce dernier étant tenu d'établir en quatre (4) exemplaires tous les certificats médicaux de la victime (initial, de prolongation, de reprise, d'aggravation, de consolidation et de rechute). Ensuite, l'employeur est tenu d'adresser à la société d'assurance par lettre recommandée ou dépôt direct

⁴²⁹ D'après l'article 29 de la loi n°12-18 relative à la réparation des accidents du travail

⁴³⁰ D'après les articles du 14 au 17 de la loi n°12-18 relative à la réparation des accidents du travail

avec accusé de réception , tous les certificats est cela dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la date de leur réception. Après, l'employeur doit adresser , par lettre recommandée avec accusé de réception , les copies de tous les certificats médicaux sus cités à la direction provinciale ou régionale du ministère chargé de travail dans les cinq (5) jours qui suivent leur dépôt à la société d'assurance⁴³¹ ;

- L'employeur ou la société d'assurances peuvent désigner un ou plusieurs médecins pour contrôler l'état de santé de la victime en arrêt de travail . Le médecin désigné pour le contrôle médical doit en informer la victime et son médecin traitant cinq (5) jours avant la date prévue pour la contre visite par pli recommandé avec accusé de réception. Si la victime ne répond pas au premier avis, un deuxième avis similaire est envoyé dans les mêmes conditions. Si la victime ne répond ni au premier ni au deuxième avis et sauf cas de force majeure, son indemnité est suspendue de plein droit par l'assureur. La suspension doit être précédée par l'envoi à la victime d'une lettre motivée avec accusé de réception dans les cinq (5) jours qui suivent la date du contrôle fixée dans le deuxième avis. L'assureur est tenu de déposer la copie de cette lettre de suspension avec accusé de réception à la direction provinciale ou régionale du ministère chargé de travail cinq (5) jours après son envoi à la victime. Si les médecins désignés décident, suite au contrôle réalisé , la reprise du travail par la victime , ils en informent cette dernière , son médecin traitant, l'employeur et l'assureur par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la victime et/ou son médecin traitant contestent cette reprise, ils sont tenus de formuler ce refus par lettre recommandée avec accusé de réception et un médecin expert spécialisé est désigné pour arbitrage. Si la victime est guérie, son taux est obligatoirement fixé, d'un commun accord entre son médecin traitant et le médecin conseil de l'assureur se basant sur le barème fonctionnel des incapacités. En cas de désaccord, l'assureur peut désigner pour arbitrage, un médecin expert spécialisé sur proposition du médecin traitant de la victime. Le médecin désigné est tenu de déposer son rapport dans un délai de trente (30) jours ⁴³² ;

- La victime, les ayants droit en cas de décès ou leurs représentants sont tenus de suivre la voie de la conciliation avec l'assureur lors de versement de l'indemnité par ce dernier. L'assureur doit formuler ses offres de conciliation à la victime, les ayants droit en cas de décès ou leurs représentants dans les trente (30) jours qui suivent la date de dépôt auprès de ses services du certificat de guérison ou celui du décès. Toutefois l'assureur est en droit de

⁴³¹ D'après les articles du 19 au 25 de la loi n°12-18 relative à la réparation des accidents du travail

⁴³² D'après les articles 22, 26, 27 et 28 de la loi n°12-18 relative à la réparation des accidents du travail

demander à la victime, les ayants droit en cas de décès ou son employeur, tous les documents nécessaires pour le calcul des indemnités et frais dus aux bénéficiaires. La victime, les ayants droits en cas de décès ou leur représentants, doivent, dans les trente (30) jours qui suivent la réception des offres de l'assureur, formuler leur acceptation ou leur refus soit directement ou par envoi de lettre recommandée avec accusé de réception. Le défaut de réponse des bénéficiaires sur la proposition de l'assureur dans le délai imparti est considéré comme un tacite refus. La conciliation convenue entre la victime ou les ayant droits et l'assureur est actée par un Procès-verbal (.P.V.) de conciliation signée par les deux parties, les indemnités sont payables par l'assureur dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature du P.V. de conciliation. L'assureur doit adresser, à la direction provinciale ou régionale chargée de travail une copie du P.V. de conciliation signé par les parties, dans les trois (3) mois qui suivent la date de sa signature. Si la victime ou les ayants droit en cas de décès refusent les offres de l'assureur, ils peuvent rester en justice, en produisant copie des offres de l'assureur et en motivant les raisons du refus⁴³³.

➤ **Maladies Professionnelles (M.P.) :**

Selon les estimations du Bureau International du Travail (B.I.T.), quatre-vingt-sept pour cent (87%) des décès au travail dans le monde sont dus à des maladies professionnelles.

Une maladie est « Professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un salarié à un risque physique, chimique, biologique, ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Établir le caractère professionnel d'une maladie n'est pas chose évidente. En effet, il est souvent difficile de prouver que les conditions de travail sont la cause unique de la maladie, de retrouver parmi les multiples produits manipulés celui ou ceux qui peuvent être responsables des troubles constatés, et de fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines maladies professionnelles se manifestent de manière différée (des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le salarié ait cessé d'exercer le travail incriminé).

De l'autre côté, les maladies professionnelles ne sont pas toujours déclarées par les services de médecine du travail lorsqu'elles existent. Parfois, les médecins du travail n'ont pas la latitude pour le faire, car, ils ne sont pas formés pour détecter les maladies professionnelles. Ensuite, Une autre contrainte se rapporte à la désorganisation que connaît le secteur de la

⁴³³ D'après les articles de 132 à 139 de la loi n°12-18 relative à la réparation des accidents du travail.

médecine du travail : elle continue d'être exercée par des médecins non-spécialistes. Les dysfonctionnements ne se rapportent pas exclusivement aux médecins du travail, les juges qui doivent en principe fixer les niveaux d'indemnisation des victimes ne maîtrisent pas les rouages de la discipline. Ce n'est pas tout, l'apparition de nouveaux procédés industriels suppose une mise à jour continue des connaissances. Ailleurs, le recours de plus en plus important à l'outil informatique étend le champ d'intervention de la médecine du travail. Le débat commence même à concerner le stress sur le lieu du travail. Faut-il le considérer ou pas comme maladie professionnelle ? (K.M. ; 2000)⁴³⁴

La souscription à une assurance contre les maladies professionnelles n'est que facultative au Maroc. En effet, la législation relatif à l'accident du travail avait certes institué l'obligation de la couverture de l'Accident du Travail et avait étendu l'obligation aux Maladies Professionnelles. Mais, celle-ci n'est pas entrée en vigueur en raison de la difficulté d'évaluation du risque. Les procédures d'indemnisation sont identiques à celles de l'accident du travail, par contre, la déclaration de la Maladie Professionnelle est faite par la victime et non, comme c'est le cas pour l'accident du travail, par l'employeur. Pour donner droit à la réparation, la maladie professionnelle doit découler directement de l'exercice de la profession et doit impérativement figurer sur la liste des maladies professionnelles établie par les pouvoirs publics. Ladite liste compte Cent et Onze (111) pathologies donnant lieu à une indemnisation⁴³⁵. Mais cette liste est appelée, en raison des évolutions scientifiques, à être révisée pour inclure de nouvelles pathologies. Si la liste des pathologies est connue, il est cependant difficile de quantifier la branche des maladies professionnelles (BELOUAS ; 2013)⁴³⁶.

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un salarié à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Une telle définition, acceptable pour la logique, est cependant beaucoup trop imprécise, tant pour les juristes que pour les médecins.

⁴³⁴ D'après le journal L'ECONOMISTE, « *Maladies Professionnelles : La liste est étendue mais...* », Edition n°769 du 17 Mai 2000.

⁴³⁵ D'après l'arrêté du Ministère chargé de l'emploi n° 160-14 du 21 janvier 2014 numérotant les différents 111 tableaux des Maladies Professionnelles.

⁴³⁶ D'après le journal La Vie éco, « *L'assurance contre les maladies professionnelles n'est toujours pas obligatoire* », 17 Juillet 2013.

Leurs points de vue sont très différents et il convient de les examiner l'un et l'autre, car tous deux intéressent directement les salariés et la prévention⁴³⁷.

Selon le Bureau International du Travail (B.I.T.), l'expression «maladie professionnelle» désigne toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque résultant d'une activité professionnelle. Deux éléments importants sont contenus dans la définition d'une maladie professionnelle ⁴³⁸:

- La relation de cause à effet entre l'exposition dans un milieu de travail ou une activité professionnelle et une maladie ;
- Et le fait que la maladie apparaît dans un groupe de personnes exposées avec une fréquence supérieure à la morbidité moyenne du reste de la population.

Le nouveau dispositif instauré par *la présente loi marocaine*⁴³⁹ est une pierre de plus dans l'édifice visant à renforcer la protection sociale des victimes des accidents du travail et leurs ayants droit, par contre, dans le nouveau dispositif législatif des maladies professionnelles, semble avoir été perdue de vue et limite les engagements. En effet, dans tout le texte de cette loi, un seul article parle sur les maladies professionnelles (article 11 de la loi n° 12-18). D'après l'ancien Dahir⁴⁴⁰, « *Sont considérées comme maladies professionnelles les affections aiguës ou chroniques, désignées par arrêtés du directeur des communications, de la production industrielle et du travail pris après avis conforme du directeur de la santé, de la famille et de la jeunesse, lorsque ces affections atteignent des ouvriers habituellement occupés aux travaux industriels correspondants.* ». L'ensemble des articles traitant les maladies professionnelles tirent leurs principes de la loi n°47.12 portant approbation de la Convention Internationale de Travail n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale.

De manière générale, on admet qu'une maladie professionnelle est une affection pathologique provoquée par le travail ou les conditions du travail et contractée à l'occasion du travail. Une maladie est qualifiée de «professionnelle» si elle est la conséquence directe de l'exposition plus ou moins prolongée d'un salarié à un risque physique, chimique, biologique

⁴³⁷ D'après la publication de l'Institut Nationale de Recherche et de Sécurité (I.N.R.S.) en France, « *Les Maladies Professionnelles : Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la sécurité sociale* », Edition Décembre 2015.

⁴³⁸ D'après la publication du Bureau International du Travail (B.I.T.), « *Liste des Maladies Professionnelles* », série 74 Sécurité et Santé au Travail, Edition 2010.

⁴³⁹ La loi n°12-18 relative à la réparation des accidents du travail.

⁴⁴⁰ D'après l'article 2 du Dahir du 31 Mai 1943 étendant aux maladies professionnelles.

ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Ces maladies peuvent toucher un ou plusieurs organes comme les poumons, le foie, les reins, le système nerveux, la vision, l'ouïe, le sang, les systèmes musculo-squelettiques. Elles s'installent progressivement et peuvent rester longtemps asymptomatiques. Elles sont responsables d'arrêts du travail, d'incapacités permanentes jusqu'à des cas d'invalidité et de décès. La nature de ces maladies est aussi diverse : asthme, anémie, dermatose, encéphalopathie, surdité, atteinte rénale, cancers. Pour donner droit à la réparation, une maladie doit résulté de l'exercice habituel de la profession et doit figurer sur la liste des tableaux des maladies professionnelles indemnisables mise à jour régulièrement.⁴⁴¹

Tout employeur dont les procédés de travail comportant l'usage des substances susceptible de provoquer les maladies professionnelles est tenu, avant le commencement des travaux d'en faire la déclaration à l'inspecteur du travail. De même, le médecin du travail de l'employeur doit faire une déclaration à l'autorité municipale de contrôle est cela en vue de la prévention de ces maladies⁴⁴².

2.2. Dispositions relatives à la santé et la sécurité des salariés au travail :

Nous parlons aujourd'hui de « santé et sécurité au travail » plutôt que d'« hygiène, sécurité et conditions de travail » et, sous cet intitulé, on regroupe diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter certains effets nuisibles des activités humaines sur l'être humain et sur son environnement. Ces notions, apparues relativement récemment dans le champ du droit du travail au dix-neuvième (19  me) siècle avec le développement industriel autour duquel s'est progressivement construit le droit du travail, ont été mises en œuvre avec des premières mesures de protection au bénéfice des salariés les plus vulnérables : les femmes et les enfants. La protection de la santé au travail des salariés, est devenue une notion incontournable⁴⁴³.

Actuellement, l'adoption d'une démarche santé et sécurité au travail est devenu importante. En effet, Il est impératif d'adopter une telle démarche afin de garantir un lieu de travail sain aux salariés. Travailler dans de bonnes conditions de santé et de sécurité représente aussi bien un intérêt pour les employeurs que pour les salariés. C'est à l'employeur, en premier lieu, qu'incombe la responsabilité de garantir un lieu sans risque : c'est à lui de

⁴⁴¹D'après le site web du GUIDE ASSURANCE (www.guide-assurance.ma), « Travail : Les Maladies Professionnelles », 28 Novembre 2011.

⁴⁴² D'après les articles 4 et 9 du Dahir du 31 Mai 1943 étendant aux maladies professionnelles.

⁴⁴³ D'après l'encyclopédie Wikipédia : <http://fr.wikipedia.org>

créer un cadre adéquat de travail et de fournir les équipements nécessaires. Les salariés sont aussi bien responsables que l'employeur. Ils veillent eux aussi au maintien des bonnes conditions du lieu du travail.

La démarche santé et sécurité au travail ne peut être que bénéfique à l'entreprise et à ses salariés, elle a pour avantages de :

- Diminuer les risques d'accidents de travail ;
- Prévenir les maladies professionnelles ;
- Procurer une bonne ambiance de travail ;
- Limiter les dégâts matériels ;
- Réduire les interruptions de la production.

En terme management de l'entreprise, pour s'assurer qu'il est en permanence au niveau « des bonnes pratiques » actuelles, l'employeur peut stimuler une dynamique de progrès en santé et sécurité au travail en utilisant les outils de management qu'il met en œuvre dans d'autres domaines. Au-delà des gains quantifiables engendrés par cette démarche, il y aura inévitablement une amélioration de la productivité et de la motivation de l'ensemble des salariés, compte tenu de l'intérêt que l'on montre à leur personne.⁴⁴⁴.

Le Pacte International sur les Droits Economiques, Sociaux et Culturels (P.I.D.S.E.C.) défini le droit à la santé par : « *le droit qu'à toute personne humaine de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre* ». Le même pacte prévoit parmi les mesures que les États doivent développer pour assurer le plein exercice de ce droit figure d'une part, l'amélioration de tous les aspects de la santé du milieu et de la santé industrielle, et d'autre part, la prophylaxie et le traitement des maladies épidémiques, endémiques, professionnelles et autres ainsi que la lutte contre ces maladies. Le rôle dévolu à l'État pour la prévention et le traitement des fléaux ne fait guère de distinction entre leur origine professionnelle ou non. La même mission d'intérêt général justifie que l'État prenne les mesures appropriées pour affronter aussi bien les maladies professionnelles que les endémies et les autres pathologies. En conformité avec cette approche qui invite les États à concevoir les conditions de travail dans la perspective d'une politique de santé publiques, l'Organisation Mondiale de Santé (O.M.S.) et l'Organisation Internationale de Travail (O.I.T.) ont adopté dès 1950 une définition conjointe de la santé au travail qui considère qu'elle doit « *avoir pour*

⁴⁴⁴ Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, « Guide P.M.E/P.M.I. : Santé et sécurité au travail », Edition : 2010, page : 7.

finalité d'assurer le niveau le plus élevé du bien-être physique, psychique et social des travailleurs ». Depuis lors, plusieurs conventions et autant de recommandations ont été consacrées par l'O.I.T. à la santé et à la sécurité au travail dans les différentes branches d'activité. Leur contenu témoigne de l'évolution de la perception de cette question, à la lumière notamment du progrès des sciences et des techniques, de la prise de conscience des problèmes environnementaux et d'une meilleure maîtrise des risques. Tous les partenaires sociaux s'accordent maintenant pour considérer que l'instauration d'une « culture mondiale de la sécurité au travail » constitue une composante essentielle de l'objectif de « travail décent »⁴⁴⁵.

La santé et sécurité au travail peut être définie comme l'ensemble de systèmes, de dispositions et de mesures assurant la protection des salariés, la limitation du danger d'utilisation des outils et machines et la prévention des accidents du travail et la garantie d'un environnement professionnel sain et propice au travail. Elle est considérée comme une science s'intéressant à la préservation de la santé et de la sécurité des individus par l'aménagement de conditions de travail saines, dépourvues des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles, autrement-dit c'est un ensemble de mesures, de règles et de systèmes permettant dans un cadre législatif la préservation de l'Homme contre les risques professionnels et des biens contre la destruction et la perte. La santé et la sécurité au travail a été également définie comme un domaine qui vise la protection des salariés contre les risques liés au travail ou ses conditions en traitant les facteurs techniques ou personnels engendrant ces dangers et en améliorant l'environnement du travail et ses conditions, de manière à assurer continuellement aux salariés la santé physique et mentale⁴⁴⁶.

La constitution marocaine de 2011 fixe à travers un ensemble de ses articles les principes constitutionnels fondamentaux dans le domaine de la protection de la sécurité, de la santé et de la dignité du salarié au travail. Ces principes sont, notamment :

- Le droit à la vie est le premier droit de tout être humain. La loi protège ce droit ⁴⁴⁷;

⁴⁴⁵ D'après la publication de la C.G.E.M. (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), « La Responsabilité Sociale des Entreprises : les aspects relatifs au travail », Edition : Mai 2009, pages : 74-75.

⁴⁴⁶ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°3 : code du travail et conditions de travail –la santé et la sécurité au travail et la durée du travail-, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014.

⁴⁴⁷ D'après l'article 20 de la constitution marocaine 2011.

- Le droit à la sécurité personnelle et à la sécurité des proches et à la protection des biens ⁴⁴⁸;
- Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique et morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit et par quelque personne que ce soit, privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements cruels, inhumains, dégradants ou portant atteinte à la dignité⁴⁴⁹ ;
- Le droit de toute personne à la protection de sa vie privée⁴⁵⁰.

Le Maroc dispose d'un arsenal juridique et réglementaire en matière de santé et sécurité au travail qui prouve l'existence d'une prise de conscience en ce qui concerne la notion de risque professionnel et technologique. Les principaux textes législatifs et réglementaires prescrivant des dispositions relatives à la sécurité et la gestion des risques sont comme suit :

- Le code de travail, notamment les articles de 281 à 303, et ses textes d'application (les décrets et les arrêtés) ;
- Les dispositions spécifiques relatives à la protection contre les dangers de certaines matières et agents dangereux et à la sécurité dans certains secteurs d'activité. Ces dispositions sont en totalité des textes qui ont été publiés avant la publication du code du travail et qui sont toujours en vigueur.

Même si le code du travail a accordé une place privilégiée au domaine de la santé et de la sécurité au travail, et vu l'augmentation du nombre des accidents graves en milieu professionnel, il s'est avéré que le cadre juridique existant ne pouvait garantir une protection suffisante et efficace contre les risques professionnels, étant donné le manque de cohésion des textes législatifs et leur dispersion. A cet effet, une commission interministérielle a été instituée sur Hautes Instructions Royales. Cette commission a été chargée de proposer les mesures nécessaires pour renforcer la sécurité en milieu de travail en mettant l'accent sur la nécessité de mettre en place une politique intégrée de prévention des risques professionnels, de promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail et de préparer un cadre juridique général dans lequel devront se développer les différentes actions préventives en cohérence avec les normes internationales du travail. L'exigence de ce cadre juridique général provient d'une double nécessité, d'une part, avoir une vision unifiée en matière de politique de prévention des risques professionnels, et d'autre part, actualiser les

⁴⁴⁸ D'après l'article 21 de la constitution marocaine 2011.

⁴⁴⁹ D'après l'article 22 de la constitution marocaine 2011.

⁴⁵⁰ D'après l'article 24 de la constitution marocaine 2011.

textes législatifs et réglementaires et les légiférer face à des situations nouvelles engendrées par l'évolution du monde du travail⁴⁵¹.

Dans cette partie, nous allons aborder un rappel sur les mesures générales relatives à la santé et à la sécurité **(2.1.1)**, la prévention relative à la santé **(2.1.2)** et celle relative à la sécurité **(2.1.3)**, et enfin, le comité d'hygiène et de sécurité **(2.1.4)**.

2.2.1. Mesures générales relatives à la santé et à la sécurité :

Comme nous l'avons vu précédemment, les mesures générales relatives à la santé et à la sécurité sont présentées par le code du travail dans ses articles 281 à 303.

En effet, les locaux de travail doivent être tenus dans un bon état de propreté disposant de l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable des fosses d'aisance, l'évacuation des eaux résiduelles et de lavage, les vestiaires et les toilettes. Ils doivent aussi être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et munis d'un dispositif de prévention de l'incendie. Pour les travaux dangereux ou en cas de l'utilisation de substances dangereuses, des dispositifs spécifiques doivent être assurés par l'employeur. Le salarié doit être informé des dangers auxquels peuvent s'exposer en négligeant les conseils relatifs aux dispositions de prévention sur place. Tout salarié, dûment informé de ces dispositifs, ne respectant pas les consignes de son employeur, commet une faute grave pouvant entraîner son licenciement dans ni préavis ni indemnités⁴⁵².

Il est, aussi, interdit de demander à un salarié d'effectuer le transport manuel des charges dont le poids est susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité. L'expéditeur de tout colis ou objet pesant au moins mille (1000) kilogrammes de poids, destiné à être transporté par quelque mode de transport que ce soit, doit porter sur le colis, l'indication de son poids, de la nature de son contenu et de la position du chargement⁴⁵³.

2.2.2. Prévention relative à la santé :

⁴⁵¹ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°3 : code du travail et conditions de travail –la santé et la sécurité au travail et la durée du travail-, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014.

⁴⁵² D'après les articles 281 à 301 du code du travail.

⁴⁵³ D'après l'article 302 du code du travail.

Ces mesures ont un caractère spécifique visant certaines professions ou certains modes de travail pour protéger la santé des salariés. On va se limiter sur les mesures les plus fréquentes, à savoir :

➤ **Le matériel de premier secours :**

Les locaux du travail doivent être équipés d'un matériel de premier secours adapté à la nature des risques et facilement accessible. Ce matériel doit faire l'objet d'une signalisation claire⁴⁵⁴.

➤ **La propreté des locaux :**

Les locaux du travail doivent être tenus dans un état constant de propreté. Le sol des établissements doit être nettoyé complètement au moins une fois par jour. Ce nettoyage des sols des établissements ou partie d'établissement où le travail est permanent jour et nuit, doit être effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail. Le nettoyage permanent est fait soit par aspiration ou par tous autres procédés ne soulevant pas de poussières. Les murs et les plafonds doivent être nettoyés régulièrement. Les murs des locaux du travail doivent être recouverts d'enduits ou de peinture d'un ton clair ou de chaux. L'enduit doit être refait aussi souvent que nécessaire. Dans les locaux où le sol est constitué de la terre battue, il sera procédé au nivelage du sol aussi souvent que nécessaire⁴⁵⁵.

➤ **La Ventilation :**

Les poussières et gaz incommodes, insalubres ou toxique doivent être évacués directement des locaux du travail de façon continue et régulière. Les installations de captage et de ventilation doivent être réalisées de telle sorte que la santé et la sécurité des salariés soient préservées. Un dispositif d'avertissement automatique doit être installé dans les locaux du travail pour signaler toute défaillance des installations de captage⁴⁵⁶.

⁴⁵⁴ D'après l'article premier de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁵⁵ D'après l'article 4 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁵⁶ D'après l'article 12 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

➤ **L'aération :**

L'air doit être renouvelé dans les locaux fermés où les salariés sont appelés à séjourner, de façon à⁴⁵⁷ :

- Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des salariés ;
- Éviter les élévations exagérées de la température, les odeurs désagréables et les condensations.

➤ **Le chauffage :**

Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés lorsqu'il y a une baisse de la température de façon à maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère⁴⁵⁸.

➤ **Les vestiaires :**

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, et des lavabos. Les lavabos doivent être installés dans des locaux spéciaux isolés des locaux du travail et placés à leur proximité. Ces dispositions s'appliquent à l'aménagement des vestiaires dans les établissements occupant au moins dix (10) salariés. Si les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux du travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur. Le sol et les parois des locaux des vestiaires et des lavabos doivent être construits en matériaux faciles à nettoyer et imperméables. Les vestiaires et les lavabos doivent être aérés, éclairés et convenablement chauffés en cas d'abaissement de la température durant la période hivernale dans les régions froides. Ils doivent être tenus en état constant de propreté. Les parois ou parties de parois, qui ne sont pas recouvertes de

⁴⁵⁷ D'après l'article 11 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁵⁸ D'après l'article 14 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

carreaux de faïences et de granites, doivent être recouvertes de peintures d'un ton clair ou de chaux. Les vestiaires et les lavabos des hommes et des femmes doivent être séparés dans les établissements occupant un personnel mixte.

Les vestiaires doivent être pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles pouvant être fermées. Ces armoires doivent être munies :

- Des tringles portant un nombre suffisant de cintres ;
- D'un compartiment réservé aux vêtements de travail souillés de mauvaise odeur ou portant des matières dangereuses, et muni de deux cintres.

Les parois de ces armoires ne devront comporter aucune aspérité. Ces armoires doivent être complètement nettoyées au moins une fois par semaine.

Les lavabos doivent être munis en eau potable à raison d'un robinet au moins pour cinq (5) salariés. Du savon et des serviettes propres seront mis à la disposition des salariés⁴⁵⁹.

➤ **Les douches :**

Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants, des douches doivent être mises à la disposition des salariés. Le sol et les parois du local affecté aux douches doivent permettre un nettoyage efficace. Le local doit être tenu en état constant de propreté. La température de l'eau des douches doit être réglable. Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif⁴⁶⁰.

➤ **Les toilettes :**

Les toilettes et les urinoirs ne devront pas communiquer directement avec les locaux du travail. Ils devront être aménagés et ventilés de manière à ne dégager aucune odeur. Les toilettes doivent être éclairées et couvertes d'une toiture fixe. La cabine sera munie d'une porte pleine ayant au moins 1,50 mètre de hauteur et pourvue de dispositif permettant de la fermer aussi bien de l'intérieur que de l'extérieur. Lorsque l'établissement est branché à la distribution publique d'eau, chaque cabine de toilette devra être munie d'une chasse d'eau qui sera maintenue en bon état. Dans les établissements occupant plus de vingt-cinq (25) salariés, ladite chasse doit être automatique, d'une capacité suffisante et réglable. Le sol et les parois

⁴⁵⁹ D'après l'article 7 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁶⁰ D'après l'article 8 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

des toilettes doivent être construits en matériaux imperméables. Les parois ou parties de parois qui ne sont pas recouvertes de carreaux de faïence ou de granites, doivent être revêtues de peintures d'un ton clair ou de chaux. L'employeur doit installer au moins une toilette et un urinoir pour vingt-cinq (25) salariés. Dans les établissements occupant plus de cinquante (50) salariées des toilettes à siège doivent être installées pour être mises à la disposition des femmes enceintes. Dans les établissements qui emploient un personnel mixte à l'exception des bureaux, les toilettes réservées au personnel masculin et celles réservées au personnel féminin doivent être séparées. Les toilettes et les urinoirs doivent être dans un état constant de propreté. Dans les établissements employant plus de cent (100) salariés, il faut désigner un salarié ou une salariée pour les nettoyer. Les effluents doivent être, sauf dans le cas d'installations temporaires telles que les chantiers, évacués soit dans le collecteur d'égouts publics ou dans des fosses septiques à deux compartiments. L'emploi de puits absorbants est interdit⁴⁶¹.

➤ **Le réfectoire :**

Les salariés doivent prendre leurs repas dans les locaux réservés à cet effet durant la période et dans les conditions prévues dans le règlement intérieur de l'établissement. A cet effet et dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq (25), l'employeur est tenu, après avis du comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) ou, à défaut, des représentants syndicaux et des délégués des salariés, de mettre à leur disposition un local de restauration. Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable fraîche et chaude pour chaque dix (10) salariés. Il doit, en outre, être doté d'un réfrigérateur pour conserver les aliments et les boissons et d'une installation pour réchauffer les plats. Cependant, dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq (25), l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de prendre leurs repas dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. Après chaque repas, l'employeur doit veiller nécessairement au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés⁴⁶².

⁴⁶¹ D'après l'article 9 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁶² D'après l'article 21 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

➤ **L'eau potable :**

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable. Lorsque cette eau ne proviendra pas d'une distribution publique, l'inspecteur du travail mettra en demeure l'employeur de faire effectuer, à ses frais, l'analyse de cette eau et de lui communiquer les résultats de cette analyse⁴⁶³.

➤ **L'hébergement des salariés :**

Lorsque l'établissement prend en charge l'hébergement des salariés, la surface et le volume des locaux réservés à l'hébergement, ne doivent pas être inférieur à six mètres carrés (6 m²) et quinze mètres cubes (15 m³) pour chaque salarié. Les parties des locaux d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre ne sont pas considérées comme surfaces habitables. Il est interdit d'héberger les salariés dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial. Ces locaux doivent être aérés d'une façon permanente et maintenus dans un état constant de propreté et de santé. Le salarié doit pouvoir clore son logement et y accéder librement. Chaque couple a le droit d'avoir une chambre. Les pièces à usage de dortoir ne doivent être occupées que par des salariés du même sexe. Le nombre de salariés par dortoir ne doit pas dépasser six (6). Les lits doivent être distants les uns des autres de quatre-vingts (80) centimètres au moins. L'employeur doit mettre à la disposition de chaque salarié, pour son usage exclusif, une literie et un mobilier nécessaires, qui sont maintenus propres et en bon état⁴⁶⁴.

Les équipements et caractéristiques des locaux réservés à l'hébergement des salariés doivent permettre de maintenir à dix-huit degré (18°C) au moins la température intérieure et d'éviter les condensations. Les installations électriques doivent être conformes aux dispositions réglementaires en vigueur⁴⁶⁵.

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés hébergés, des serviettes, du savon et des lavabos à eau potable à raison d'un lavabo par trois (3) salariés. Des toilettes et des urinoirs doivent être installés à proximité des locaux réservés à l'hébergement des salariés dans les conditions citées avant. Des douches, à température réglable, doivent être installées à

⁴⁶³ D'après l'article 21 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁶⁴ D'après l'article 22 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁶⁵ D'après l'article 23 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

proximité des locaux réservés à l'hébergement des salariés dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six (6) salariés⁴⁶⁶.

➤ **L'ambiance Sonore :**

L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour réduire le bruit au niveau le plus bas compatible avec l'état de santé des salariés, notamment en ce qui concerne la protection du sens et de l'ouïe⁴⁶⁷.

Il doit procéder à un mesurage du bruit subi pendant le travail, de façon à identifier les salariés pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de quatre-vingt-cinq décibels (85 dB) ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de cent trente-cinq décibels (135 dB). L'employeur effectue, pour ces salariés, un mesurage du niveau d'exposition sonore quotidienne et, le cas échéant, du niveau de pression acoustique de crête. L'employeur doit procéder à un nouveau mesurage tous les trois (3) ans et lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible d'entraîner une élévation des niveaux de bruit. Le résultat du mesurage doit être consigné dans un document établi par l'employeur. Ce document est soumis pour avis au comité d'hygiène et de sécurité (C.S.H.) ou, à défaut, aux représentants syndicaux, aux délégués des salariés, ainsi qu'au médecin du travail. Ce document et les avis prévus ci-dessus sont mis à la disposition de l'inspecteur du travail. Les résultats du mesurage sont tenus à la disposition des salariés exposés au bruit, du médecin du travail, des membres du comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) ou, à défaut, aux représentants syndicaux, aux délégués des salariés, ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Il est fourni aux intéressés les explications nécessaires sur la signification de ces résultats qui doivent être conservés dans l'entreprise pendant dix (10) ans⁴⁶⁸.

Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un salarié dépasse le niveau de quatre-vingt-cinq décibels (85 dB) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse cent

⁴⁶⁶ D'après l'article 24 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁶⁷ D'après l'article 15 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁶⁸ D'après l'article 16 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

trente-cinq décibels (135 dB), l'employeur établit un programme de mesurage du bruit, ou il procède à l'organisation du travail pour réduire l'exposition au bruit⁴⁶⁹.

Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un salarié dépasse le niveau de quatre-vingt-cinq décibels (85 dB) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de cent trente-cinq décibels (135 dB), l'employeur doit mettre à la disposition des salariés des protecteurs individuels il prend toutes les dispositions pour que ces protecteurs soient utilisés. Les modèles de ces protecteurs doivent être choisis par l'employeur après avis du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des représentants syndicaux, des délégués des salariés et du médecin du travail. Les modèles non jetables doivent être attribués personnellement et entretenus à la charge de l'employeur. Les protecteurs doivent être adaptés aux salariés et à leurs conditions de travail. Ils doivent garantir que l'exposition sonore quotidienne résiduelle soit inférieure au niveau de quatre-vingt-cinq décibels (85 dB) et que la pression acoustique de crête résiduelle soit inférieure au niveau de cent trente-cinq décibels (135 dB). Lorsque le port des protecteurs individuels est susceptible d'entraîner un risque d'accident, toutes mesures appropriées, notamment l'emploi de signaux d'avertissement adéquats, doivent être prises⁴⁷⁰.

Un salarié ne peut être affecté à des travaux comportant une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale au niveau de quatre-vingt-cinq décibels (85 dB), que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie par ce dernier atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux. Ces salariés doivent faire l'objet d'une surveillance médicale ultérieure pour diagnostiquer tout déficit auditif induit par le bruit en vue d'assurer la conservation de la fonction auditive. Le salarié ou l'employeur peut contester les mentions portées sur la fiche d'aptitude, dans les quinze (15) jours qui suivent sa délivrance, auprès de l'inspecteur du travail. Ce dernier statue, après avis conforme du médecin inspecteur du travail qui peut faire pratiquer au salarié concerné, aux frais de l'employeur, des examens complémentaires par des médecins spécialistes. Les résultats des examens médicaux susmentionnés doivent être conservés pendant dix (10) ans après la cessation de l'exposition du salarié au bruit. Si le salarié change d'établissement, un extrait de ces résultats est transmis au médecin du travail du nouvel établissement à la demande du salarié. Si l'établissement cesse son activité, les résultats des examens médicaux susmentionnés sont adressés au médecin inspecteur du travail qui le transmet, à la demande

⁴⁶⁹ D'après l'article 17 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁷⁰ D'après l'article 18 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

du salarié, au médecin du travail du nouvel établissement où l'intéressé est employé. Après le départ à la retraite du salarié, les résultats des examens médicaux susmentionnés doivent être conservés par le service médical du travail du dernier établissement fréquenté⁴⁷¹.

Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par le salarié dépasse le niveau de quatre-vingt-cinq décibels (85 dB) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de cent trente-cinq décibels (135 dB), les salariés concernés doivent être informés et recevoir une formation adéquate, avec le concours du médecin du travail, sur⁴⁷² :

- Les risques résultant, de l'exposition au bruit au sens de l'ouïe ;
- Les moyens mis en œuvre pour prévenir ces risques ;
- L'obligation de se conformer aux mesures de prévention et de protection prévues par le règlement intérieur de l'établissement ;
- Le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels ;
- Le rôle de la surveillance médicale de la fonction auditive.

➤ **L'ambiance Lumineuse :**

Les locaux du travail doivent disposer d'une lumière naturelle suffisante. A défaut, les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances notamment les passages et escaliers, doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité du travail, la sécurité de la circulation des salariés et éviter la fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue. Dans les locaux fermés et affectés au travail, et pendant l'existence des salariés, les niveaux d'éclairage mesurés aux niveaux de travail ou au niveau du sol, doivent être au moins égaux à la valeur minimale d'éclairement indiquée dans les tableaux suivants :

Tableau 1.5 : Ambiance lumineuse : Locaux affectés au travail et leurs dépendances

Locaux affectés au travail et leurs dépendances	Valeurs minimales d'éclairement
Voies de circulation intérieure	40 lux
Escaliers et entrepôts	60 lux
Locaux de travail et services sanitaires	120 lux

⁴⁷¹ D'après l'article 19 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁷² D'après l'article 20 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

Locaux aveugles affectés à un travail Permanent	200 lux

Tableau 1.6 : Ambiance lumineuse : Espaces extérieurs

Espaces extérieurs	Valeurs minimales d'éclairage
Zones et voies de circulation extérieures	10 lux
Espaces extérieurs où sont effectués des travaux à caractère permanent	40 lux

Dans les zones de travail, le niveau d'éclairage doit en outre être adapté à la nature de la précision des travaux à exécuter. En cas d'éclairage artificiel, le rapport des niveaux d'éclairage, dans un même local, entre celui de la zone de travail et l'éclairage général doit être compris entre un (1) et cinq (5), il en est de même pour le rapport des niveaux d'éclairage entre les locaux contigus en communication. Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail doivent être protégés du rayonnement solaire gênant soit par la conception des ouvertures soit par des protections, fixes ou mobiles, appropriées. Les dispositions appropriées doivent être prises pour protéger les salariés contre l'éblouissement et la fatigue visuelle provoqués par des surfaces à forte luminance ou par des rapports de luminance entre les surfaces voisines. Les sources d'éclairage doivent avoir une qualité de rendu des couleurs en rapport avec l'activité prévue et elles ne doivent pas compromettre la sécurité des salariés. Toutes les mesures doivent être prises afin que les salariés ne puissent se trouver incommodés par les effets thermiques dûs au rayonnement des sources d'éclairage mises en œuvre. Ces sources d'éclairage doivent être aménagées ou installées de façon à éviter tout risque de brûlure. Les organes de commande d'éclairage doivent être d'accès facile. Ils doivent être munis du voyant lumineux dans les locaux ne disposant pas de la lumière naturelle. L'employeur fixe les règles d'entretien périodique des matériaux d'éclairages. Ces règles d'entretien doivent être consignées dans un document qui doit être communiqué aux membres du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, aux représentants syndicaux et aux délégués des salariés⁴⁷³.

➤ La protection respiratoire :

Dans les cas où il est impossible d'exécuter des mesures de protection contre les poussières ou gaz irritants ou toxiques, des masques et dispositifs de protection appropriés

⁴⁷³ D'après l'article 14 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

doivent être mis à la disposition des salariés. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que ces masques et dispositifs de protection soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouvel utilisateur⁴⁷⁴.

➤ La protection contre les rayonnements ionisants :

Toute activité impliquant une exposition à des rayonnements ionisants est soumise à un régime d'autorisation ou de déclaration préalable⁴⁷⁵.

Aucun salarié de moins de dix-huit (18) ans ne doit affecter à un poste de travail qui l'expose à ces types des rayonnements⁴⁷⁶.

En outre, toute femme qui allaite ne peut être affectée ou maintenue à un poste de travail comportant un risque d'incorporation de radionucléides⁴⁷⁷.

Il appartient à l'employeur d'assurer la protection contre les rayonnements ionisants à ses salariés⁴⁷⁸.

L'employeur doit disposer du matériel et des salariés compétents nécessaires à la radioprotection. Il est tenu également d'assurer la formation en radioprotection à ses salariés et de prendre toute mesure de nature à restreindre la radio exposition ainsi que la surveillance physique et médicale et la mise en place d'un système d'enregistrement des résultats⁴⁷⁹.

Tout salarié susceptible d'être exposé à ces rayonnements doit recevoir une formation adaptée à la nature du risque. La nature et la fréquence de la formation doivent être approuvées par le ministre de la santé publique⁴⁸⁰.

L'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur de radioprotection applicable dans son établissement⁴⁸¹.

⁴⁷⁴ D'après l'article 13 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁷⁵ D'après l'article premier de la loi n° 005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

⁴⁷⁶ D'après l'article 13 du décret n° 2-97-30 pris pour l'application de la loi n° 005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

⁴⁷⁷ D'après l'article 15 du décret n° 2-97-30 pris pour l'application de la loi n° 005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

⁴⁷⁸ D'après l'article 26 du décret n° 2-97-30 pris pour l'application de la loi n° 005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

⁴⁷⁹ D'après l'article 27 du décret n° 2-97-30 pris pour l'application de la loi n° 005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

⁴⁸⁰ D'après l'article 28 du décret n° 2-97-30 pris pour l'application de la loi n° 005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

➤ **L’atmosphère des locaux du travail protégée contre les émanations provenant des égouts ou autres :**

L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux réservés au travail doit être constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses, fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection. Les conduites d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage et les conduites de vidange des égouts traversant les locaux de travail, doivent être étanches et entourées d'une maçonnerie étanche. Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement doit être munie d'un intercepteur hydraulique qui doit être fréquemment nettoyé au moins une (1) fois par jour. Les éviers doivent être construits en matériaux imperméables, bien joints, doivent présenter une pente dans la direction du tuyau d'écoulement et doivent être aménagés de façon à ne dégager aucune odeur. Les travaux dans les puits, conduits de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz nocifs, ne doivent être entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace⁴⁸².

2.2.3. Prévention relative à la sécurité :

Ces mesures ont un caractère spécifique visant certaines professions ou certains modes de travail pour préserver la sécurité des salariés. On va se limiter sur les mesures les plus fréquentes, à savoir :

➤ **La sécurité dans les installations électriques :**

L'employeur a l'obligation de procéder, à la conduite des machines et appareils électriques, à l'examen des connections des conducteurs de terre des bâtis et pièces conductrices des machines et à l'examen des conducteurs souples des appareils amovibles et de leurs fiches de prise de courant⁴⁸³.

⁴⁸¹ D'après l'article 29 du décret n° 2-97-30 pris pour l'application de la loi n° 005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

⁴⁸² D'après l'article 6 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁸³ D'après l'article 37 de l'arrêté viziriel du 28 juin 1938 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants.

La périodicité des vérifications de ces installations électriques doit être faite dans une période allant d'une fois par trois (3) ans à une fois par (1) an. Cette durée est variable selon l'existence des risques d'explosion ou de dégradation, l'entreposage et la manipulation des matières inflammables et ou s'il y a des installations provisoires de châtier et emplacement à l'extérieur et à découvert⁴⁸⁴.

Cette vérification est effectuée par des personnes ou par des organismes préalablement agréés⁴⁸⁵.

Quant aux installations électriques n'appartenant pas à la très basse tension, leurs isolements par rapport à la terre sont vérifiés au moins tous les six (6) mois par des personnes ou par des organismes préalablement agréés⁴⁸⁶.

Les résultats, tant pour la vérification de la résistance des terres que des vérifications d'isolement, ainsi que la date de chaque vérification, et les noms des personnes et des organismes agréés qui l'a effectué, doivent être consignés sur un registre spécial⁴⁸⁷.

➤ La prévention contre les incendies et les explosions :

Les locaux où sont entreposées où manipulées des produits facilement inflammables ne doivent être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ou par des lampes extérieures derrière un verre dormant. Ces locaux ne doivent contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à une production extérieure d'étincelle ou présentant des parties susceptibles d'être portées à l'incandescence. Ces locaux doivent être parfaitement ventilés. Il est interdit de fumer dans ces locaux. Un avis doit être affiché et rédigé en français et en arabe avec des caractères apparents rappelant l'interdiction de fumer⁴⁸⁸.

Dans les locaux où sont entreposés et manipulés des produits facilement ou extrêmement inflammables ou des produits comburants, aucun poste habituel de travail ne

⁴⁸⁴ D'après les articles premier et 2 de l'arrêté du 31 décembre 1951 du directeur du travail et des questions sociales fixant la périodicité des vérifications des installations électriques.

⁴⁸⁵ D'après l'article premier de l'arrêté du 2 janvier 1952 du directeur du travail et des questions sociales déterminant les conditions d'agrément pour la vérification des installations électriques.

⁴⁸⁶ D'après l'article 37 de l'arrêté viziriel du 28 juin 1938 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants **et** l'article premier de l'arrêté du 2 janvier 1952 du directeur du travail et des questions sociales déterminant les conditions d'agrément pour la vérification des installations électriques.

⁴⁸⁷ D'après l'article 37 de l'arrêté viziriel du 28 juin 1938 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants.

⁴⁸⁸ D'après l'article 26 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

doit se trouver à plus de dix (10) mètres d'une issue. Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou de grillages, ceux-ci doivent s'ouvrir très facilement de l'intérieur. Il est interdit de déposer et de laisser séjourner des produits facilement ou extrêmement inflammables dans les escaliers, passages et couloirs ou sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux de travail et bâtiments. Les récipients mobiles contenant des produits facilement ou extrêmement inflammables doivent être étanches. Si ces récipients mobiles sont en verre, ils seront munis d'une enveloppe métallique également étanche. Les chiffons, cotons et papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent être, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches⁴⁸⁹.

➤ **La sécurité relative aux appareils de levage :**

Les appareils de levage doivent être approuvés avant leurs mises en service. Ils seront examinés à une fois au moins tous les douze (12) mois. Les chaînes, câbles, cordage, élingues, palonniers et crochets de suspension doivent être vérifiés une fois au moins tous les douze (12) mois avant d'être remis en service. Ils seront également vérifiés lorsqu'ils auront subi des démontages ou des modifications⁴⁹⁰.

C'est l'employeur qui doit faire exécuter les épreuves, les examens et inspections par des techniciens qualifiés et spécialisés appartenant soit à l'établissement lui-même, soit à un organisme autorisé à exercer cette activité⁴⁹¹.

➤ **La largeur et le nombre des issues de secours :**

L'employeur doit posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel dans des conditions de sécurité maximale. Les dégagements doivent être toujours libres. Aucun objet, marchandises ou matériel ne doit faire obstacle à la circulation des salariés ou réduire la largeur des dégagements au-dessous des minima. Les dégagements doivent être disposés de manière à éviter les culs-de-sac⁴⁹².

⁴⁸⁹ D'après l'article 27 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁹⁰ D'après les articles 31 et 32 de l'arrêté du 9 Septembre 1953 déterminant les mesures particulières de sécurité relatives aux appareils de levage autre que les ascenseurs et monte-charge.

⁴⁹¹ D'après l'article 33 de l'arrêté du 9 Septembre 1953 déterminant les mesures particulières de sécurité relatives aux appareils de levage autre que les ascenseurs et monte-charge.

⁴⁹² D'après l'article 28 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

Le nombre des dégagements des locaux ou bâtiments ne doit pas être inférieur à un certain nombre et selon le tableau suivant :

Tableau 1.7 : Nombre de personnes dans l'établissement par rapport au nombre des issues de secours minimal

Le nombre de personnes dans l'établissement	Le nombre des issues de secours minimal
Entre 1 et 100 personnes	1
Entre 101 et 500 personnes	2
Pour chaque tranche supplémentaire de 500 personnes	1

La largeur des dégagements ne doit jamais être inférieure à un certain nombre et selon le tableau suivant :

Tableau 1.8 : Nombre de personnes à évacuer par rapport à la largeur minimale à respecter

Le nombre de personne à évacuer	La largeur minimale à respecter (en centimètres)
Entre 1 et 20 personnes	80
Entre 21 et 100 personnes	150
Entre 101 et 300 personnes	200
Entre 301 et 500 personnes	250
Pour chaque tranche supplémentaire de 100 personnes	50

➤ **La sécurité aux portes d'évacuation :**

Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de vingt (20) personnes, les portes des locaux où sont entreposés des produits facilement ou extrêmement inflammables ainsi que les portes des magasins de vente, doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie, si elles ne donnent pas accès sur la voie publique⁴⁹³.

⁴⁹³ D'après l'article 29 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

➤ **La signalisation émanant aux issues de secours :**

L'employeur doit disposer d'une signalisation permettant d'indiquer le chemin vers la sortie la plus proche. Les dégagements qui ne sont pas habituellement utilisés doivent, pendant les périodes de travail pouvoir s'ouvrir très facilement et rapidement de l'intérieur et être signalées par la mention "sortie de secours" inscrite en caractères bien lisibles⁴⁹⁴.

➤ **L'éclairage de sécurité pour l'évacuation :**

Les établissements doivent disposer d'un éclairage de sécurité permettant l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal⁴⁹⁵.

➤ **La sécurité relative aux extincteurs :**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que tout départ d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu et ce, dans l'intérêt du sauvetage des salariés. Chaque établissement doit posséder un nombre suffisant d'extincteurs, maintenus en bon état de fonctionnement, d'une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au type de feu. L'employeur doit consulter un service d'incendie compétent et agréé pour la détermination du type et du nombre des équipements nécessaires. Le matériel de lutte contre l'incendie doit être entretenu et tenu en bon état. Il doit être aisément accessible, judicieusement repartit, signalé de manière efficace et facilement utilisable⁴⁹⁶.

➤ **La sécurité relative aux bouteilles de gaz comprimés ou dissous placées sur chariot ou immobilisées :**

Les bouteilles contenant des gaz comprimés ou dissous, doivent être soit placées sur chariot, soit immobilisées au poste d'utilisation ou en parc. Les bouteilles vides doivent être posées horizontalement si elles ne sont pas immobilisées⁴⁹⁷.

➤ **La largeur du passage minimum entre les machines :**

⁴⁹⁴ D'après l'article 30 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁹⁵ D'après l'article 30 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁹⁶ D'après l'article 31 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁹⁷ D'après l'article 36 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

Les passages entre les machines doivent avoir une largeur d'au moins quatre-vingt (80) centimètres⁴⁹⁸.

➤ **Les rampes d'escaliers :**

Les passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation ainsi que leurs moyens d'y accéder, doivent être construits, installés ou protégés de telle façon que les salariés ne soient pas exposés aux chutes⁴⁹⁹.

➤ **Les échafaudages :**

Les échafaudages fixes doivent être construits, entretoisés et contreventés de manière à supporter les charges et à résister à la poussée du vent. Les montants d'échafaudages doivent être fixés de manière à éviter tout déplacement du pied. Ils doivent être entretoisés lorsque leur écartement rend cette mesure nécessaire. Ces échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides et de plinthes, ces garde-corps doivent être constitués par une traverse de quarante (40) centimètres carrés de section au moins, solidement fixée à l'intérieur des montants et placée dans le plan vertical renfermant l'arête extérieure du plancher de l'échafaudage. Lorsque ces échafaudages seront établis sur les toitures, leurs montants devront reposer sur les parties solides de la construction⁵⁰⁰.

Les échafaudages légers construits en encorbellement sans montants le long des murs ne peuvent être supportés par des barres scellées dans le mur que si celui-ci a au moins trente-cinq centimètres (35 cm) d'épaisseur, le scellement étant de seize centimètres (16 cm) au moins. Les planchers de ces échafaudages doivent être jointifs. Les échelles verticales employées à la confection d'échafaudages légers, doivent être fixées solidement à diverses hauteurs et être soigneusement étré sillonnées. Les échafaudages légers doivent être munis de garde-corps rigides et de plinthes. Ces garde-corps doivent être constitués par deux (2) lisses

⁴⁹⁸ D'après l'article 34 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁴⁹⁹ D'après l'article 32 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

⁵⁰⁰ D'après les articles 29, 30, 32 et 33 de l'arrêté du 2 Avril 1952 déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux public.

rigides, l'une de quatre-vingt-dix centimètres (90 cm), l'autre à quarante-cinq centimètres (45 cm) au-dessus du plancher⁵⁰¹.

Les échafaudages mobiles ou volants doivent avoir une longueur ne dépassant pas huit mètres (8 m). Ils doivent avoir un plancher jointif bordé sur le côté extérieur et aux deux (2) extrémités par une plinthe de quinze centimètres (15 cm) de haut. Ils doivent être munis de garde-corps composés d'une traverse rigide placée à soixante-dix centimètres (70 cm) de hauteur au moins du côté du mur et à quatre-vingt-dix centimètres (90 cm) de hauteur sur les trois (3) autres faces. Ces garde-corps doivent être portés par des montants espacés d'un mètre et demi (1,5 m) au plus, fixés solidement au plancher. Les étriers des échafaudages volants seront équipés de telle sorte que les ouvriers ne puissent, pendant le travail, passer à l'extrémité de la cage de l'échafaudage volant⁵⁰².

➤ **Les échelles de service :**

Les échelles de service doivent être disposées ou fixées de façon à ne pouvoir ni glisser, ni basculer. Leurs échelons devront être rigides, équidistants et soit encastrés, soit emboîtés dans les montants. La hauteur de l'échelle ne doit pas, à moins qu'elle soit consolidée en son milieu, dépasser cinq mètres (5 m). Les échelles reliant les étages doivent être chevauchées et un palier de protection sera établi à chaque étage. Seules pourront être utilisées des échelles solides et munies de tous leurs échelons. Il est interdit d'utiliser les échelles pour le transport de fardeaux pesant plus de cinquante kilogrammes (50 kg). Les montants des échelles doubles doivent, pendant l'emploi de celle-ci, être immobilisés ou reliés par un dispositif rigide. Les ponts volants ou les passerelles réservés au chargement ou le déchargement des navires ou bateaux doivent être munis de garde-corps des deux côtés. Leurs éléments doivent constituer un ensemble rigide⁵⁰³.

➤ **Le port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure :**

Les salariés travaillant à la soudure ainsi que leurs aides, doivent, pendant l'exécution de ces travaux, être munis de lunettes ou d'écrans spéciaux pour la vue, à verres teintés mis à leur disposition par l'employeur. Un avis, rédigé en français et en arabe, rappelant aux salariés

⁵⁰¹ D'après les articles 35, 36, 37 et 38 de l'arrêté du 2 Avril 1952 déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux public.

⁵⁰² D'après l'article 39 de l'arrêté du 2 Avril 1952 déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux public.

⁵⁰³ D'après l'article 33 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

et leurs aides l'obligation d'utiliser les lunettes ou les écrans protecteurs pendant les travaux de soudure, doit être affiché de manière apparente dans le local où sont effectués ces travaux⁵⁰⁴.

2.2.4. Comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) :

Comme nous l'avons vu précédemment, le comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) permet à l'ensemble des parties prenantes (salariés et employeurs) de prévenir tous risques d'accidents, en améliorant l'environnement du travail au sein de l'entreprise. Il est un moyen de communication entre les salariés et la direction. Son but est d'asseoir une culture de sécurité et de santé afin d'améliorer les conditions de travail. Les membres du comité de sécurité et d'hygiène coopèrent avec les différents départements ou sites de production pour identifier et aider à résoudre les problèmes de sécurité et de santé. Il est un outil important quand l'employeur adopte une démarche santé et sécurité. Le C.S.H. est le moyen qui permet aux parties prenantes (employeur et salariés) de prendre les bonnes décisions en matière de santé et de sécurité, afin de réduire, voire éliminer tout risque d'accidents ou de maladies professionnelles. Ce comité doit être installé dans chaque entreprise employant cinquante (50) salariés au moins, il est constitué, sous la présidence de l'employeur ou de son représentant, du médecin de travail, du chef du service de sécurité ou d'ingénieur ou technicien chargé de cette mission, ainsi que de deux (2) délégués des salariés et des représentants syndicaux dans l'entreprise s'ils existent. Il exerce des missions précises tendant à réunir les conditions d'exécution des mesures légales et opérationnelles en matière de santé et de sécurité au travail, à détecter les risques professionnels, améliorer les méthodes et les procédés, formuler des propositions, sensibiliser le personnel et procéder à des enquêtes à la suite de tout accident du travail. Il s'agit donc d'une instance mixte pour soutenir l'entreprise et le service de la médecine du travail dans l'exercice de leurs responsabilités et la mobilisation aux mêmes fins.

La procédure de visite d'inspection du travail en santé et sécurité a été élaborée dans le cadre de la coopération Maroc-Danoise. Il a été développée pour aider les inspecteurs du

⁵⁰⁴ D'après l'article 36 de l'arrêté n°93-08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.

travail à effectuer une visite de santé et de sécurité qui respecte et développe le dialogue social tripartite : entre les employeurs, les salariés (et leurs représentants) et l'administration (inspection du travail). Cette procédure se base sur *le guide de méthodologie de l'inspection du travail*⁵⁰⁵. Elle édicte une méthodologie de travail cadre pour une visite d'inspection planifiée en santé et sécurité. Cette coopération a donné fruit à la réalisation de deux (2) guides pour le Comité d'Hygiène et de Sécurité :

- « *Un guide sur l'organisation et le fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité* » : Ce guide a pour finalité d'aider les entreprises à rendre leurs lieux de travail, sains, salubres, non accidentogènes et sans danger et par conséquent d'assurer la préservation de la santé au travail. Outre cette dimension humaine, le guide, grâce à la concrétisation de ses principes et règles, participe à l'amélioration de la productivité, de la qualité des produits voire la rentabilité de l'entreprise. De là, le C.H. S. permettra d'asseoir une culture de sécurité et de santé, d'améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et de contribuer indirectement à la promotion des relations professionnelles. En comblant les lacunes et en facilitant l'assimilation et la compréhension, ce guide facilite la mise en place de cette importante institution⁵⁰⁶ ;

- « *Un guide sur l'évaluation du lieu de travail* » : Ce guide est destiné aux comités d'hygiène et de sécurité afin d'aider les entreprises à garantir aux salariés un milieu de travail sain et sans danger conformément à la réglementation en vigueur et ce, dans l'optique d'améliorer la rentabilité de l'entreprise. Il pourra être utilisé par tous les membres du C.H.S. pour recueillir des informations sur la situation en matière de santé et de sécurité au travail à n'importe quel poste de travail de l'entreprise, l'accumulation de ces informations objectives donnera au C.H.S. les éléments de base pour jouer un rôle de grande valeur pour le bénéfice de l'entreprise et de son personnel. Ce guide répond aux besoins des entreprises pour améliorer les conditions du travail des salariés en se focalisant sur les dangers potentiels physiques, chimiques, biologiques ainsi qu'ergonomiques⁵⁰⁷.

Ce guide a donné fruit à la réalisation d'un questionnaire exploité par le C.H.S. pour évaluer le lieu du travail selon les différents types des risques encourus (physiques, d'accidents, ergonomiques, chimiques, biologiques et psychologiques), en donnant le degré d'importance

⁵⁰⁵ D'après, « Le guide de méthodologie des visites d'inspection, Edition 2006 ». Projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc, réalisé par le ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec le Bureau International du Travail (B.I.T.).

⁵⁰⁶ D'après « le guide sur l'organisation et le fonctionnement de la comité d'hygiène et de sécurité, édition 2009 ». Coopération tripartite Dano-marocaine sur le dialogue social.

⁵⁰⁷ D'après « le guide sur l'évaluation du lieu de travail, Edition 2009 », coopération tripartite Dano-marocaine sur le dialogue social.

et de gravité pour chaque type de risque et en proposant des solutions aux différents types de problèmes rencontrés au niveau de santé et de sécurité⁵⁰⁸.

2.3. Services médicaux des entreprises :

La médecine du travail s'intéresse à tout ce qui permet la préservation de la santé des salariés. Elle fait partie du concept général de santé et de sécurité au travail, mais s'occupe du domaine de la santé, à savoir⁵⁰⁹ :

- Garantir la bonne santé des salariés en contrôlant leur état de santé et leur aptitude à accomplir les tâches qui leur sont dévolues ;
- Mettre en place des systèmes pour veiller à la santé des salariés ;
- Suivre les dangers qui peuvent nuire à la santé des salariés.

Selon le comité de l'Organisation Internationale de Travail (O.I.T.) et l'Organisation Mondiale de Santé (O.M.S.), la médecine du travail a pour but de :

- Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés dans toutes les professions ;
- Prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de leur travail ;
- Les protéger dans leur emploi contre les risques résultants de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ;
- Placer et maintenir le salarié dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologiques et psychologiques ;
- Adapter le travail à l'homme.

Comme nous l'avons vu précédemment, la médecine du travail est une médecine préventive, ce n'est ni une médecine de soins, ni une médecine de contrôle. Un service de

⁵⁰⁸ Voir annexe 2 : « Evaluation du Lieu du Travail », ce questionnaire est tiré de : « le guide sur l'évaluation du lieu de travail, Edition 2009 », page : 587.

⁵⁰⁹ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°3 : code du travail et conditions de travail –la santé et la sécurité au travail et la durée du travail-, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014.

médecine du travail doit obligatoirement être installé dans les entreprises qui emploient au moins cinquante (50) salariés, ainsi que dans tout établissement exposant les salariés aux risques de maladies professionnelles au sens de la législation sur les accidents de travail et des maladies professionnelles. Les autres entreprises, dont le nombre des salariés employés est de moins de cinquante (50) et dont l'activité ne présente aucun risque pour leurs sécurités, peuvent opter soit pour l'adhésion à un service de médecine de travail interentreprises (commun) soit pour la création de leur propre service médical (indépendant).

2.3.1. Organisation du service médical :

Nous distinguons deux (2) modes d'organisation, d'une part, le service médical autonome propre à chaque entreprise, et d'autre part, le service médical interentreprises commun à plusieurs entreprises. Le choix entre l'un ou l'autre mode est déterminé par le nombre d'heures que le médecin du travail doit consacrer au personnel, ce nombre d'heures étant, lui-même, en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise en distinguant entre les entreprises dans lesquelles les salariés ne risquent aucun danger et les entreprises devant être soumises à un contrôle particulier :

➤ Service médical autonome :

Les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant doivent disposer *d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail*⁵¹⁰, c'est-à-dire, un service médical autonome lequel est administré par le chef du service médical qui doit adresser chaque année au médecin inspecteur du travail, à l'inspecteur du travail, aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants syndicaux dans l'entreprise, et, lorsqu'il s'agit des entreprises minières soumises au statut minier, aux délégués de sécurité, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical pendant l'année précédente.

➤ Service médical interentreprises :

L'entreprise employant moins de cinquante (50) salariés et dont l'activité ne présente aucun risque pour la sécurité des salariés, n'est pas tenue d'organiser un service médical autonome. Par contre, elle est tenue de constituer, avec d'autres entreprises, un service

⁵¹⁰ Selon l'article 306 du code du travail.

médical commun (interentreprises). La compétence territoriale et professionnelle de ce service doit être approuvée par le directeur préfectoral ou provincial du travail, après accord du médecin inspecteur du travail.

Le temps minimum que le médecin du travail doit consacrer aux salariés lorsqu'il s'agit d'un service médical interentreprises⁵¹¹ :

Tableau 1.9 : Temps minimum consacré par le médecin du travail aux salariés en cas d'un service médical interentreprises

Types d'entreprises	Une heure par Mois pour :	
Les entreprises ne présentant aucun risque pour la santé des salariés	20 salariés	10 salariés de moins de 18 ans
les entreprises où les salariés doivent être soumis à une surveillance médicale particulière	10 salariés	

➤ **Autres services médicaux :**

Bien que le code du travail n'en fasse pas mention, un service médical inter établissements d'entreprise peut être créé entre plusieurs établissements d'une même entreprise lorsque le temps minimum prévu que doit consacrer le médecin du travail pour l'exercice de ses missions est dépassé. De même, un service médical commun à une unité économique et sociale peut être institué pour les mêmes raisons⁵¹².

2.3.2. Personnel du service médical :

Le service médical doit posséder un médecin du travail, des assistants sociaux ou infirmiers diplômés d'Etat, et des secouristes :

⁵¹¹ D'après l'arrêté n° 3126-10 du 22 Novembre 2010 fixant le temps minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés.

⁵¹² D'après *le journal La vie éco*, « Les services médicaux d'entreprises : comment ça marche ? », 16 Novembre 2012b.

➤ Médecin du travail :

Le médecin du travail est attaché à un service autonome ou à un service interentreprises, en qualité de salarié lié par un contrat de travail conforme aux dispositions du code de déontologie médicale. Lorsqu'il est employé à temps complet dans l'entreprise, il ne peut pratiquer la médecine de clientèle courante. Il doit être titulaire d'un diplôme attestant qu'il est spécialiste en médecine du travail, et inscrit au tableau de l'ordre des médecins et avoir l'autorisation d'exercer la médecine.

Le médecin du travail joue plusieurs rôles dans l'entreprise et tenu de respecter plusieurs obligations à savoir⁵¹³ :

- Le rôle du conseiller : Outre la surveillance médicale des salariés, le médecin du travail est, d'une manière générale, le conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants des salariés, notamment dans les domaines de l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'entreprise, la surveillance des conditions générales d'hygiène, la protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé, la surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié, ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les constructions et aménagement nouveaux et l'adaptation des techniques de travail à l'aptitude physique du salarié, l'élimination des produits dangereux et l'étude des rythmes du travail ;

- Le rôle à proposer : Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutation ou transfert de postes, justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail ;

- Le rôle d'un consultant : Le médecin du travail doit être consulté sur toutes les questions d'organisation technique du service médical du travail, sur les nouvelles techniques de production et sur les substances et produits nouveaux. A ce sujet, l'employeur est tenu de mettre le médecin du travail au courant de la composition des produits employés dans son entreprise ;

⁵¹³ D'après *le journal La vie éco*, « Les services médicaux d'entreprises : comment ça marche ? », 16 Novembre 2012b.

- Il est tenu aux secrets professionnels : Le médecin du travail est tenu au secret des dispositifs industriels et techniques, de la composition des produits utilisés et de toutes informations auxquelles il a accès dans le cadre de l'exercice de ses missions ;

- Il est tenu aux déclarations : Le médecin du travail est tenu de déclarer, aux organismes prévus par la législation en vigueur, tous les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance, ainsi que les symptômes ou maladies pouvant avoir un caractère professionnel ;

- Il est tenu à l'envoi du rapport annuel d'activité : Il est soumis à cette obligation s'il est le chef du service médical. Il doit adresser chaque année au médecin inspecteur du travail, à l'inspecteur du travail, aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants syndicaux dans l'entreprise ou, lorsqu'il s'agit des entreprises minières soumises au statut minier, aux délégués de sécurité, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente.

➤ Assistants sociaux ou les infirmiers diplômés d'Etat :

Le médecin du travail est assisté dans l'exercice de sa mission par des assistants sociaux ou des infirmiers diplômés d'Etat, ayant reçu l'autorisation d'exercer les actes d'assistance médicale.

Ils exercent leur mission à temps complet, leur nombre est fixé au moins⁵¹⁴ :

Tableau 1.10 : Nombre minimum des infirmiers ou d'assistants sociaux obligatoires par rapport aux types d'entreprises

Types d'entreprises	Le nombre des infirmiers ou d'assistants sociaux	
	Nombres des salariés dans l'entreprise	Nombre des infirmiers ou assistants sociaux
Les entreprises de commerce et d'artisanat	De 500 à 1000	1
	De 1001 à 1500	2
	Pour chaque tranche supplémentaire de 1500 salariés	1
les entreprises industrielles, les	De 200 à 800	1

⁵¹⁴ D'après l'article premier du décret n° 2-05-751 du 13 Juillet 2005 pris pour l'application des dispositions des articles 315 et 316 de la loi n° 65.99 portant code du travail.

exploitations agricoles et forestières et les entreprises effectuant des travaux exposant les salariés à des risques particuliers	De 801 à 2000	2
	Pour chaque tranche supplémentaire de 1500 salariés	1

Le service de garde médicale est assuré, aussi, par les assistants sociaux ou par des infirmiers diplômés d'Etat. Leurs nombres sont similaires à ceux travaillant dans l'horaire normal du travail⁵¹⁵.

➤ **Secouristes :**

Les secouristes ne font pas partie du service médical, mais, dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, deux (2) salariés au moins recevront l'instruction relative aux techniques et méthodes des premiers secours en cas d'urgence⁵¹⁶.

2.3.3. Attributions du service médical :

Le service médical possède plusieurs attributions, à savoir⁵¹⁷ :

➤ **Examens médicaux au moment de l'embauchage :**

Tout salarié doit au moment de son embauchage ou au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, faire l'objet d'une visite médicale comportant, obligatoirement, un examen radiologique pulmonaire. A l'issue de la visite, le médecin doit, si le salarié est médicalement apte au travail envisagé, établir une fiche de visites destinées à l'employeur, et ouvrir un dossier pour assurer le suivi médical du salarié embauché.

➤ **Examens médicaux au moment de la reprise :**

Une visite médicale doit avoir lieu lors de la reprise du travail dans les cas suivants :

⁵¹⁵ D'après l'article 2 du décret n° 2-05-751 du 13 Juillet 2005 pris pour l'application des dispositions des articles 315 et 316 de la loi n° 65.99 portant code du travail.

⁵¹⁶ D'après l'article 317 du code du travail.

⁵¹⁷ D'après *le journal La vie éco*, « Les services médicaux d'entreprises : comment ça marche ? », 16 Novembre 2012b.

- Après une absence de plus de trois (3) semaines pour cause d'accident autre que l'accident du travail ou de maladie autre que maladie professionnelle ;
- Après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- En cas d'absences répétées pour des raisons de santé.

➤ **Visites périodiques :**

Les salariés doivent subir, à raison d'une fois au moins tous les douze (12) mois, une visite médicale, et à raison d'une fois tous les six (6) mois pour les salariés âgés de moins de dix-huit (18) ans. La fréquence peut être augmentée, à la demande du médecin du travail, pour des raisons de surveillance particulière concernant certains salariés.

➤ **En cas de danger :**

Tout salarié exposé à un danger quelconque, la femme enceinte, la mère d'un enfant de moins de deux (2) ans, les mutilés et les handicapés doivent subir une visite médicale suivant une fréquence dont le médecin du travail reste juge.

➤ **Examen complémentaire :**

Dans tous les cas, le médecin du travail peut, s'il le juge nécessaire, demander des examens complémentaires qui peuvent avoir lieu en dehors de l'entreprise, aux frais de l'employeur, étant précisé que le temps passé aux examens, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, est considéré comme temps de travail normal.

➤ **Soins médicaux d'urgence :**

Le médecin du travail peut donner, exceptionnellement, des soins médicaux en cas d'urgence à l'occasion d'accidents ou de maladies survenus dans l'entreprise ainsi qu'à tout salarié victime d'un accident du travail lorsque l'accident n'entraîne pas une interruption du travail du salarié.

➤ **Liste des risques :**

Le médecin du travail doit tenir une fiche d'entreprise qu'il actualise de manière régulière. Cette fiche comprend la liste des risques et maladies professionnels s'ils existent,

ainsi que le nombre de salariés exposés à ces risques et maladies. La fiche est adressée à l'employeur et au comité de sécurité et d'hygiène (C.H.S.). Elle est mise à la disposition de l'inspecteur du travail.

2.4. Réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux et la réglementation des explosifs :

Dans cette partie, nous allons distinguer, d'une part, la réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux, et d'autre part, la réglementation des explosifs.

➤ La réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux :

Les établissements qui présentent des causes d'insalubrité, d'inconfort ou de danger sont soumis au contrôle et à la surveillance de l'autorité publique à l'exception des établissements de cette nature appartenant à l'autorité militaire ; ces établissements devront cependant être installés de manière à présenter toutes les garanties de sécurité requises pour les établissements civils de même catégorie⁵¹⁸.

Les établissements qui présentent des causes d'insalubrité, d'inconfort ou de danger sont divisés en trois (3) classes suivant la nature des opérations qui y sont effectuées ou les inconvénients qu'ils présentent au point de vue de la sécurité, de la salubrité ou de la commodité publiques à savoir : les établissements rangés dans la première (1^{ère}) classe, la deuxième (2^{ème}) classe et la troisième (3^{ème}) classe. Ces établissements de trois (3) classes ne peuvent être ouverts sans une autorisation préalable délivrée par l'autorité publique⁵¹⁹.

Dans les villes municipales et leur banlieue, dans les centres délimités, dans les zones périphériques des villes et des centres, les établissements de la première (1^{ère}) et de la deuxième (2^{ème}) classe ne peuvent être autorisés qu'à l'intérieur des secteurs industriels créés à cet effet. En dehors des périmètres définis ci-dessus, les établissements la première (1^{ère}) ou

⁵¹⁸ D'après l'article premier du Dahir du 25 Août 1914 portant réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

⁵¹⁹ D'après l'article 2 du Dahir du 25 Août 1914 portant réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

de la deuxième (2^{ème}) classe ne pourront être autorisés qu'à une certaine distance des agglomérations urbaines ou rurales, non encore délimitées⁵²⁰.

L'inspection des établissements insalubres, incommodes ou dangereux est confiée, concurremment avec les officiers de police judiciaire, aux agents spécialement commissionnés à cet effet par le ministre chargé des travaux publics. Ces agents ont pour mission de surveiller l'application de la loi relative à la réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux⁵²¹.

➤ La réglementation des explosifs :

Les explosifs ne peuvent être stockés que dans des dépôts autorisés par le ministre chargés des travaux publics. Lorsque le dépôt est construit, les agents chargés de la surveillance technique font procéder à la visite de ce dépôt pour s'assurer que toutes les conditions de d'autorisation sont remplies, et donc, ils prennent une décision autorisant la mise en service du dépôt⁵²².

Seules peuvent être autorisées à importer des explosifs, des détonateurs ou des artifices de mines, les personnes qui ont obtenu l'autorisation d'installer un dépôt et lorsque ce dépôt, après visite par les agents chargés de la surveillance technique, a été reconnu remplir les conditions d'autorisation. Cependant, l'importation des matières ou substances pouvant servir à la fabrication des explosifs est interdite, sauf autorisation spéciale. Le pétitionnaire sera toujours tenu de faire la preuve que le poids total des explosifs emmagasinés dans son dépôt, après l'importation, ne dépassera pas celui pour lequel le dépôt a été autorisé⁵²³.

Le commerce des explosifs, détonateurs ou artifices de mines ne peut être effectué que par les exploitants des dépôts régulièrement autorisés à cet effet⁵²⁴.

Les dépôts d'explosifs sont placés sous la surveillance de la gendarmerie, du service des mines et de tous les agents délégués à cet effet par le ministre chargé des travaux publics⁵²⁵.

⁵²⁰ D'après l'article 9 du Dahir du 25 Août 1914 portant réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

⁵²¹ D'après l'article 13 du Dahir du 25 Août 1914 portant réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

⁵²² D'après les articles premier et 6 du Dahir du 14 Janvier 1914 réglementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts.

⁵²³ D'après les articles 10 et 12 du Dahir du 14 Janvier 1914 réglementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts.

⁵²⁴ D'après l'article 22 du Dahir du 14 Janvier 1914 réglementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts.

⁵²⁵ D'après l'article 28 du Dahir du 14 Janvier 1914 réglementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts.

Il est interdit à toute personne non munie d'une carte de contrôle d'explosifs de détenir, manipuler, convoier, escorter le transport ou assurer le gardiennage des explosifs, détonateurs et artifices de mise à feu des explosifs. Cette carte est délivrée par l'autorité publique chargée à cet effet. L'employeur doit retirer la carte de contrôle à tout ouvrier quittant son entreprise et la renvoyer à l'autorité publique chargée à cet effet⁵²⁶.

2.5. Contrôle de la réglementation en matière de santé et de sécurité :

Comme nous l'avons vu précédemment, lorsque l'inspecteur constate une infraction en matière de santé et de sécurité, dans ce cas, si cette infraction ne mettant pas en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, l'inspecteur ne peut dresser le procès-verbal qu'à l'expiration d'un délai imparti par une mise en demeure préalable soit de quinze (15) jours à vingt (20) jours ou bien d'un (1) mois à 6 mois. Cette durée est variable selon le type d'infraction. Cependant, lorsque l'infraction met en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, l'inspecteur du travail doit mettre en demeure l'employeur d'exécuter immédiatement toutes les mesures nécessaires. Dans le cas où, l'employeur refuse ou néglige de se conformer aux prescriptions de la mise en demeure, l'inspecteur dresse un procès-verbal lequel il fait mention du refus de l'employeur de se conformer aux dites prescriptions, puis, il saisit immédiatement l'affaire au président du tribunal de première instance, en sa qualité de juge des référés, par une requête à laquelle il joint le procès-verbal. Si toutes les mesures citées- avant sont épuisées sans que l'employeur s'exécute, un autre procès-verbal est dressé par l'inspecteur de travail mais dans ce cas envoyé au procureur du roi, ce dernier doit soumettre le procès-verbal au tribunal de première instance dans un délai ne dépassant pas huit (8) jours à compter de la date de sa réception. Le tribunal applique alors les dispositions pénales correspondantes.

La procédure de visite d'inspection du travail en santé et sécurité a été élaborée dans le cadre de la coopération Maroc-Danoise. Il a été développée pour aider les inspecteurs du travail à effectuer une visite de santé et de sécurité qui respecte et développe le dialogue social tripartite : entre les employeurs, les salariés (et leurs représentants) et l'administration (inspection du travail). Cette procédure se base sur le guide de méthodologie de l'inspection

⁵²⁶ D'après les articles 2, 4 et 5 du Dahir du 30 Janvier 1954 relatif au contrôle des explosifs

du travail. Elle édicte une méthodologie de travail cadre pour une visite d'inspection planifiée en santé et sécurité. Cette coopération a donné fruit à la réalisation d'un guide d'inspection du travail en matière de santé et de sécurité : « *Un guide des inspections basées sur le dialogue* ». Ce guide a été élaboré avec la participation active d'une équipe pluridisciplinaire composée de médecins inspecteurs du travail, d'ingénieurs en santé et sécurité et d'inspecteurs du travail. Il est largement inspiré du modèle danois basé sur le dialogue social en entreprise comme démarche et mécanisme pour l'amélioration des conditions de travail sur la base du principe universel : « la santé au travail est l'affaire de tous ». Ce guide a pour objectifs d'évaluer le degré de conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et sécurité, d'aider les employeurs à se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et sécurité, d'améliorer les conditions du travail et de promouvoir la santé et la sécurité des salariés par l'encouragement des employeurs à améliorer perpétuellement les niveaux de santé et sécurité⁵²⁷.

Ce guide a donné fruit à la réalisation d'un questionnaire en matière de santé et de sécurité exploité par l'inspecteur du travail afin d'évaluer les lieux du travail, les machines, les matériaux, les nuisances et l'organisation du travail de l'entreprise visitée⁵²⁸.

A part la coopération internationale, le ministère chargé du travail a édité un « *guide sur les risques professionnels* ». Ce guide a pour objectif d'aider tous les intervenants dans le secteur de la prévention, notamment les inspecteurs du travail et les représentants des partenaires sociaux à mieux accomplir leur mission. Quoiqu'il ne soit pas exhaustif, ce guide décrit les risques professionnels les plus réponsus. En effet, il édicte pour chaque risque professionnel : son effet sur la santé, les références légales et l'aspect préventif relatifs à ce risque. Il est évident que la prévention des risques professionnels dans les entreprises réduit considérablement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, par conséquent, on se retrouve dans une situation gagnant-gagnant : gagnant pour l'entreprise (moins d'accidents du travail, moins de frais supplémentaires et plus de productivité) et aussi gagnant pour le salarié (bien-être au travail, préservation de la santé physique et morale)⁵²⁹.

⁵²⁷ D'après « le guide des inspections basées sur le dialogue », édition 2009, coopération tripartite Dano-marocaine sur le dialogue social.

⁵²⁸ Voir annexe 3 : « *Aide-mémoire de visite d'inspection en hygiène et sécurité* », ce questionnaire est tiré de : « le guide des inspections basées sur le dialogue », édition 2009, page : 595.

⁵²⁹ D'après « le guide sur les risques professionnels », édition 2011, édition du ministère chargé du travail.

SECTION 3. Protection sociale des salariés :

Selon les normes internationales du travail et selon les Nations Unies, la protection sociale est un droit fondamental. De plus, un régime de sécurité sociale bien conçu améliore le bien-être des populations et favorise le consensus social à grande échelle. Il est également propice et nécessaire à une croissance équitable, à la stabilité sociale et à la performance économique, contribuant à la compétitivité. Aujourd'hui, seulement 20 pour cent (20 %) de la population mondiale bénéficie d'une couverture sociale correcte et plus de 50 pour cent (+ 50 %) n'en a aucune. Ces personnes sont exposées à des dangers au travail et bénéficient de prestations de maladie et de retraite insuffisantes ou inexistantes. La répartition géographique reflète les niveaux de développement économique. En effet, moins de 10 pour cent (- 10 %) des salariés des pays les moins avancés bénéficient d'une sécurité sociale, pourcentage qui varie entre 20 et 60 pour cent (entre 20 % et 60 %) dans les pays à revenu intermédiaire, pour avoisiner les 100 pour cent (100 %) dans la plupart des pays industriels⁵³⁰.

Le système marocain de protection sociale trouve ses origines dans le protectorat français. Il en a résulté un système composite au cadre réglementaire hétéroclite avec une structure institutionnelle diversifiée.

Aujourd'hui ce système est régi principalement par deux caisses : la Caisse nationale de sécurité sociale (C.N.S.S) et la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale (C.N.O.P.S.)⁵³¹ couvrant respectivement les salariés des secteurs privé et public. Deux autres régimes de moindre envergure à savoir, d'une part, le Régime Collectif d'Allocations de Retraite (R.C.A.R.), géré par la Caisse de dépôt de Gestion (C.D.G.), offrant des régimes de retraite aux personnels contractuels de droit commun, aux personnel temporaire, journalier ou occasionnel de l'Etat ou des collectivités locales, et aux personnels des organismes soumis au contrôle financier de l'Etat, établissements publics ou sociétés concessionnaires ainsi que des organismes bénéficiant du concours financier de l'Etat ou des collectivités publiques, et d'autre part, les régimes gérés par la Caisse Marocaine de Retraite (C.M.R.) offrant des régimes de retraite des pensions civiles et militaires, des régimes de retraite complémentaires, et des régimes de retraite non cotisants de pensions (anciens combattants de la résistance).

Deux régimes de la couverture médicale de base ont été instaurées en 2002 afin d'étendre la couverture maladie, il s'agit, d'une part, l'Assurance Maladie Obligatoire

⁵³⁰ D'après le site web de l'Organisation Internationale du Travail : www.ilo.org

⁵³¹ La C.N.O.P.S. sera remplacée à terme par la Caisse Marocaine de l'Assurance Maladie (C.M.A.M.).

(A.M.O.), régime contributif pour l'ensemble des personnes exerçant une activité lucrative, les titulaires de pension, les anciens résistants et membres de l'armée de libération et les étudiants, et d'autre part, le Régime d'Assistance Médicale (R.A.MED.) aux personnes économiquement démunies, pauvres et vulnérables. C'est l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie (A.N.A.M) qui a pour mission l'encadrement technique de l'A.M.O. et la gestion des ressources du R.A.MED.

Les dispositions législatives et réglementaires destinées à la protection sociale des salariés au Maroc sont nombreuses et dispersées. Pour faciliter leurs traitements, nous les avons regroupées et classées en six (6) titres :

- Régimes obligatoires de la prévoyance sociale **(3.1)** ;
- Régimes complémentaires de la prévoyance sociale **(3.2)** ;
- Régime d'assurance vie-capitalisation **(3.3)** ;
- Couverture médicale de base **(3.4)** ;
- Régime de mutualité **(3.5)** ;
- Conventions bilatérales et internationales de la protection sociale **(3.6)**.

3.1. Régimes obligatoires de la prévoyance sociale :

Dans cette partie, nous allons aborder :

- Régime obligatoire assuré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.) : Régime de sécurité sociale ;
- Régime obligatoire assuré par le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (R.C.A.R.) - régime général : R.C.A.R. - régime général ;
- Coordination entre les régimes de prévoyance sociale.

➤ Régime de sécurité sociale :

L'appartenance au régime de sécurité sociale est obligatoire et de plein droit pour les entreprises et leurs salariés dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales du secteur privé. Sont également assujettis au régime, les marins pêcheurs à la part. Le régime a été étendu au secteur agricole, forestier et au secteur de l'artisanat.

Ce régime tire ses principes de la loi n°47.12 portant approbation de la Convention Internationale de Travail n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale.

L'entreprise assujettie (l'affilié) au régime de sécurité sociale doit être affiliée à la C.N.S.S. qui lui délivre un numéro d'affiliation qui vaut reconnaissance administrative de son identification, de son enregistrement à la C.N.S.S. et de son rattachement au régime. Le salarié assujetti (l'assuré) reçoit un numéro d'immatriculation qui vaut reconnaissance par l'administration de la C.N.S.S. de sa qualité d'assuré social.

L'adhésion volontaire au régime de sécurité sociale est ouverte au salarié qui, ayant cessé d'être assujetti au régime obligatoire de sécurité sociale, peut continuer à cotiser à la C.N.S.S. en vue de parachever ses droits aux prestations à long terme et à court terme.

• L'assujettissement :

Les personnes qui sont assujetties obligatoirement au régime de sécurité sociale sont les suivantes⁵³² :

- Les apprentis et les salariés travaillant pour un ou plusieurs employeurs dans l'industrie, le commerce et les professions libérales ou occupées au service d'un notaire, d'une association, d'un syndicat, d'une société civile ou d'un groupement;
- Les personnes employées par les coopératives ;
- Les personnes employées par les propriétaires d'immeubles à usage d'habitation et à usage commercial ;
- Les marins pêcheurs à la part ;
- Les salariés des exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances ;
- Les salariés travaillant dans l'artisanat.

Cependant il y a lieu de citer, à titre indicatif et non exhaustif, les salariés assujettis au régime de sécurité sociale, présentant certaines particularités. Il s'agit en l'occurrence des personnes suivantes :

- Les salariés étrangers travaillant au Maroc : ils sont soumis au régime de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les salariés de nationalité marocaine. Toutefois, en ce qui concerne les salariés étrangers ressortissants d'un pays signataire avec le Maroc d'une

⁵³² D'après l'article 2 de la loi n° 1-72-184 relatif au régime de la sécurité sociale, la loi n° 26-79 étend le régime de sécurité sociale aux employeurs et travailleurs des exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances, et le décret n° 2-93-1 fixant les conditions d'application du régime de sécurité sociale aux salariés travaillant dans l'artisanat.

convention bilatérale de sécurité sociale, des dispositions particulières prévoient leur exclusion du champ d'application du régime de sécurité sociale marocain lorsqu'ils sont détachés par l'entreprise mère dans l'un de ses établissements établis au Maroc afin d'y effectuer un travail pour son compte. Ce détachement doit être matérialisé par un formulaire conventionnel, dit "*certificat d'assujettissement d'un salarié en situation de détachement*", délivré par l'autorité compétente du pays d'origine. A défaut de ce certificat, le salarié étranger est soumis de plein droit au régime de sécurité sociale marocain en application des principes de souveraineté et de territorialité. En cas de prolongation de la durée du détachement d'un salarié, la C.N.S.S. reçoit des autorités compétentes des pays signataires de conventions de sécurité sociale avec le Maroc, via le Ministère marocain chargé de l'emploi, une demande de prolongation dont la durée ne doit pas dépasser celle accordée dans le cadre du détachement initial de l'assuré. La C.N.S.S. notifie aux autorités compétentes, via le Ministère marocain chargé de l'emploi, sa décision d'acceptation ou de rejet de la demande de prolongement de détachement avec indication du motif en cas de rejet ;

- Les salariés de la sous-traitance : la sous-traitance est l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre entreprise le soin de réaliser une partie de sa production dont elle conserve la responsabilité finale⁵³³.

L'employeur est responsable¹ des salariés qu'il n'a pas embauchés directement dès lors que ces derniers participent à une activité exercée à son profit et qui peuvent notamment être embauchés par des donneurs d'ouvrages, des sous-entrepreneurs ou sous-traitant ne remplissant pas les conditions suivantes : l'inscription à la patente et la facturation des travaux effectués en sous-traitance. A défaut de cela, il n'y a qu'une présomption d'activité professionnelle indépendante, et par conséquent la partie du montant de la sous-traitance correspondant à la main d'œuvre est à déclarer nominativement avec les numéros d'immatriculation des bénéficiaires ;

- Les prestataires des services non patentés : l'employeur est responsable des personnes non patentées qui fournissent, à titre indépendant, un service quelconque, à son profit (mécaniciens, plombiers, maçons, menuisiers, électriciens, nettoyeurs...). La rétribution du prestataire de service est intégrée dans sa totalité à l'assiette des cotisations ;

- Les intermédiaires : les commissions, honoraires et courtages versés aux intermédiaires non patentés qui travaillent pour le compte d'une entreprise (courtiers, commissionnaires,

⁵³³ D'après l'article 86 du code de travail.

mandataires...), sont obligatoirement soumis à cotisation et doivent, de ce fait, être déclarés avec les noms et les numéros d'immatriculation de leurs bénéficiaires ;

- Les stagiaires de formation-insertion : les stagiaires sont assujettis au régime de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les autres salariés. Cependant, l'employeur qui engage des stagiaires dans le cadre du stage formation insertion professionnelle est exonéré du paiement des cotisations ;

- Les personnes ayant recouru à l'assurance volontaire au régime de sécurité sociale : les personnes ayant été assujetties à l'assurance obligatoire pendant au moins 1080 jours continus ou discontinus, cessent de remplir les conditions d'assujettissement, ont la faculté de s'assurer volontairement à condition d'en faire la demande dans les douze (12) mois qui suivent la date à laquelle leurs droits à l'assurance obligatoire ont cessé⁵³⁴ ;

- Les mandataires non patentés des entreprises d'assurances et de crédit : les mandataires non patentés des entreprises d'assurances et de crédit rémunérés à la commission sont assujettis au régime de sécurité sociale, qu'ils travaillent pour un ou plusieurs employeurs, à la condition qu'ils effectuent d'une façon habituelle et suivie des opérations de présentation ;

- Les transporteurs non patentés : les conducteurs des véhicules assurant, à titre indépendant, le transport (du matériel, des matières premières, des marchandises...), au profit de l'entreprise, sont assujettis au régime de sécurité sociale, à l'égard de cette dernière, s'ils remplissent certaines conditions. Cependant, lorsque le conducteur n'est pas le propriétaire du véhicule utilisé, l'assujettissement de l'intéressé est assuré à l'égard de l'entreprise ou de la personne qui a mis à sa disposition le véhicule en question. Dans ce cas, l'entreprise bénéficiaire de la prestation dudit conducteur est tenue, sous peine de réintégration, de décliner l'identité du propriétaire du véhicule et de celle du conducteur ;

- Les porteurs de bagages et les gardiens du parking : les personnes occupées pour assurer le portage des bagages ou les gardiens de parkings (dans les gares, les aéroports...), sont assujetties au régime de sécurité sociale, à condition qu'elles soient liées par un contrat avec un concessionnaire ou gérant ;

- Les associés non gérants et les membres du directoire et du conseil de surveillance : l'associé non gérant et le membre du directoire ou du conseil de surveillance occupant un emploi salariés au sein de l'entreprise, perçoivent à ce titre une rémunération, et se trouvent dans un lien de subordination et de dépendance de salarié à employeur vis-à-vis de ladite entreprise, ils sont, alors, assujetti à l'égard de cette dernière au régime de sécurité sociale, à

⁵³⁴ D'après l'article 5 de la loi n° 1-72-184 relatif au régime de la sécurité sociale.

la condition toutefois, que l'intéressé n'exerce pas une autre fonction qui l'exclue, de plein droit, de l'assujettissement à ce régime (fonctionnaire civil de l'Etat, militaire ou tout autre personne disposant déjà d'un régime de base obligatoire) ;

- Les artistes de spectacle : lorsque l'artiste exerce son activité dans des conditions telles qu'elles impliquent son inscription au rôle de la patente ou au registre du commerce, il devient entrepreneur de spectacles et, donc, employeur des artistes composant la formation ou le groupe. L'affiliation à la C.N.S.S. de cet artiste en tant qu'employeur devient, donc, obligatoire et dans ce cas, l'entreprise bénéficiaire de la prestation dudit artiste est tenue de déclarer son identité et celle des personnes qu'il emploie éventuellement ;

- Les professeurs-enseignants et les médecins vacataires : les professeurs et les enseignants, même à titre de vacation, des établissements privés sont assujettis au régime de sécurité sociale dès lors qu'ils perçoivent une rémunération. Ce principe s'applique, aussi, aux médecins et médecins vacataires. Cependant, lorsqu'ils relèvent de la fonction publique, ils ne sont plus assujettis au régime de sécurité sociale ;

- Les journalistes et les collaborateurs de presse : les journalistes professionnels qui fournissent, d'une manière régulière, à une entreprise de presse, des articles d'information, des reportages, des dessins ou des photographies, en contrepartie d'une rémunération, sont assujettis au régime de sécurité sociale, à la condition toutefois que les personnes concernées soient titulaires de la carte d'identité professionnelle de journaliste et qu'ils n'exercent pas une autre fonction qui les exclue, de plein droit, de l'assujettissement à ce régime ;

- Les membres des professions libérales travaillant dans les mêmes locaux : les membres de professions libérales, exerçant leurs fonctions dans les mêmes locaux, notamment les médecins, les dentistes et autres auxiliaires médicaux, sont assujettis au régime de sécurité sociale, lorsqu'il y a un lien de subordination de l'une de ces personnes envers l'autre qui est propriétaire ou locataire du local, à la condition, toutefois, qu'il n'y aurait pas une association explicite entre les deux membres pour l'exploitation en commun de l'activité et un engagement de participation aux pertes éventuelles, matérialisé par un contrat ;

- Les salariés travaillant à domicile : les salariés travaillant à domicile, non patentés, qui ne sont pas occupés dans l'enceinte de l'entreprise, sont assujettis au régime de sécurité sociale, même si elles possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail ;

- Les voyageurs et les représentants du commerce : Ils sont des représentants de commerce non patentés qui, même s'ils ne sont pas occupés dans l'entreprise et même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail, travaillent pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, exercent leur profession d'une façon habituelle, exclusive et constante,

et sont liés à leurs employeurs par un engagement écrit. Ils sont, donc, assujettis au régime de sécurité sociale ;

- Les guides touristiques : ces personnes sont assujettis au régime de sécurité sociale lorsqu'ils sont occupés, d'une manière régulière, au service d'un ou de plusieurs employeurs et qu'ils perçoivent, à ce titre, une rémunération. Toutefois, les guides titulaires de la carte d'identité professionnelle de "Guide", délivrée par le ministère chargé du tourisme, et n'agissant pas de manière régulière pour un même employeur, sont exonérés du régime de sécurité sociale ;

- Les catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale⁵³⁵ : Généralement ces catégories contiennent des professionnels indépendants (personnes physiques qui exercent une profession libérale), des travailleurs indépendants (personnes physiques exerçant une activité commerciale, agricole ou propriétaires d'une exploitation agricole ou forestière, travailleurs non-salariés du secteur du transport routier porteurs de la carte de conducteur professionnel, gérant de société non salarié soumis à la loi 5.96, artisan et aide-artisan), des personnes non salariées (personnes qui exercent des activités privées, pour leurs propres comptes, des sportifs et autres personnes non salariées exerçant à leurs propres comptes une activité génératrice de revenu) et des auto-entrepreneurs. Actuellement le gouvernement est sur la voie d'organisation de ces différents métiers en publiant à chaque fois les différents textes régissant chaque métier (tels que les métiers des Adouls, des sages-femmes, des kinésithérapeutes, des guides touristiques et des commissaires judiciaires).

• Les exclusions du régime :

D'une manière générale, le régime de sécurité sociale est applicable à tous les salariés et assimilés qui ne sont pas assujettis à un régime spécial. Cependant ces personnes restent en dehors du champ d'application de ce régime⁵³⁶ :

- Les fonctionnaires titulaires de l'Etat et des autres collectivités publiques ;
- Les agents bénéficiant d'un contrat d'assistance technique passée entre le Maroc et un pays étranger, à la condition toutefois, qu'ils ne bénéficient d'aucune rémunération de la part de l'entreprise à laquelle ils apportent leur assistance, sous quelque forme que ce soit.

⁵³⁵ D'après la loi n° 98-15 relative au régime de l'assurance maladie obligatoire de base pour les catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale , et la loi n° 99-15 relative au régime de pensions pour les catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale.

⁵³⁶ D'après l'article 3 de la loi n° 1-72-184 relatif au régime de la sécurité sociale.

- Les militaires des Forces Armées Royales ;
- Les personnes assujetties aux régimes particuliers mis en place dans les établissements publics.

Il en est de même, pour la catégorie de ces personnes, à savoir :

- L'apprenti lié à une entreprise par un contrat de « formation par apprentissage » n'est pas assujetti au régime de sécurité sociale ;
- Les intermédiaires et les commissionnaires étrangers non-résidents sont exclus du champ d'application de ce régime, dès lors que le paiement est dûment justifié ;
- Les personnes assujetties au Régime Collectif d'Allocation de Retraite (voir plus loin).

• Les prestations fournies par le régime obligatoire de la sécurité sociale :

La notion de prestations comprend, de façon générique, l'ensemble des droits auxquels peut prétendre un salarié de la part de la C.N.S.S. En effet, ces prestations peuvent être classées, selon les domaines qu'elles couvrent, en trois (3) branches :

- Les allocations familiales : le versement des allocations familiales, dans son principe et dans son quantum, est lié à l'exercice d'une activité professionnelle assujettie au régime et à la taille de la famille du salarié. Il est fonction du nombre et de l'âge des enfants ;

- Les prestations sociales à court terme : lorsque l'assuré (le salarié) malade ou accidenté est provisoirement hors d'état de travailler, la C.N.S.S. lui verse un substitut de salaire sous la forme d'indemnités journalières de maladie ou d'accident. Celles-ci ne couvrent que partiellement la perte de salaire ; de nombreuses conventions collectives prévoient cependant le versement d'un complément à la charge de l'employeur. Cette catégorie de prestations comprend, aussi, par les indemnités journalières de maternité pour la femme salariée, l'allocation au décès pour les ayants droits et le remboursement de congé de naissance, c'est-à-dire, l'avancement au salarié la rémunération du congé supplémentaire à l'occasion d'une naissance dans son foyer ;

- Les prestations sociales à long terme : les prestations sociales à long terme visent à assurer une certaine sécurité des revenus aux salariés ayant atteint l'âge de la retraite, aux salariés invalides et, en cas de décès du salarié, à ses ayants droit, et aux salariés ayant anticipé leurs retraites.

➤ **Le régime Collectif d'Allocation de Retraite - régime général :**

Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (R.C.A.R.) est une institution de prévoyance sociale dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, cette institution est gérée par la Caisse de Dépôt et de Gestion (C.D.G.). Ce régime comprend deux types de régimes à savoir⁵³⁷ :

- Le régime général : c'est le régime de base, il couvre tous les affiliés du R.C.A.R. (sera traité dans cette rubrique) ;

- Le régime complémentaire : c'est un régime conventionnel. Ils sont soumis obligatoirement à ce régime les affiliés au régime général justifiant d'un salaire supérieur au plafond des salaires fixé annuellement par le R.C.A.R., et dont l'employeur est signataire de la convention d'adhésion à ce régime (voir plus loin).

Le régime général est le régime de base du personnel relevant du champ d'application du R.C.A.R. qui comprend ⁵³⁸:

- Le personnel contractuel de droit commun ;
- Le personnel temporaire, journalier ou occasionnel de l'Etat ou des collectivités locales ;
- Le personnel des organismes soumis au contrôle financier de l'Etat, établissements publics ou sociétés concessionnaires ainsi que des organismes bénéficiant du concours financier de l'Etat ou des collectivités publiques. Cependant, certains types de ces organismes sont exclus de ce régime et sont soumis soit au régime de sécurité sociale ou au régime des pensions civiles, ou à un régime particulier propre à chaque organisme.

Le régime général a pour objet de garantir des droits personnels au profit de l'affilié ou ses ayants cause, à savoir⁵³⁹ :

- Des pensions viagères aux affiliés, en cas de vieillesse ou d'invalidité ;
- Des pensions viagères au profit des ayants cause, en cas de décès de l'affilié, du retraité, ou de l'invalidé ;
- Un pécule en cas d'absence des conditions de jouissance d'une pension ;
- Des allocations familiales pour les enfants à charge du pensionné ;
- Le transfert des droits en cas de titularisation dans le cadre de la fonction publique.

⁵³⁷ D'après l'article premier du Dahir portant loi n° 1-77-216 créant un régime collectif d'allocation de retraite.

⁵³⁸ D'après l'article 2 du Dahir portant loi n° 1-77-216 créant un régime collectif d'allocation de retraite

⁵³⁹ D'après le Dahir portant loi n° 1-77-216 créant un régime collectif d'allocation de retraite.

De l'autre côté, tout salarié qui ayant été assujéti à titre obligatoire au régime général pendant au moins (3) trois années d'affiliation effective, cesse ses services chez un employeur adhérent au R.C.A.R. – régime général-, a la faculté de s'assurer volontairement à ce régime à condition d'en faire la demande. Cette assurance volontaire n'est accordée que si le salarié ne peut prétendre adhérer à un autre régime de retraite⁵⁴⁰.

➤ La coordination des régimes de prévoyance sociale :

Les relations qui existaient entre les régimes de prévoyance sociale avant la publication de la loi relative à la coordination des régimes de prévoyance sociale étaient mal définies sinon inexistantes. Ceci est dû essentiellement aux disparités qui caractérisent le système national de couverture sociale des différents groupes socio-professionnels tant au niveau des prestations octroyées qu'au niveau du mode de financement.

Pour pallier à ces disparités et dans le but de sauvegarder les droits sociaux des salariés, il a été jugé utile de procéder dans un premier temps à la coordination de ces régimes en matière de pension de retraite ou de vieillesse, d'invalidité, d'ayants cause ou de survivants et par la suite à leur harmonisation.

Les régimes de prévoyance sociale concernés sont⁵⁴¹ :

- Les régimes de pensions civiles et militaires ;
- Le régime de sécurité sociale ;
- Le régime collectif d'allocations de Retraite ;
- Les régimes particuliers de prévoyance sociale de certains organismes.

La coordination des régimes de prévoyance sociale , s'applique pour la détermination et la liquidation des droits à pension de toute personne ayant été assujétié successivement à (2) deux ou plusieurs régimes de prévoyance sociale et ne remplissant pas les conditions de durée d'assujettissement requise par la législation relative à ces régimes pour pouvoir bénéficier de l'une des pensions servies ou qui, bien que remplissant les conditions, n'a pas fait valoir ses droits à pension à la fin de sa durée d'affiliation⁵⁴².

⁵⁴⁰ D'après l'article 13 du Dahir portant loi n° 1-77-216 créant un régime collectif d'allocation de retraite.

⁵⁴¹ D'après l'article 2 du Dahir portant loi n° 1-93-29 relatif à la coordination des régimes de prévoyance sociale.

⁵⁴² D'après l'article 3 du Dahir portant loi n° 1-93-29 relatif à la coordination des régimes de prévoyance sociale.

A cet effet, chaque régime de prévoyance sociale procède à la totalisation des durées d'affiliation de l'assujetti auprès de lui et de chacun des autres régimes à condition que ces périodes ne se superposent pas.

La mise en œuvre des règles de la coordination incombe au dernier régime de prévoyance sociale dont relève l'assujetti au moment de l'ouverture de ses droits ou de ceux de ses ayants droit.

Les pensions liquidées dans les conditions prévues par la loi sur la coordination sont cumulables entre elles et payables séparément par le régime qui a procédé à leur liquidation.

Toutefois, le paiement des prestations familiales est pris en charge et payé par le dernier régime dont relevait le titulaire d'une des pensions susvisées, dans les conditions prévues par la législation ou la réglementation appliquée par ce régime.

3.2. Régimes complémentaires de la prévoyance sociale :

Dans cette partie, on va aborder :

- Le régime complémentaire assuré par la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (C.I.M.R.) ;
- Le régime complémentaire assuré par le Régime Collectif d'allocation de retraite (R.C.A.R.) : régime complémentaire.

➤ Le régime complémentaire assuré par la C.I.M.R. :

La C.I.M.R. est une association à but non lucratif formée entre les personnes physiques ou morales (les employeurs), employant des salariés, qui ont adhéré ou adhéreront aux statuts de la C.I.M.R. Son objet est la gestion d'un régime de retraite, au profit de tout le salarié, ou éventuellement de celui appartenant aux personnes physiques ou morales employant du salarié⁵⁴³.

Pour être admis à titre de membre adhérent, l'employeur doit signer un contrat d'adhésion avec la C.I.M.R. Il devra notamment s'engager à s'acquitter à échéance des versements sous formes des contributions patronales et des cotisations salariales à la caisse. Le but de l'adhésion étant le maintien d'un régime de retraite au profit du salarié⁵⁴⁴.

⁵⁴³D'après l'article premier des Statuts de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (C.I.M.R.) refondus le 2 Décembre 2008.

⁵⁴⁴ D'après l'article 3 des Statuts de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (C.I.M.R.) refondus le 2 Décembre 2008.

Tout employeur ayant adhéré, doit obligatoirement affilier au régime, tous les salariés ayant l'âge légal de travail. Par contre, peuvent être dispensés de l'affiliation, les salariés étrangers qui justifieront rester affiliés à un régime de retraite obligatoire dans leur pays d'origine et ce, pour le montant total de leurs salaires perçus au Maroc⁵⁴⁵.

Dans le cadre de son objet et de ses attributions, la C.I.M.R. a institué ou instituera, au bénéfice du salarié de ses adhérents, le régime d'allocations de retraite⁵⁴⁶.

➤ **Le régime Collectif d'Allocation de Retraite - régime complémentaire :**

Le régime complémentaire permet de garantir des prestations en sus de celles du régime général. L'adhésion d'un employeur à ce régime ne peut être que simultanée ou postérieure à son adhésion au régime général. Dans le second cas, l'adhésion doit avoir régulièrement satisfait à toutes les obligations du régime général. L'affiliation d'un salarié au régime complémentaire est toujours subordonnée à son affiliation au régime général⁵⁴⁷.

L'affiliation au régime complémentaire est subordonnée à la signature, par l'employeur, de la convention d'adhésion au régime complémentaire et concerne les affiliés du R.C.A.R. ayant un salaire dépassant le plafond. Pourtant dès la signature de cette convention, le régime complémentaire devient obligatoire pour les salariés ayant dépassé le plafond.

Le régime complémentaire a pour objet de garantir des droits personnels au profit de l'affilié ou ses ayants cause, à savoir⁵⁴⁸ :

- Des pensions aux affiliés, en cas de vieillesse ou d'invalidité ;
- Des pensions au profit des ayants cause, en cas de décès de l'affilié, du retraité, ou de l'invalidé ;
- Un pécule en cas d'absence des conditions de jouissance d'une pension de régime complémentaire.

De l'autre côté, tout salarié qui ayant été assujetti au régime complémentaire pendant au moins (3) trois années d'affiliation effective, cesse ses services chez un employeur adhérent

⁵⁴⁵ D'après l'article 2 du règlement intérieur de la C.I.M.R. refondus le 02 Décembre 20008.

⁵⁴⁶ D'après l'article 5 des Statuts de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (C.I.M.R.) refondus le 2 Décembre 2008.

⁵⁴⁷ D'après l'article 41 du Dahir portant loi n° 1-77-216 créant un régime collectif d'allocation de retraite

⁵⁴⁸ D'après le décret n° 2-77-551 fixant les modalités d'application du Régime Complémentaire d'allocation de Retraite –régime complémentaire -

au R.C.A.F. – régime complémentaire-, a la faculté de s'assurer volontairement à ce régime à condition d'en faire la demande. Cette assurance volontaire n'est accordée que si le salarié, d'une part, justifie de son affiliation au régime général dans le cadre de l'assurance volontaire ou de son assujettissement à tout autre régime de base jugé satisfaisant, et d'autre part, ne peut prétendre adhérer à un autre régime de retraite complémentaire.⁵⁴⁹.

3.3. Régime d'assurance vie-capitalisation :

Ce régime fait partie de la catégorie « assurances de personnes » abordée par le *code des assurances*⁵⁵⁰. Nous distinguons deux (2) types de contrats d'assurance :

- Les assurances sur la vie et de capitalisation ;
- Le contrat d'assurance de groupe.

➤ Les assurances sur la vie et de capitalisation :

La vie d'une personne peut être assurée par elle-même ou par un tiers. L'assurance en cas de décès contractée par un tiers sur la tête de l'assuré est nulle, si ce dernier n'y a pas donné son consentement par écrit avec indication de la somme assurée. En effet, le consentement de l'assuré doit, sous peine de nullité, être donné par écrit pour toute cession ou constitution de gage et pour tout transfert du bénéfice du contrat souscrit sur sa tête par un tiers⁵⁵¹.

Les contrats d'assurance sur la vie peuvent être des contrats à capital variable. Dans ce cas, le capital ou la rente garanti est exprimé en unités de compte dites valeurs de référence. Ces unités de compte sont constituées de valeurs mobilières ou de titres figurant sur une liste fixée par l'Etat. Dans tous les cas, l'assuré ou le bénéficiaire a la faculté d'opter soit pour le règlement en espèces, soit pour la remise de valeurs ou de titres. Toutefois, lorsque les unités de compte sont constituées de titres ou de valeurs non négociables, le règlement ne peut être effectué qu'en espèces⁵⁵².

⁵⁴⁹ D'après l'article 24 du décret n° 2-77-551 fixant les modalités d'application du Régime Complémentaire d'allocation de Retraite –régime complémentaire -

⁵⁵⁰ La loi n° 17-99 portant code des assurances.

⁵⁵¹ D'après l'article 68 de la loi n° 17-99 portant code des assurances.

⁵⁵² D'après l'article 98 de la loi n° 17-99 portant code des assurances.

➤ **Le contrat d'assurance de groupe :**

C'est un contrat souscrit par un employeur, dit souscripteur, en vue de l'adhésion d'un ensemble de salariés dits adhérents, répondant à des conditions définies audit contrat, pour la couverture des risques dépendant de la durée de la vie humaine, des risques portant atteinte à l'intégrité physique du salarié ou liés à la maladie ou à la maternité et des risques d'incapacité ou d'invalidité. Les adhérents doivent avoir un lien de même nature avec le souscripteur⁵⁵³.

3.4. Couverture médicale de base :

Le Maroc a démarré sa couverture sanitaire universelle en 2002 par l'adoption de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base qui constitue le noyau de la réforme sur le financement.

Cette loi est une fierté pour notre pays, par ce que construite sur la base des six (6) principes fondamentaux et universels à savoir : l'obligation, l'universalité, l'équité, la solidarité, l'interdiction de toute forme de discrimination et l'interdiction de la sélection du risque maladie.

La couverture médicale de base essayera de mettre en place un système atteignant une couverture universelle et prévoira, premièrement, la mise en place d'un régime d'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.) pour les salariés et pensionnés du secteur privé et public, pour les étudiants et les salariés indépendants, ainsi que pour les personnes exerçant une profession libérale, pour les anciens résistants et membres de l'armée de libération et pour toute autre activité non salariée, deuxièmement, la mise en place d'un régime d'Assistance médicale (R.A.MED.) pour les personnes économiquement démunies, pauvres et vulnérables, et troisièmement, la mise en place d'un organe de régulation qui est l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie (A.N.A.M.).

➤ **L'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.) :**

L'A.M.O. est fondée sur le principe contributif et sur celui de la mutualisation des risques. Les personnes assurées dans ce cadre et les bénéficiaires doivent être couverts sans discrimination aucune due à l'âge, au sexe, à la nature de l'activité, au niveau et à la nature de leur revenu, à leurs antécédents pathologiques ou à leurs zones de résidence⁵⁵⁴.

⁵⁵³ D'après l'article 103 de la loi n° 17-99 portant code des assurances.

⁵⁵⁴ D'après l'article premier de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base.

Les personnes suivantes sont soumises au régime d'Assurance Maladie Obligatoire, à savoir⁵⁵⁵ :

- Les fonctionnaires, les agents temporaires, occasionnels, journaliers et contractuels de l'Etat, les magistrats, les personnels d'encadrement et de rang des Forces auxiliaires, le corps des administrateurs du ministère de l'intérieur, ainsi que le personnel des collectivités locales, des établissements publics et des personnes morales de droit public ;
- Les personnes assujetties au régime de sécurité sociale ;
- Les personnes titulaires de pensions de retraite, de vieillesse, d'invalidité ou d'ayants cause allouées notamment en vertu des régimes suivants : le régime des pensions civiles, le régime des pensions militaires, le régime Collectif des Allocations de Retraite (R.C.A.R.) ;
- Les personnes titulaires de pensions au titre de régimes particuliers de prévoyance sociale autres que ceux cités ci-dessus.

Outre les personnes assujetties à l'A.M.O., citées ci-dessus, l'assurance couvre, aussi, les membres de la famille à la charge de ces personnes (conjoint, enfants et dernièrement les parents en cas de prise en charge des cotisations qui les concernent)⁵⁵⁶.

Dernièrement, les étudiants vont bénéficier, pour une grande partie d'entre eux à titre gratuit, de l'Assurance Maladie Obligatoire. En effet, les étudiants des établissements de l'enseignement supérieur de l'Etat, ceux des classes préparatoires des établissements publics ou privés, de l'enseignement technique et ceux poursuivant leurs études dans des institutions privées de formation professionnelle sont assujettis à l'A.M.O. jusqu'à l'expiration de la durée de leur cursus et au plus tard, jusqu'à l'âge de trente (30) ans. Pour bénéficier de cette couverture, les étudiants concernés ne doivent être ni affiliés, ni bénéficiaires d'aucun autre régime d'assurance maladie de base de quelque nature que ce soit.

L'A.M.O. pour étudiants est financé pour l'essentiel par la subvention du budget de l'Etat et par les cotisations d'une certaine catégorie d'affiliés. Ainsi, celui-ci ne prend en charge que les étudiants des universités, des instituts supérieurs d'enseignement publics et des établissements de la formation professionnelle qui pourraient, en cas de nécessité, être appelés à cotiser à ce régime⁵⁵⁷.

⁵⁵⁵ D'après l'article 72 de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base.

⁵⁵⁶ D'après l'article 5 de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base.

⁵⁵⁷ D'après :

Quant à sa gestion, elle est confiée aux organismes suivants :

- La C.N.S.S. : pour les personnes assujetties au régime de sécurité sociale et leurs ayant droits ainsi que pour les titulaires de pensions du secteur privé ;
- La C.N.O.P.S. : pour les fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics et des personnes morales de droit public et leurs ayants droit ainsi que pour les titulaires de pensions du secteur public.

L'A.M.O. garantit pour les assurés et les membres de leur famille à charge la couverture des risques et frais de soins de santé inhérents à la maladie ou l'accident (autre que l'accident du travail), à la maternité et à la réhabilitation physique et fonctionnelle. Cependant, ils sont exclus du champ des prestations garanties par l'A.M.O., les interventions de chirurgie esthétique, les cures thermales, l'acupuncture, la mésothérapie, la thalassothérapie, l'homéopathie et les prestations dispensées dans le cadre de la médecine dite douce⁵⁵⁸.

Les employeurs publics ou privés qui assurent à leurs salariés une A.M.O. à titre facultatif, soit au moyen de contrats groupe auprès de compagnies d'assurances, soit auprès de mutuelles, soit dans le cadre de caisses internes, peuvent continuer à assurer cette couverture auprès de ces organismes, sous réserve de fournir la preuve de l'existence de cette couverture à la C.N.S.S. ou à la C.N.O.P.S., selon le cas.⁵⁵⁹

➤ **Le régime d'Assistance Médicale (R.A.MED.) :**

L'amélioration et l'extension de la couverture médicale constitue l'un des piliers du développement humain et social prôné par Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu l'Assiste. A cet effet, deux (2) régimes de la couverture médicale de base ont été créés en 2002. Il s'agit de l'Assurance Maladie Obligatoire de base (vu précédemment) et le Régime d'Assistance Médicale (R.A.MED.). Ce dernier régime est fondé sur les principes de l'assistance sociale et de la solidarité nationale au profit des démunis. Sa mise en place en 2011 permettra à une population économiquement démunie de bénéficier d'une couverture médicale de base qui offrira ainsi la gratuité des soins et prestations médicalement disponibles dans les hôpitaux publics, les centres de santé et les services sanitaires relevant de l'Etat aussi

- Loi n° 116-12 relative au régime de l'Assurance Maladie Obligatoire de base des étudiants ;
- D'après l'article de ALAMI Abdelfettah au journal en ligne CHALLENGE (<https://www.challenge.ma>), « L'assurance maladie pour étudiants fait sa rentrée », 8 Septembre 2015b.

⁵⁵⁸ D'après les articles 7 et 8 de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base.

⁵⁵⁹ D'après l'article 114 de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base.

bien en cas d'urgence ou lors de l'hospitalisation. Dans ce cadre, des mécanismes d'attribution de ce droit sont bien définis pour identifier les bénéficiaires et ciblent effectivement les foyers les plus nécessiteux⁵⁶⁰.

Les personnes pouvant bénéficier de ce régime sont les suivantes⁵⁶¹ :

- Les personnes qui ne sont assujetties à aucun régime d'assurance maladie obligatoire de base et ne disposant pas de ressources suffisantes pour faire face aux dépenses inhérentes aux prestations médicales ;
- Les conjoints de ces personnes ;
- Les enfants à leurs charges non-salariés et non couverts par une assurance maladie obligatoire de base, ainsi, leurs enfants handicapés.
- Les pensionnaires des établissements de bienfaisance, orphelinats, hospices, ou des établissements de rééducation et de tout établissement public ou privé à but non lucratif hébergeant des enfants abandonnés ou adultes sans famille ;
- Les pensionnaires des établissements pénitentiaires ;
- Les personnes sans domicile fixe.
- Les personnes bénéficiant de la gratuité pour la prise en charge d'une ou de plusieurs pathologies.

➤ **L'Agence Nationale de l'Assurance Maladie (A.N.A.M.) :**

L'A.N.A.M. est l'une des réalisations des grandes réformes structurantes qu'a connues notre pays durant cette dernière décennie. Elle a pour missions principales l'encadrement et la régulation du système de l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.), ainsi que la gestion des ressources du Régime d'Assistance Médicale (R.A.MED.)⁵⁶².

L'A.N.A.M est chargée de⁵⁶³ :

- S'assurer de l'adéquation entre le fonctionnement de l'A.M.O. et les objectifs de l'Etat en matière de santé ;
- Conduire les négociations relatives à l'établissement des conventions nationales entre les organismes gestionnaires (C.N.S.S., C.N.O.P.S...) d'une part, les prestataires de soins et les fournisseurs de biens et de services médicaux d'autre part ;

⁵⁶⁰ D'après le site web du Régime d'assistance Médical : www.ramed.ma

⁵⁶¹ D'après les articles 116 à 119 de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base.

⁵⁶² D'après le site web de l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie : www.anam.ma

⁵⁶³ D'après les articles 59 et 60 de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base

- Proposer à l'administration les mesures nécessaires à la régulation du système d'A.M.O. et, en particulier, les mécanismes appropriés de maîtrise des coûts de cette assurance et veiller à leur respect ;
- Emettre son avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à l'A.M.O. ;
- Veiller à l'équilibre global entre les ressources et les dépenses pour chaque régime d'A.M.O.;
- Apporter l'appui technique aux organismes gestionnaires pour la mise en place d'un dispositif permanent d'évaluation des soins dispensés aux bénéficiaires de l'A.M.O. dans les conditions et selon les formes édictées par l'administration ;
- Assurer l'arbitrage en cas de litiges entre les différents intervenants dans l'A.M.O. ;
- Assurer la normalisation des outils de gestion et documents relatifs à l'A.M.O. ;
- Tenir les informations statistiques consolidées de l'A.M.O. sur la base des rapports annuels qui lui sont adressés par chacun des organismes gestionnaires ;
- Élaborer et diffuser annuellement un rapport global relatant les ressources, les dépenses et les données relatives à la consommation médicale des différents régimes d'A.M.O.
- Gérer les ressources affectées au R.A.MED.

3.5. Régime de mutualité :

Les sociétés mutualistes sont des groupements à but non lucratif qui, au moyen de cotisation de leurs membres, se proposent de mener dans l'intérêt de ceux-ci ou de leur famille, une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide tendant à la couverture des risques pouvant atteindre la personne humaine⁵⁶⁴.

Ces sociétés peuvent couvrir les risques vieillesse, accidents, invalidité et décès. La couverture de ces risques ne peut être assurée que par une caisse autonome au profit des membres participants⁵⁶⁵.

Les sociétés mutualistes peuvent être composées de membres participants (*personnes qui, par le versement d'une cotisation, bénéficient des avantages sociaux*) et de membres honoraires (*personnes qui paient une cotisation, font des dons ou ont rendu à la société des services équivalents sans bénéficier des avantages sociaux*)⁵⁶⁶.

⁵⁶⁴ D'après l'article premier du Dahir n° 1-57-187 portant statut de la mutualité.

⁵⁶⁵ D'après l'article 34 du Dahir n° 1-57-187 portant statut de la mutualité.

⁵⁶⁶ D'après l'article 3 du Dahir n° 1-57-187 portant statut de la mutualité.

3.6. Conventions bilatérales et internationales de la protection sociale :

Le Maroc a conclu des conventions bilatérales en vue de protéger les droits à la protection sociale acquis par les ressortissants marocains dans les pays d'émigration. Ces conventions sont régies par les principes suivants :

- L'égalité de traitement avec les salariés nationaux en matière de droit aux prestations familiales et sociales ;
- La détermination de la législation applicable (soit la législation marocaine ou bien la législation du pays étranger avec lequel la convention a eu lieu) ;
- Le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition ;
- Le transfert des prestations : levée de la condition de résidence et paiement des prestations hors du pays d'emploi.

A titre d'exemple, les prestations garanties par ces conventions sont les pensions, les allocations familiales, les indemnités journalières de maladie ou de maternité, l'allocation au décès et l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Certaines conventions garantissent également les soins médicaux.

Comme nous l'avons vu précédemment, si on donne l'exemple des salariés étrangers travaillant au Maroc, Ils sont soumis au régime de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les salariés de nationalité marocaine. Toutefois, en ce qui concerne les salariés étrangers ressortissants d'un pays signataire avec le Maroc d'une convention bilatérale de sécurité sociale, des dispositions particulières prévoient leur exclusion du champ d'application du régime de sécurité sociale marocain lorsqu'ils sont détachés par l'entreprise mère dans l'un de ses établissements établis au Maroc afin d'y effectuer un travail pour son compte. Ce détachement doit être matérialisé par un formulaire conventionnel, dit "*certificat d'assujettissement d'un salarié en situation de détachement*", délivré par l'autorité compétente du pays d'origine. A défaut de ce certificat, le salarié étranger est soumis de plein droit au régime de sécurité sociale marocain en application des principes de souveraineté et de territorialité. En cas de prolongation de la durée du détachement d'un salarié, la C.N.S.S. (comme organe de gestion du régime obligatoire de la sécurité sociale) reçoit des autorités compétentes des pays signataires de conventions de sécurité sociale avec le Maroc, via le ministère marocain chargé de l'emploi, une demande de prolongation dont la durée ne doit pas dépasser celle accordée dans le cadre du détachement initial de l'assuré. La C.N.S.S.

notifie aux autorités compétentes, via le ministère marocain chargé de l'emploi, sa décision d'acceptation ou de rejet de la demande de prolongement de détachement avec indication du motif en cas de rejet.

Le tableau suivant présente les différentes conventions conclues entre la Royaume du Maroc et les pays étrangers :

Tableau 1.11 : Différentes conventions signées entre le Maroc et les pays étrangers en matière de la sécurité sociale :

Pays	Date de la signature de la Convention	Durée initiale	Durée de prolongation
FRANCE	22 Octobre 2007	36 mois	36 mois
BELGIQUE	24 Juin 1968	12 mois	12 mois
PAYS-BAS	14 Février 1972	12 mois	12 mois
ESPAGNE	8 novembre 1979	36 mois	La durée peut être déterminée par l'autorité compétente du lieu de détachement
SUEDE	4 Janvier 1980	36 mois	Non renouvelable
ALLEMAGNE	25 Mars 1981	36 mois	36 mois
DANEMARK	24 Avril 1982	36 mois	Jusqu'à l'achèvement des travaux
ROUMANIE	27 Juillet 1983	36 mois	Non renouvelable
LIBYE	4 Août 1983	12 mois	Renouvellement année en année
TUNISIE	5 Février 1987	36 mois	Jusqu'à l'achèvement des travaux
CANADA	1 Juillet 1998	36 mois	24 mois
PORTUGAL	14 Novembre 1998	36 mois	24 mois
QUEBEC (CANADA)	25 Mai 2000	36 mois	24 mois
LUXEMBOURG	02 Octobre 2006	12 mois	12 mois

Source :

Site Web Officiel du Ministère de Travail et de l'Insertion
Professionnelle : www.travail.gov.ma

Conclusion du Chapitre 1

Ce premier chapitre s'intéressait à la conformité sociale dans son cadre législatif et réglementaire, il avait trois principaux objectifs. En premier lieu, il s'agit de présenter les relations de travail dans leur cadre législatif et réglementaire. En effet, nous avons abordé les dispositions législatives des relations de travail, puis, les dispositions réglementaires des relations de travail, après, les dispositions particulières à certaines catégories des salariés, et enfin, les dispositions relatives à la formation professionnelle et promotion de l'emploi.

En deuxième lieu, il s'agit de présenter la sécurité et les conditions de travail dans son cadre législatif et réglementaire. En effet, nous avons abordé le régime de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, puis, les dispositions relatives à la santé et la sécurité des salariés au travail, puis, les services médicaux des entreprises, puis, la réglementation des établissements insalubres incommodes ou dangereux et la réglementation des explosifs, et enfin, le contrôle de la réglementation en santé et sécurité au travail.

En dernier lieu, il s'agit de présenter les dispositions relatives à la protection sociale des salariés dans leur cadre législatif et réglementaire. En effet, nous avons abordé les régimes obligatoires de la prévoyance sociale, puis, les régimes complémentaires de la prévoyance sociale, puis, le régime d'assurance vie-capitalisation, puis, la couverture médicale de base, puis, le régime de mutualité, et enfin, les conventions bilatérales et internationales de la protection sociale.

Dans le chapitre qui suit, nous allons présenter la conformité sociale dans son normatif.

CHAPITRE 2. CONFORMITÉ SOCIALE : CADRE NORMATIF

Nous avons présenté précédemment, la conformité sociale dans son cadre législatif et réglementaire, maintenant nous allons la présenter dans son cadre normatif.

A cet effet, nous pouvons élargir les sources de la législation sociale marocaine vers les normes nationales et internationales de travail.

"L'action normative est un instrument indispensable pour traduire dans les faits le travail décent"⁵⁶⁷.

Nous pouvons diviser le cadre normatif de la conformité sociale en trois (3) grands axes :

Le premier axe (**section 1**) s'intéressera aux Conventions Internationales du Travail. Le second axe (**section 2**) aux Conventions Arabe du Travail. Enfin, le troisième axe (**section 3**) concernera les Normes Nationales du Travail.

⁵⁶⁷D'après Juan Somavia, le Directeur Général du Bureau International du Travail (B.I.T.), 2001.

SECTION 1. Conventions Internationales du Travail :

*"Les règles de l'économie mondiale devraient viser à améliorer les droits, les moyens de subsistance et la sécurité des personnes, des familles et des collectivités du monde entier et à accroître les possibilités qui leur sont offertes."*⁵⁶⁸

Depuis 1919, l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) a mis en place et développé un système de normes internationales du travail visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, les normes internationales du travail sont une composante essentielle du cadre international visant à assurer que la croissance de l'économie mondiale profite à tous.

L'économie mondiale a atteint aujourd'hui un niveau de croissance sans précédent dans l'histoire. Grâce aux nouvelles technologies, les personnes, les biens et les capitaux circulent entre les pays avec une facilité et à une vitesse qui ont donné naissance à un réseau économique mondial interdépendant qui concerne pratiquement chaque habitant de la planète.

La mondialisation a créé des possibilités et des avantages pour beaucoup, pourtant dans le même temps des millions de salariés et d'employeurs dans le monde entier ont été confrontés à de nouveaux défis. L'économie mondialisée a conduit à la délocalisation de salariés et d'entreprises, entraîné de brusques accumulations ou fuites de capitaux et causé une instabilité financière dans certaines régions. Malgré l'optimisme des débuts, la mondialisation n'a pas marqué l'aube d'une nouvelle ère de prospérité pour tous. En 2001, on estimait que pratiquement la moitié de la population mondiale vivait avec deux (2) dollars américains par jour ou moins et que 1,1 milliard de personnes, soit vingt et un (21) pour cent de la population mondiale, n'avaient pas plus d'un dollar américain par jour pour vivre⁵⁶⁹. Aucun pays n'est épargné. Ainsi, au milieu des années quatre-vingt-dix (90), dans vingt (20) pays industrialisés, plus de dix (10) pour cent de la population, en moyenne, vivaient en dessous du seuil de pauvreté⁵⁷⁰.

De plus, les inégalités à l'intérieur de nombreux pays et entre les pays les plus riches et les plus pauvres ont augmenté de façon exponentielle au cours des dernières décennies. En 1960, l'écart de revenus entre le cinquième de la population mondiale la plus riche et le

⁵⁶⁸ D'après le Rapport de Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, « *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous* », Genève, 2004, page : 161.

⁵⁶⁹ D'après le rapport de la Banque Mondiale, Octobre 2004.

⁵⁷⁰ D'après « *Globalization and Social Progress: the role and impact of international labour standards* », par Werner Sengenberger, Juillet 2005, page: 19.

cinquième de la population la plus pauvre était de trente (30) pour 1. En 1999, il était de soixante-quatorze (74) pour 1. En 1995, le produit intérieur brut (P.I.B.) moyen par habitant dans les vingt (20) pays les plus riches était trente-sept (37) fois supérieur à celui des vingt (20) pays les plus pauvres et cet écart a doublé au cours de ces quarante dernières années⁵⁷¹.

Que l'économie mondiale continue de croître de cette façon n'est ni viable ni souhaitable. Les inégalités engendrent la pauvreté, une baisse de productivité, l'instabilité sociale et même des conflits. C'est pourquoi la communauté internationale a reconnu qu'il était nécessaire d'établir des règles du jeu fondamentales afin de garantir que la mondialisation donne à chacun la même chance de connaître la prospérité. En 1919, conscients du fait "qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger", les États signataires du Traité de Versailles ont L'O.I.T. .Pour relever le défi, l'Organisation nouvellement créée a conçu un système de normes internationales du travail qui couvrent toutes les questions liées au travail : des conventions et des recommandations internationales élaborées par des représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés des quatre coins du monde. Ce que les fondateurs de l'O.I.T. ont reconnu en 1919, c'est que l'économie mondiale avait besoin de règles précises afin que le progrès économique soit synonyme de justice sociale, de prospérité et de paix pour tous. Aujourd'hui, l'O.I.T. a élaboré un Agenda pour le travail décent, qui couvre bon nombre des défis auxquels l'Organisation était déjà confrontée au moment de sa création. Cet agenda a pour objectif de permettre à chacun d'obtenir un travail décent en favorisant le dialogue social, la protection sociale et la création d'emplois ainsi que le respect des normes internationales du travail qui se sont développées pour constituer un système global d'instruments relatifs au travail et à la politique sociale, étayé par un mécanisme de contrôle permettant d'aborder tous les types de problèmes que soulève leur application à l'échelon national. Les normes internationales du travail constituent la composante juridique de la stratégie qu'a adoptée l'O.I.T. pour gérer la mondialisation, promouvoir le développement durable, éradiquer la pauvreté et faire en sorte que chacun bénéficie de conditions de travail dignes et sûres⁵⁷².

Comme pour toutes les normes internationales du travail, les droits fondamentaux au travail sont avant tout des outils pour les gouvernements qui cherchent à élaborer et appliquer

⁵⁷¹ D'après « *Globalization and Social Progress: the role and impact of international labour standards* », par Werner Sengenberger, Juillet 2005, page: 20.

⁵⁷² D'après « *Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail* », par le B.I.T., première édition 2005, pages : 5-7.

une législation sociale et une politique sociale dans le respect de ces normes. Le Maroc a ratifié un certain nombre de ces conventions dont les sept (7) conventions fondamentales à l'exception de la Convention sur la liberté syndicale⁵⁷³.

Ce section fera l'objet d'une présentation d'une part, de l'Organisation Internationale de Travail (O.I.T.) **(1.1)** et des Normes Internationales de Travail **(1.2)**, et d'autre part, l'adhésion du Maroc à l'O.I.T. **(1.3)**.

1.1. Organisation Internationale de Travail (O.I.T.) :

« Promouvoir l'emploi, protéger les personnes »⁵⁷⁴.

L'Organisation Internationale du Travail est une agence spécialisée de l'Organisation des Nations Unies (O.N.U.) dont la vocation est de promouvoir la justice sociale et les droits de la personne humaine au travail. Il s'agit de la seule institution multilatérale au monde dotée d'une structure tripartite impliquant une représentation des gouvernements, des employeurs et des salariés, actuellement, de 187 Etats membres. Trois (3) organes supervisent et effectuent le travail : la Conférence internationale du Travail, qui réunit annuellement l'assemblée de ses membres, le conseil d'administration, élu par la Conférence, et le Bureau International du Travail (B.I.T.), qui est le secrétariat de l'Organisation, dirigé par le directeur général, élu par le Conseil d'administration.

Depuis près d'un siècle, l'O.I.T. poursuit dans le cadre d'une structure tripartite fondée sur la coopération entre les représentants des gouvernements, des salariés et des employeurs, un mandat universel visant à ériger la justice sociale en corollaire indispensable de la compétition économique internationale. Par des moyens qui recourent simultanément à la concertation, la recherche sociale, l'orientation politique, la normalisation juridique, la promotion des valeurs, l'assistance technique et le contrôle, elle constitue pour les Etats comme pour les entreprises et les salariés une source accessible de connaissances, de normes et de données de nature à leur permettre de mieux maîtriser et améliorer les relations de travail dans un environnement en mutation constante. En effet, l'O.I.T. a été fondée en 1919 par le Traité de Versailles, qui a mis fin à la Première Guerre mondiale. Sa création de l'O.I.T. a exprimé la conviction des Etats au terme d'une débâcle humaine sans précédent

⁵⁷³ D'après la Publication du Ministère de l'emploi du Maroc, « *Guide sur les droits fondamentaux à l'attention des inspecteurs du travail au Maroc* », page : 14.

⁵⁷⁴ D'après le site web : www.oit.org : c'est l'Hymne de l'Organisation des Nations Unies.

qu'il ne saurait y avoir de paix universelle et durable sans justice sociale. La quête d'un droit qui offre à chaque homme et femme au travail la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales sa juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, est aussi forte aujourd'hui que lors de la création de l'O.I.T..⁵⁷⁵

L'O.I.T. mène son action grâce à trois organes principaux qui associent tous trois (3) des représentants gouvernementaux, salariés et employeurs :⁵⁷⁶

- **La Conférence Internationale du Travail (C.I.T.)**: Elle élabore et adopte des normes internationales du travail sous forme de conventions et de recommandations, elle suit, également, l'application des conventions et des recommandations au niveau national, elle examine les rapports que les gouvernements de tous les Etats Membres sont tenus de soumettre, elle examine aussi le rapport global préparé par le Bureau International du Travail dans le cadre de la procédure de suivi imposée par la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et enfin, elle adopte aussi des résolutions qui contribuent à orienter la politique générale de l'O.I.T. et ses activités futures. Elle est, souvent, désignée comme le parlement international du travail ;
- **Le Conseil d'administration** : c'est l'organe exécutif de l'O.I.T., il se réunit trois (3) fois par an à Genève. Il prend des décisions relatives à la politique de l'O.I.T. et établit le programme et le budget qui sont ensuite soumis pour adoption à la Conférence ;
- **Le Bureau international du Travail (B.I.T.)** : est le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail. Il sert de quartier général à l'ensemble des activités de l'Organisation qu'il met en œuvre sous le contrôle du Conseil d'administration et sous l'autorité du directeur général.

Le Conseil d'administration et le Bureau sont secondés dans leur mission par des commissions tripartites qui couvrent les grands secteurs d'activités. Ils sont également soutenus par des comités d'experts sur des sujets comme la formation professionnelle, la formation à la gestion, la santé et la sécurité au travail, les relations professionnelles, l'éducation ouvrière et les problèmes spécifiques liés aux femmes et jeunes.

Le tribunal administratif de l'O.I.T. examine les requêtes formées par les fonctionnaires du B.I.T. et des autres organisations internationales qui ont reconnu sa compétence juridictionnelle.

⁵⁷⁵ D'après la Publication du Ministère de l'emploi du Maroc, « *Guide sur les droits fondamentaux à l'attention des inspecteurs du travail au Maroc* », page : 7.

⁵⁷⁶ D'après le site web : www.oit.org

L'O.I.T. a pour vocation de promouvoir la justice sociale et les droits internationalement reconnus de la personne humaine et du travail. Elle remplit ainsi sa fonction première qui consiste à œuvrer en faveur de la paix sociale, condition essentielle à la prospérité. Une des priorités actuelles de l'O.I.T. est de favoriser la création d'emplois décents et l'émergence d'un contexte économique et de conditions de travail permettant aux salariés et aux chefs d'entreprise de participer aux efforts en vue de la paix durable, la prospérité et le progrès social. Sa structure tripartite constitue une plateforme unique pour promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes. Sa mission est de promouvoir les droits au travail, favoriser la création d'emplois décents, améliorer la protection sociale et renforcer le dialogue social pour résoudre les problèmes liés au monde du travail.

Pour atteindre ces objectifs, l'O.I.T. dispose d'un incomparable capital d'expertise et de connaissances sur le monde du travail qu'elle a acquis en près de 100 années consacrées à satisfaire les aspirations des peuples du monde entier à des emplois et des revenus décents et à la dignité. Elle est au service de ses mandants tripartites et de la société tout entière à travers une série d'activités, et notamment :

- Formulation de politiques et de programmes internationaux pour promouvoir les droits fondamentaux de l'homme, améliorer les conditions de vie et de travail et multiplier les possibilités d'emploi ;
- Elaboration de normes internationales du travail étayées par un système de contrôle unique en son genre ;
- Vaste programme de coopération technique internationale conçu et exécuté en partenariat avec les mandants, afin d'aider les pays à faire fonctionner concrètement ces politiques ;
- Activités de formation, d'éducation et de recherche à l'appui de toutes ces initiatives.

Dans ses activités régionales, Le bureau régional de l'O.I.T. pour l'Afrique se trouve à Addis-Abeba en Ethiopie, la ville qui abrite l'Union Africaine (U.A.) et la Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies (C.E.A.). Le Bureau régional est chargé de planifier et de coordonner les activités du réseau des treize (13) bureaux de l'O.I.T. se trouvant en Afrique. À l'échelon régional, le Bureau travaille en étroite collaboration avec l'U.A. et la C.E.A. et, par leur truchement, avec les communautés économiques régionales afin de promouvoir le travail décent en Afrique.

Les activités de l'O.I.T. en Afrique sont régies par le Plan d'action que les Chefs d'État et que les gouvernements ont adopté lors du Sommet de Ouagadougou (Septembre 2004) sur

le thème de la réduction de la pauvreté et l'emploi. L'objectif est de placer l'emploi au centre des cadres et politiques de développement nationaux, régionaux et continentaux. À l'échelon national, les moyens utilisés sont l'élaboration et la mise en œuvre des programmes pays pour le travail décent qui sont de plus en plus intégrés aux cadres nationaux de développement, ainsi qu'aux stratégies de lutte contre la pauvreté.

1.2. Normes internationales de travail :

*« La notion de normes internationales du travail est apparue à une date relativement récente de l'histoire mondiale. La révolution industrielle du dix-neuvième (19^e) siècle et le mouvement des idées qui s'en est suivi ont en quelque sorte servi de catalyseur à l'évolution des droits de l'homme à l'échelon international et en particulier des normes internationales du travail. A mesure que le coût humain de l'industrialisation se précisait, on a pris de plus en plus conscience de la nécessité de protéger les travailleurs et d'adopter un ensemble universel de normes internationales assurant une protection égale pour tous. Dans le même temps, les industriels craignaient de perdre leur avantage concurrentiel s'ils amélioraient unilatéralement les conditions de travail, d'où la nécessité d'adopter une réglementation sociale internationale de façon à mettre toutes les parties sur un pied d'égalité.... ».*⁵⁷⁷

*« Au cœur de l'O.I.T., comme de toute activité du B.I.T., se trouvent le tripartisme et les normes internationales du travail. Le tripartisme, bien sûr, qui donne à ces normes une légitimité toute particulière puisqu'elles sont créées et administrées non seulement par les gouvernements mais aussi par les employeurs et les travailleurs. Qu'il soit permis de relever, par l'expérience depuis 1919, combien ces normes, conventions indépendamment de leur ratification, comme recommandations, ont un impact considérable, même s'il est souvent discret et indirect, sur les législations et pratiques des différents Etats Membres.... ».*⁵⁷⁸

Les normes internationales du travail sont le principal moyen d'action de l'O.I.T. depuis sa création en 1919. Elles prennent la forme de conventions ou de recommandations. Les

⁵⁷⁷ D'après la publication du B.I.T., mot du Jean-Claude Javillier directeur du département des normes international du travail : « *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail* », première édition 2004, page : 1.

⁵⁷⁸ D'après la publication de O.I.T., mot du Jean-Claude Javillier directeur du département des normes international du travail : « *Les normes internationales de travail : approche globale* », version préliminaire 2002, page : V.

conventions sont des traités internationaux qui lient les États Membres qui les ratifient. En les ratifiant, ceux-ci s'engagent formellement à donner effet aux dispositions de ces conventions, en droit comme en fait. Les recommandations ne sont pas des traités internationaux. Elles fixent des principes directeurs non contraignants susceptibles d'orienter les politiques et les pratiques nationales. Elles complètent souvent les dispositions des conventions⁵⁷⁹.

Ces conventions et recommandations établissent le cadre juridique international permettant d'assurer la justice sociale dans le contexte actuel de la mondialisation de l'économie. Adoptées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés, les normes internationales du travail couvrent une large gamme de sujets, y compris la liberté syndicale et la négociation collective, le travail forcé, le travail des enfants, l'égalité de chances et de traitement, les consultations tripartites, l'administration et l'inspection du travail, la politique de l'emploi et la promotion de l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, la sécurité de l'emploi, la politique sociale, les salaires, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, la protection de la maternité, les salariés migrants, les gens de mer, les pêcheurs, les dockers, les peuples indigènes et tribaux, et d'autres catégories spécifiques de salariés(*toutes ces catégories à voir plus loin*).

Les enjeux de la mondialisation ont donné aux normes internationales du travail une pertinence plus grande que jamais. Quels avantages ces normes apportent-elles aujourd'hui ? Que sont ces normes ? Comment sont-elles élaborées et utilisées ? De quelle manière l'application et la promotion de ces normes se concrétise ? Quelles sont les thèmes traités dans ces normes ?

Pour répondre à ces différentes questions, nous allons aborder les points suivants :

- Bénéfices des normes internationales de travail **(1.2.1)** ;
- Composantes des normes **(1.2.2)** ;
- Elaboration des normes **(1.2.3)** ;
- Utilisation des normes **(1.2.4)** ;
- Application et promotion des normes **(1.2.5)** ;
- Interprétation et dénonciation des normes **(1.2.6)** ;
- Thèmes traités dans les normes **(1.2.7)**.

⁵⁷⁹ D'après la publication de l'O.I.T. : « *Guide sur les normes internationales de travail* », première édition 2008, page : 1.

1.2.1. Bénéfices des normes internationales de travail :

Les normes internationales du travail concernent avant tout l'épanouissement des personnes en tant qu'êtres humains. Le développement économique doit comprendre la création d'emplois et de conditions de travail dans lesquels les salariés peuvent travailler en toute liberté, sécurité et dignité. Le développement économique n'est pas une fin en soi, il sert à améliorer la vie des êtres humains. Les normes garantissent que le développement économique reste axé sur l'objectif consistant à améliorer la vie des hommes et des femmes.

Assurer un travail décent au sein d'une économie mondialisée requiert une action au niveau international. La communauté internationale relève ce défi en élaborant des instruments juridiques. L'O.I.T. contribue à ce cadre juridique en élaborant et en cherchant à promouvoir des normes internationales du travail visant à garantir que la croissance et le développement économiques vont de pair avec la création d'emplois décents. Les normes internationales du travail constituent, donc, les normes sociales fondamentales minimums convenues par tous les acteurs de l'économie mondiale.

Un cadre juridique international en matière de normes sociales garantit à chacun des conditions égales dans l'économie mondiale. Il aide les gouvernements et les employeurs à ne pas céder à la tentation d'abaisser les normes du travail dans l'espoir que cela pourrait leur donner un meilleur avantage comparatif dans les échanges internationaux.

Les normes internationales du travail sont parfois perçues comme coûteuses et donc comme un obstacle au développement économique. Cependant, de plus en plus d'études montrent que le respect de ces normes s'accompagne souvent d'une amélioration de la productivité et de la performance économique. Par exemple, les normes sur les salaires minimums et la durée du travail ainsi que sur le respect de l'égalité peuvent se traduire par une plus grande satisfaction et une meilleure performance des salariés et donc un renouvellement moins fréquent du personnel.

D'autres avantages résident dans le fait que ces normes représentent un filet de sécurité en cas de crise économique. Même les économies à forte croissance qui emploient des salariés très qualifiés peuvent être touchées par une récession économique imprévisible. Une étude du B.I.T. a conclu que le dialogue social, la liberté syndicale et les systèmes de protection sociale devaient être renforcés afin d'offrir des garde-fous plus solides en cas de récessions économiques de ce type.

Ces normes tracent aussi une stratégie pour réduire la pauvreté. En effet, un marché régi par un ensemble de règles et d'institutions équitables est plus dynamique et profitable à tous.

Il en est de même du marché du travail. De bonnes pratiques de travail définies par des normes internationales du travail et appliquées par le biais d'un système juridique national garantissent un marché du travail stable et dynamique tant pour les salariés que pour les employeurs.

Les normes internationales du travail sont le fruit de débats qui ont lieu entre les gouvernements, les employeurs et les salariés, en consultation avec des experts du monde entier. Elles sont la concrétisation du consensus international qui se dégage sur la façon dont un problème particulier concernant le travail pourrait être traité à l'échelon mondial et elles reflètent la connaissance et l'expérience prévalant aux quatre coins du monde. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de salariés, les institutions internationales, les entreprises multinationales et les organisations non gouvernementales peuvent tirer profit de ces connaissances en les intégrant dans leurs politiques, leurs objectifs opérationnels et leurs activités quotidiennes. En raison de leur caractère juridique, les normes internationales du travail peuvent être utilisées dans les régimes juridiques et les administrations à l'échelon national et faire partie du corpus de droit international qui pourra favoriser une plus grande intégration de la communauté internationale.

1.2.2. Composantes des normes internationales de travail :

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'O.I.T. (gouvernements, employeurs et salariés) qui définissent les principes et les droits minimums au travail.

Il s'agit soit de **conventions**, qui sont des traités internationaux et qui sont ouverts à la ratification des Etats Membres, leur objet ne porte pas sur les relations entre les Etats signataires mais vise directement à régir les relations de travail et les politiques sociales subséquentes des pays membres en prescrivant des droits et des obligations que les Etats peuvent intégrer dans leur système juridique, tout pays qui ratifie une convention se trouve juridiquement lié par son contenu et soumis à l'obligation de prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention, soit de **recommandations**, qui ne constituent pas des instruments juridiques contraignants et ne sont pas ouvertes à la ratification, leur finalité n'est pas d'obliger les Etats Membres à respecter leur contenu mais plutôt de leur proposer des lignes directrices dans la régulation des relations de travail et dans la mise en œuvre de leur politique sociale.

Souvent, une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui l'ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante complète la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur la façon dont cette convention pourrait être appliquée. Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées à aucune convention.

Certaines conventions consacrent les principes et droits fondamentaux et prennent de ce fait une place centrale dans le dispositif des normes internationales du travail. Il s'agit de la reconnaissance de la liberté d'association, du principe de non-discrimination et de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Les huit (8) conventions « fondamentales » qui portent sur ces catégories de principes sont les suivantes :

- La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 complété par le Protocole (n° 29), 2014 ;
- La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ;
- La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Le B.I.T. a également qualifié quatre (4) autres conventions d'instruments « prioritaires » ou de « gouvernance », encourageant ainsi les États Membres à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail. Les quatre (4) conventions prioritaires sont les suivantes :

- La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 complété par le Protocole (n° 81), 1947 ;
- La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ;
- La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ;
- La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Le reste des autres conventions sont qualifiées de : conventions « techniques ».

1.2.3. Elaboration des normes internationales de travail :

Les normes internationales du travail sont élaborées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés et adoptées lors de la Conférence internationale du Travail de l'Organisation. Une fois les normes adoptées, les États Membres de l'O.I.T. doivent les soumettre à l'autorité nationale compétente (en principe le Parlement). Dans le cas des conventions, cela signifie qu'elles seront examinées en vue de leur ratification. Si un pays décide de ratifier une convention, celle-ci entrera généralement en vigueur pour ce pays un (1) an après la date de ratification. Les pays ayant ratifié une convention s'engagent à l'appliquer en droit et en pratique et à faire rapport sur son application à intervalles réguliers. Des procédures de réclamation et de plainte peuvent être engagées contre un État qui n'aurait pas respecté les dispositions d'une convention qu'il a ratifiée.

Il existe actuellement Cent quatre-vingt-dix (190) **conventions** et deux-cent six (206) **recommandations**, dont certaines remontent à 1919⁵⁸⁰. Comme on peut s'y attendre, certains de ces instruments ne correspondent plus aux besoins actuels et c'est pourquoi l'O.I.T. adopte des conventions révisées qui en remplacent de plus anciennes ou des **protocoles** qui ajoutent de nouvelles dispositions à des conventions antérieures. En effet, la révision des conventions et recommandations est une condition importante de leur mise à jour. C'est un processus permanent qui s'inscrit dans le cadre des activités normatives de l'O.I.T. et qui s'impose face aux changements sociaux et économiques. Dans la pratique et sauf cas particuliers, le processus de révision est pour l'essentiel le même que pour l'adoption de conventions et recommandations. Les effets de l'entrée en vigueur ou de la ratification d'une convention révisée sur de précédentes conventions varient. Une recommandation qui révisé ou remplace une ou plusieurs recommandations antérieures se substitue à cette ou ces dernières.

Le B.I.T. peut également approuver le retrait de recommandations ou de conventions qui ne sont pas entrées en vigueur. En effet, une convention ou une recommandation est considérée comme obsolète «s'il apparaît qu'elle a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation». La procédure d'abrogation s'applique aux conventions en vigueur. Celle du retrait s'applique aux conventions qui ne sont pas en vigueur ainsi qu'aux recommandations.

⁵⁸⁰ D'après la consultation du site web officiel de l'O.I.T. jusqu'à la date du 25/12/2020 :

- <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12000:::NO::>
- <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12010:::NO::>
- <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12005:::NO::>

1.2.4. Utilisation des normes internationales du travail :

Pour de nombreux pays, la première étape consiste à décider d'envisager la ratification d'une convention de l'O.I.T.. Certains commencent souvent par revoir et, si nécessaire, réviser leur législation et leurs politiques afin de les mettre en conformité avec l'instrument qu'ils souhaitent ratifier. Les normes servent alors d'objectifs à l'harmonisation des lois et pratiques nationales dans un domaine particulier ; la ratification proprement dite peut intervenir ultérieurement à l'occasion du processus de mise en œuvre de la norme. D'autres pays décident de ne pas ratifier telle ou telle convention mais ils alignent néanmoins leur législation sur les dispositions de cet instrument ; les normes de l'O.I.T. leur servent de modèle pour formuler des lois et des orientations politiques. D'autres pays encore ratifient les conventions de l'O.I.T. assez rapidement et s'efforcent ensuite d'harmoniser leur législation et leurs pratiques nationales avec ces instruments. Les observations des organes de contrôle et l'assistance technique du B.I.T. (voir plus loin) peuvent les aider dans ce processus. Pour ces pays, la ratification constitue la première étape vers l'application d'une norme.

Dans de nombreux pays, les traités internationaux ratifiés s'appliquent directement en droit interne. Les instances judiciaires peuvent se prévaloir des normes internationales du travail pour trancher des cas où la législation nationale est inadéquate ou ne dit rien sur le sujet.

En plus de donner forme à des législations, les normes peuvent fournir des orientations pour l'élaboration des politiques nationales et locales. Elles peuvent servir à améliorer des structures administratives. Elles peuvent également être des sources de bonnes relations professionnelles que les organismes de résolution des conflits du travail appliquent ou servir de modèles pour l'élaboration de conventions collectives.

1.2.5. Application et promotion des normes internationales de travail :

Les normes internationales du travail sont étayées par un système de contrôle unique au niveau international qui contribue à garantir que les États appliquent les conventions qu'ils ratifient. L'O.T. examine régulièrement l'application des normes dans les États Membres et signale les domaines dans lesquels il y aurait matière à amélioration. Si un problème se pose concernant l'application des normes, l'O.I.T. cherche à aider les pays concernés par le biais du dialogue social et de l'assistance technique. Cet examen s'effectue à travers des organes de contrôle dont l'Organisation s'est dotés ainsi que par le biais des plaintes et des réclamations.

Dans ce paragraphe, nous allons aborder les points suivants :

- Système de contrôle des normes internationales du travail ;
- Application des conventions non ratifiées ;
- Assistance technique et formation du B.I.T. ;
- Déclaration de l'O.I.T. relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

➤ **Système de contrôle des normes internationales du travail :**

L'O.I.T. a mis au point divers mécanismes de contrôle qui permettent de suivre, au-delà du moment de leur adoption par la Conférence internationale du Travail et de leur ratification par les États, l'effet donné aux conventions et recommandations en droit et dans la pratique. Il existe deux (2) catégories de mécanismes de contrôle :

- Un mécanisme régulier de contrôle ;
- Des procédures particulières (réclamation, plainte, procédure spéciale en matière de liberté syndicale).

● **Contrôle régulier :**

Une fois qu'un État a ratifié une convention, il est tenu de présenter périodiquement un rapport sur les mesures prises pour lui donner effet. Tous les deux (2) ans, les gouvernements sont tenus de présenter un rapport expliquant les mesures qu'ils ont prises en droit et en pratique pour appliquer l'une quelconque des huit (8) conventions fondamentales et des quatre (4) conventions prioritaires qu'ils ont ratifiées; pour les autres conventions, sauf celles qui ont été mises à l'écart (c'est-à-dire dont l'application n'est plus contrôlée de façon régulière), ils doivent présenter un rapport tous les cinq (5) ans. Des rapports sur l'application de conventions peuvent être demandés à des intervalles plus rapprochés. Les gouvernements doivent communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de salariés qui peuvent faire des commentaires à ce sujet, ces organisations peuvent également envoyer directement au B.I.T. leurs commentaires sur l'application des conventions.

Le mécanisme régulier de contrôle se base sur l'examen des rapports portant sur l'application en droit et dans la pratique envoyés par les États Membres, ainsi que les observations envoyées à ce sujet par les organisations de salariés et d'employeurs. Ce contrôle est réalisé par deux (2) organes de l'O.I.T. :

- Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations :

La commission fait deux (2) sortes de commentaires des observations et des demandes directes. Les observations contiennent les commentaires sur les questions fondamentales que soulève l'application d'une convention particulière par un État. Ces observations sont publiées dans le rapport annuel de la commission. Les demandes directes portent sur des questions plus techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissements. Elles ne sont pas publiées dans le rapport mais sont communiquées directement aux gouvernements concernés.

- Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail :

Le rapport annuel de la Commission d'experts est présenté à la session suivante de la Conférence internationale du Travail où il est examiné par la Commission de l'application des normes de la Conférence. Cette commission est composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des salariés. Elle examine le rapport à l'occasion de réunions tripartites et relève un certain nombre de points qui feront l'objet d'un débat. Les gouvernements concernés par les commentaires sont invités à répondre devant la Commission de l'application de la Conférence et à fournir des informations sur le point en question. Très souvent, la Commission de l'application de la Conférence formule des conclusions invitant les gouvernements à prendre des mesures précises pour apporter une solution à un problème ou à accepter des missions ou l'assistance technique du B.I.T.. Les débats et les conclusions sur les cas examinés par la Commission de l'application de la Conférence sont publiés dans son rapport. Les cas particulièrement préoccupants sont mis en évidence dans des paragraphes spéciaux de ce rapport.

• Les procédures particulières :

A la différence du mécanisme régulier de contrôle, les trois (3) procédures énumérées ci-dessous se fondent sur la soumission d'une réclamation ou d'une plainte :

- La procédure de réclamation au sujet de l'application de conventions ratifiées :

Elle donne le droit aux organisations professionnelles d'employeurs ou de salariés de présenter au Conseil d'administration du B.I.T. une réclamation à l'encontre de tout État Membre qui, à leur avis, «n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une

convention à laquelle il a adhéré». Un comité tripartite du conseil d'administration pourra être créé afin d'examiner la réclamation et la réponse du gouvernement. Le rapport que ce comité soumet au conseil d'administration précise les aspects juridiques et pratiques du cas, évalue les informations présentées et conclut sous forme de recommandations. Si la réponse du gouvernement ne paraît pas satisfaisante, le conseil d'administration a le droit de rendre publique la réclamation reçue et la réponse donnée.

- La procédure de plainte au sujet de l'application de conventions ratifiées :

Tout État Membre peut déposer auprès du B.I.T. une plainte à l'encontre d'un autre État Membre qui, à son avis, n'assure pas d'une manière satisfaisante la mise en œuvre d'une convention que l'un et l'autre ont ratifiée. Une procédure analogue peut être engagée par le conseil d'administration soit d'office, soit sur plainte d'un délégué (gouvernemental, employeur ou salarié) à la Conférence Internationale du Travail. À la réception d'une plainte, le conseil d'administration peut inviter le gouvernement à l'encontre duquel elle a été déposée à donner des explications à ce sujet. Si le conseil d'administration ne l'estime pas nécessaire ou si le gouvernement ne répond pas dans un délai raisonnable, le conseil d'administration peut nommer une Commission d'enquête chargée d'examiner l'affaire. La Commission entreprend un examen approfondi de toutes les questions. Après quoi, la Commission prépare un rapport présentant ses conclusions et ses recommandations sur les mesures à prendre dans des délais prescrits. Ce rapport est communiqué au conseil d'administration de même qu'aux gouvernements concernés. Ces derniers disposent d'un délai de trois (3) mois pour faire savoir au directeur général du B.I.T. s'ils acceptent ou non les recommandations de la commission. En cas d'acceptation, l'instruction prend fin et la commission d'experts se charge alors du suivi de la mise en œuvre des recommandations. Si un gouvernement n'accepte pas les recommandations, il peut saisir la Cour Internationale de Justice (C.I.J.) de la plainte. La Cour peut confirmer, modifier ou émettre des réserves sur toutes décisions ou recommandations de la commission, sa décision étant sans appel. Si un Membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la commission d'enquête, soit dans la décision de la C.I.J., le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence Internationale du Travail telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations.

- La procédure spéciale de plainte en matière de liberté syndicale :

Les procédures relatives à la liberté syndicale ont été établies suite à un accord conclu entre l'O.I.T. et le conseil économique et social de l'O.N.U.. Ces procédures se caractérisent par le fait que des plaintes peuvent être portées à l'encontre d'États Membres, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions sur la liberté syndicale, du fait de leur adhésion à l'O.I.T. qui implique l'acceptation formelle des principes exposés dans la Constitution de l'O.I.T.. Deux (2) organes spéciaux ont été mis en place entre l'O.I.T. et l'O.N.U au titre de l'accord susmentionné :

✓ Comité de la liberté syndicale du conseil d'administration :

La fonction de ce comité est de garantir et promouvoir le droit d'association des salariés et des employeurs. Des plaintes peuvent être déposées contre des États Membres par des gouvernements, ou des organisations de salariés ou d'employeurs, que les conventions de l'O.I.T. relatives à la liberté syndicale aient été ou non ratifiées. Après la réception, la plainte est transmise au gouvernement concerné pour qu'il communique ses observations.

Si le gouvernement tarde à faire part de ses observations, le comité de liberté syndicale peut adresser un appel pressant, après quoi, les raisons du retard à communiquer les observations peuvent être examinées à la Conférence internationale du Travail. En cas de non réponse du gouvernement à la suite de l'appel pressant, le comité de liberté syndicale peut poursuivre l'examen du cas par défaut. Le comité soumet alors un rapport sur le fond au conseil d'administration, et une large publicité est donnée à la plainte, aux décisions du conseil d'administration et à l'attitude d'obstruction du gouvernement. Bien qu'il s'agisse essentiellement d'une procédure écrite, il est possible d'enquêter sur place et de recueillir des dépositions orales auprès des parties. Toutefois, dans des affaires particulièrement graves ou urgentes, le directeur général de B.I.T. pourra, avec l'accord préalable du comité de liberté syndicale, envoyer un représentant dans le pays concerné pour mener une enquête sur place en vue de rédiger un rapport sur lequel le comité pourra ensuite baser ses conclusions et recommandations. Des « contacts directs » ne pourront toutefois avoir lieu qu'à l'invitation ou avec le consentement du gouvernement concerné.

Après avoir procédé à l'examen de la plainte et de la réponse du gouvernement, le comité rédige un rapport soumettant ses conclusions et recommandations à l'approbation du conseil d'administration. Une fois approuvé, le rapport est communiqué au gouvernement concerné pour qu'il prenne les mesures pertinentes, et il est publié. Dans les affaires

concernant des pays ayant ratifié une ou plus des conventions portant sur la liberté syndicale, l'examen des mesures prises à partir des recommandations du conseil d'administration concernant les aspects législatifs peut être confié à la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Dans les cas où le pays concerné n'a pas ratifié les conventions, s'il n'y a pas de réponse ou si la réponse est totalement ou partiellement insatisfaisante, le comité de liberté syndicale peut porter l'affaire à intervalles réguliers à l'attention du gouvernement concerné et demander des informations sur le suivi des recommandations.

✓ Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale :

Cette commission a pour mandat d'examiner les plaintes en violation des droits syndicaux qui lui sont soumises par le conseil d'administration concernant à la fois les pays qui ont ratifié les conventions sur la liberté syndicale, et ceux qui ne les ont pas ratifiées. Dans ce dernier cas, l'accord préalable du gouvernement concerné est nécessaire. Bien que son rôle majeur consiste à enquêter sur des situations soumises à son examen, elle peut aussi examiner de concert avec le gouvernement intéressé, la possibilité de régler les difficultés par voie d'accord.

Une affaire peut être soumise à cette commission par des gouvernements ou des organisations d'employeurs ou de salariés. La commission peut également examiner des plaintes de violations de la liberté syndicale portées à l'encontre d'États qui ne sont pas membres de l'O.I.T. mais qui sont membres de l'O.N.U.. Dans de tels cas, la décision de transmettre l'affaire à la commission incombera au conseil économique et social de l'O.N.U..

La procédure suivie par la commission d'investigation et de conciliation est la même que celle suivie par une commission d'enquête. Tout d'abord elle demande des informations aux parties concernées, ainsi qu'aux organisations nationales et internationales de salariés et d'employeurs. Les représentants désignés par les parties et les témoins appelés par les parties ou par la commission elle-même sont ensuite entendus, après quoi la commission peut éventuellement décider de se rendre dans le pays en question. À la fin de sa visite, la commission peut adresser aux parties ou au gouvernement certaines suggestions préliminaires. À son retour, la commission rédige un rapport final sur l'affaire, avec des conclusions et des recommandations pour la solution du problème soulevé. Le conseil

d'administration peut demander au gouvernement de donner suite à ces recommandations et de l'informer des mesures qui auraient été prises en conséquence.

➤ **L'application des conventions non ratifiées :**

L'O.I.T. a estimé qu'il était important de suivre l'évolution de la situation dans les pays qui n'avaient pas ratifié les instruments des normes internationales de travail. En effet, les États membres sont tenus de faire rapport à intervalles réguliers, à la demande du conseil d'administration, sur les mesures qu'ils ont prises pour donner suite aux dispositions de certaines conventions ou recommandations, et d'indiquer tout obstacle qui a empêché ou retardé la ratification d'une convention particulière.

De l'autre côté, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations publie chaque année une étude d'ensemble de la législation et de la pratique nationale des États Membres, sur un thème choisi par le conseil d'administration. Ces études d'ensemble sont élaborées principalement sur la base des rapports envoyés par les États Membres et des informations transmises par les organisations d'employeurs et de salariés. Elles permettent à la commission d'experts d'étudier l'impact des conventions et des recommandations, d'analyser les difficultés dont font état les gouvernements quant à leur application et d'identifier les moyens de surmonter ces difficultés.

➤ **Assistance technique et formation :**

Le B.I.T. fournit une assistance technique sous diverses formes dans le cadre de laquelle les fonctionnaires du bureau ou d'autres experts aident les pays à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine législatif ou dans la pratique pour assurer la conformité avec les normes.

➤ **Déclaration de l'O.I.T. relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi :**

En adoptant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, les États Membres de l'O.I.T. reconnaissent qu'ils ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, d'œuvrer en vue de garantir certaines valeurs fondamentales, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition

effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette obligation existe même si les pays n'ont pas encore pu ratifier les huit (8) conventions fondamentales (*vu précédemment*) qui affirment ces principes. Par ailleurs, le B.I.T. lui-même a l'obligation de fournir l'assistance nécessaire pour atteindre ces objectifs.

La Déclaration et son suivi ont pour objectif de promouvoir les principes et droits énoncés par la déclaration et de faciliter la ratification des conventions fondamentales, par le dialogue et l'assistance technique. Ils n'ont pas pour but de créer une série parallèle de normes, mais plutôt d'aider les États membres à respecter pleinement les principes et droits fondamentaux au travail, y compris à ratifier toutes les conventions fondamentales. Une fois cet objectif atteint, tous les États Membres auront été amenés au sein du même système de contrôle régulier pour ce qui est de ces instruments.

1.2.6. Interprétation et dénonciation des normes internationales de travail :

L'interprétation des conventions et des recommandations est confiée à la Cour Internationale de la Justice (C.I.J.). Elle est considérée comme étant le seul organe compétent pour donner des interprétations autorisées des conventions et des recommandations internationales du travail. Les gouvernements qui ont des doutes quant à la signification de dispositions particulières d'une convention ou d'une recommandation internationale du travail peuvent demander l'avis du bureau. Tout en précisant chaque fois qu'il n'a aucune compétence spéciale pour interpréter les conventions et les recommandations, le bureau prête son assistance aux gouvernements qui lui demandent un avis. Des explications concernant la signification et la portée des dispositions des conventions se trouvent également dans les rapports de la commission d'experts et de la commission de l'application des normes de la conférence, des commissions d'enquête, du comité de la liberté syndicale du conseil d'administration et de la commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale⁵⁸¹.

Quant à la dénonciation d'une convention, chaque convention renferme un article définissant les conditions dans lesquelles l'État qui l'a ratifiée peut la dénoncer, c'est-à-dire mettre fin à ses obligations. Il convient de se référer aux conditions précises établies dans chaque cas. Le Conseil d'administration a adopté le principe général selon lequel dans tous les cas où la dénonciation d'une convention ratifiée est envisagée, il est souhaitable que le

⁵⁸¹ D'après la publication de B.I.T. : « *le manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail* », première édition 2012, pages : 43-44.

gouvernement intéressé, avant de prendre une décision, consulte pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au sujet de problèmes rencontrés et des mesures à prendre en vue de les résoudre.

1.2.7. Thèmes traités dans les normes internationales de travail :

Comme nous l'avons dit précédemment, Il existe actuellement cent quatre-vingt-dix (190) conventions et deux-cent six (206) recommandations liées ; six (6) conventions ont été révisées, c'est-à-dire complétées, et de nouvelles dispositions ont été ajoutées à ces conventions antérieures constituées sous formes de Protocoles.

Les différentes conventions et recommandations liées peuvent être classifiées pour un pays quelconque selon trois (3) catégories, à savoir :

- **Par statut**, nous distinguons, les conventions qui sont encore « en vigueur », et, les conventions qui « ne sont pas en vigueur », c'est-à-dire, les conventions qui sont dénoncées par un pays ;

- **Par type**, nous distinguons les conventions fondamentales, les conventions de gouvernance ou prioritaire et enfin, les conventions techniques ;

- **Par sujet**, nous distinguons :

- ✓ La liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles ;
- ✓ Le travail forcé ;
- ✓ L'élimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents ;
- ✓ L'égalité de chances et de traitement ;
- ✓ La consultation tripartite ;
- ✓ L'administration et inspection du travail ;
- ✓ La politique et promotion de l'emploi ;
- ✓ L'orientation et formation professionnelles ;
- ✓ La sécurité de l'emploi ;
- ✓ Les salaires ;
- ✓ Le temps de travail ;
- ✓ La sécurité et santé au travail ;
- ✓ La sécurité sociale ;
- ✓ La protection de la maternité ;
- ✓ La politique sociale ;

- ✓ Les salariés migrants ;
- ✓ Les gens de mer ;
- ✓ Les pêcheurs ;
- ✓ Les dockers ;
- ✓ Les peuples indigènes et tribaux ;
- ✓ Les catégories particulières de salariés ;
- ✓ Les conventions sur les articles finals ;
- ✓ Autres recommandations.

Nous nous limitons la présentation des différentes conventions et recommandations selon la classification par catégorie de sujet⁵⁸².

➤ **La liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles :**

Le principe de la liberté syndicale est au cœur des valeurs de l'O.I.T.. Le droit de constituer des organisations d'employeurs et de salariés est la condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sain. Néanmoins, l'application de ces droits et principes soulève toujours des difficultés dans de nombreux pays. Il arrive que, dans certains pays, la liberté syndicale soit déniée à certaines catégories de salariés (comme les fonctionnaires, les gens de mer, les salariés des zones franches d'exportation), que les activités des organisations d'employeurs et de salariés soient suspendues illégalement ou fassent l'objet d'actes d'ingérence, et, dans des cas extrêmes, que des syndicalistes soient arrêtés ou exécutés. Les normes de l'O.I.T contribuent à la résolution des difficultés qui font obstacle au respect de ce droit fondamental dans le monde entier.

La liberté syndicale permet que les salariés et les employeurs puissent se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail. Associées à une liberté syndicale forte, de bonnes pratiques de négociation collective garantissent que les salariés et les employeurs ont un poids égal dans les négociations et que les décisions prises seront justes et équitables. La négociation collective permet aux deux parties de négocier une relation de travail équitable et empêche les conflits du travail coûteux. Ainsi, certaines études ont montré que dans les pays dotés de systèmes de négociations collectives bien coordonnées, il y avait en général moins d'inégalités salariales, le chômage était moins important et moins persistant, et les grèves étaient moins nombreuses et plus courtes que dans les pays où la négociation collective n'était

⁵⁸² Le classement de ces conventions et ces recommandations est mis à jour jusqu'à la date du 25/12/2020.

pas aussi bien organisée. Les normes de l'O.I.T. encouragent la négociation collective et contribuent à faire en sorte que de bonnes relations de travail profitent à tous⁵⁸³.

➤ **Le travail forcé :**

Bien que le travail forcé soit universellement condamné, des millions de personnes dans le monde en sont toujours victimes. L'esclavage traditionnel perdure dans certaines régions d'Afrique, tandis que le travail forcé sous la forme de systèmes de recrutement coercitifs existe dans de nombreux pays d'Amérique latine, dans certaines régions des Caraïbes et dans d'autres parties du monde. Dans de nombreux pays, les employés de maison sont piégés dans des situations de travail forcé, et ils sont souvent retenus au domicile de leur employeur par la menace ou la violence. La servitude pour dette subsiste en Asie du Sud, où des millions d'hommes, de femmes et d'enfants sont enchaînés à leur travail par un cercle vicieux d'endettement. En Europe et en Amérique du Nord, de plus en plus de femmes et d'enfants sont victimes de trafiquants qui les vendent à des réseaux de prostitution forcée ou à des ateliers clandestins. Enfin, le travail forcé reste un moyen de punir les personnes qui ont osé exprimer leurs opinions politiques.

Pour beaucoup de gouvernements, l'élimination du travail forcé reste l'un des grands défis du vingt-et-unième (21^{ème}) siècle. Le travail forcé est non seulement une violation grave d'un droit de l'homme fondamental mais il est aussi l'une des principales causes de la pauvreté et compromet le développement économique. Les normes de l'O.I.T. sur le travail forcé, associées à une assistance technique bien ciblée, constituent les principaux outils internationaux pour lutter contre ce fléau⁵⁸⁴.

➤ **L'élimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents :**

Le travail des enfants constitue une violation des droits de l'homme fondamentaux, et il est démontré qu'il freine leur développement, ce qui peut entraîner des lésions physiques ou psychologiques à vie. Les faits montrent qu'il existe un lien étroit entre la pauvreté des ménages et le travail des enfants et que le travail des enfants perpétue la pauvreté de

⁵⁸³ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « la liberté syndicale, la négociation collective et les relations professionnelles », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org, page 601.

⁵⁸⁴ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « le travail forcé », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org, page 601.

génération en génération en les tenant à l'écart de l'école et en limitant leurs possibilités de promotion sociale. Cette diminution des ressources humaines a été liée à une croissance économique faible et à un développement social lent. Selon une étude récente du B.I.T., l'élimination du travail des enfants dans les économies en transition et en développement pourrait générer des avantages économiques environ sept (7) fois supérieurs aux coûts liés principalement aux investissements pour l'amélioration des services sociaux et éducatifs. Dans ce contexte, les normes de l'O.I.T. sur le travail des enfants sont des instruments juridiques internationaux d'une grande importance pour lutter contre ce fléau⁵⁸⁵.

➤ **L'égalité de chances et de traitement :**

Partout dans le monde, des millions de femmes et d'hommes se voient refuser l'accès à un travail et à une formation, touchent de maigres salaires ou sont cantonnés dans certains emplois simplement en raison de leur sexe, de la couleur de leur peau, de leur appartenance ethnique ou de leurs croyances, sans que soient pris en compte leurs capacités et leurs qualifications. Ainsi, dans certains pays industrialisés, les travailleuses perçoivent, à travail égal, un salaire pouvant être de vingt-cinq pour cent (25 %) inférieur à celui de leurs collègues masculins. La protection contre la discrimination fait partie des droits de l'homme fondamentaux et elle est indispensable pour que les salariés choisissent librement leur emploi, développent pleinement leur potentiel et recueillent les fruits de leur labeur en fonction de leur mérite. Favoriser l'égalité sur le lieu de travail est aussi synonyme d'avantages économiques importants. Pour les employeurs, cela signifie une main-d'œuvre plus abondante, plus diversifiée et d'une plus grande qualité et, pour les salariés, un accès plus facile à la formation et des salaires souvent plus élevés. Les bénéfices d'une économie mondialisée sont plus équitablement répartis dans une société égalitaire, ce qui génère une plus grande stabilité sociale et un soutien plus large de la population en faveur du développement économique²¹. Les normes de l'O.I.T. sur l'égalité proposent des outils permettant d'éliminer la discrimination dans tous les aspects liés au travail et dans l'ensemble de la société. Elles constituent également la base à partir de laquelle il faudrait appliquer les

⁵⁸⁵ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « l'élimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

stratégies d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le domaine du travail⁵⁸⁶.

➤ **La consultation tripartite :**

L'O.I.T. est fondée sur le principe du tripartisme, c'est-à-dire dialogue et coopération entre gouvernements, employeurs et salariés, pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail. Les normes internationales du travail sont créées et leur application est contrôlée par le biais d'une structure tripartite qui fait de l'O.I.T. une organisation unique en son genre au sein du système des Nations Unies. L'approche tripartite utilisée pour l'adoption des normes garantit qu'elles bénéficient d'un large soutien de la part de tous les mandants de l'O.I.T..

Le tripartisme en matière de normes est également important à l'échelon national. Grâce à des consultations tripartites régulières, les gouvernements peuvent s'assurer que les normes de l'O.I.T. sont élaborées, appliquées et contrôlées avec la participation des employeurs et des salariés. Les normes de l'O.I.T. sur les consultations tripartites définissent les conditions de consultations nationales tripartites fructueuses, lesquelles peuvent être synonymes d'une plus grande coopération entre partenaires sociaux, d'une sensibilisation et d'une participation accrues pour ce qui est des questions liées aux normes internationales du travail, et conduire à une meilleure gouvernance ainsi qu'à une culture du dialogue social plus approfondie à propos des grandes questions sociales et économiques⁵⁸⁷.

➤ **L'administration et inspection du travail :**

Les normes internationales du travail sont en principe appliquées par le biais de la législation et des politiques nationales. Il est donc essentiel que chaque pays soit doté d'un système d'administration du travail viable et dynamique responsable de tous les aspects de l'élaboration des politiques nationales du travail et de leur mise en œuvre. Outre la promotion de différents systèmes d'administration du travail, les normes de l'O.I.T. encouragent la collecte de statistiques du travail, qui constituent un outil précieux pour déterminer les besoins et élaborer les politiques du travail, tant à l'échelon national qu'international. Bien qu'il existe une administration du travail dans la plupart des pays du monde, nombre d'entre elles sont

⁵⁸⁶ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « l'égalité de chances et de traitement », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁵⁸⁷ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « la consultation tripartite », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

confrontées à des difficultés financières et matérielles. Un financement approprié des systèmes d'administration du travail est donc nécessaire pour renforcer cet important instrument de développement.

L'application de la législation sociale dépend de l'efficacité de l'inspection du travail. Les inspecteurs du travail examinent la façon dont les normes nationales du travail sont appliquées sur le lieu de travail et donnent des conseils aux employeurs et aux salariés sur les moyens d'améliorer l'application de la législation nationale dans des domaines comme la durée du travail, les salaires, la sécurité et la santé au travail, et le travail des enfants. Les inspecteurs du travail attirent en outre l'attention des autorités nationales sur les lacunes et les défauts de la législation. Ils jouent un rôle important en veillant à ce qu'elle soit appliquée de manière égale à tous les employeurs et salariés. Néanmoins, des difficultés subsistent dans les pays où les budgets et le personnel alloués aux systèmes d'inspection du travail sont insuffisants pour que ceux-ci soient efficaces. Des estimations font apparaître que, dans certains pays en développement, moins d'un pour cent du budget national est alloué à l'administration du travail, budget duquel les systèmes d'inspection du travail ne reçoivent qu'une infime partie. D'autres études montrent que les coûts générés par les maladies professionnelles et les accidents du travail, l'absentéisme, la violation des droits des salariés et les conflits du travail peuvent être plus élevés. L'inspection du travail peut contribuer à prévenir ces problèmes et donc à améliorer la productivité et le développement économique⁵⁸⁸.

➤ **La politique et promotion de l'emploi :**

Pour la plupart des gens, le seul moyen d'échapper à la pauvreté est d'avoir un emploi. L'O.I.T. est consciente qu'élaborer des normes du travail sans s'attaquer à la problématique de l'emploi est dénué de sens et elle consacre donc une large part de son programme de travail à créer pour les hommes et les femmes des possibilités plus nombreuses d'avoir un emploi et un revenu décents. Pour ce faire, elle cherche à promouvoir les normes internationales sur la politique de l'emploi qui, associées à des programmes de coopération technique, visent à parvenir au plein emploi, productif et librement choisi. Il n'y a pas qu'une seule politique qui puisse être recommandée pour atteindre cet objectif. Chaque pays, industrialisé, en développement ou en transition, doit mettre en place ses propres politiques dans le but de

⁵⁸⁸ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « l'administration et inspection du travail », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

parvenir au plein emploi. Les normes de l'O.I.T. relatives à la politique de l'emploi facilitent la conception et la mise en œuvre de telles politiques, garantissant ainsi le maximum de possibilités d'avoir accès à l'emploi nécessaire pour exercer un travail décent.

Les normes de l'O.I.T. se rapportant à la promotion de l'emploi fournissent des orientations sur la façon d'utiliser efficacement des moyens pour créer des emplois⁵⁸⁹.

➤ **L'orientation et formation professionnelles :**

L'éducation et la formation sont essentielles pour rendre les personnes employables et leur permettre ainsi d'avoir accès à un travail décent et d'échapper à la pauvreté. Pour être compétitifs dans l'économie mondiale actuelle, les salariés et les employeurs doivent être particulièrement bien formés dans les domaines des technologies de l'information et des communications, des nouveaux modes d'organisation des entreprises et du fonctionnement des marchés internationaux. Les sociétés qui recherchent le plein emploi et une croissance économique durable doivent, donc, investir dans l'éducation et la mise en valeur des ressources humaines. En offrant à l'ensemble de leur population active une éducation de base, des compétences professionnelles essentielles et des possibilités d'apprendre tout au long de la vie, les pays peuvent aider à garantir que les salariés préservent et améliorent leur employabilité, ce qui conduit à ce que cette population soit plus qualifiée et plus productive. Néanmoins, certains pays connaissent encore des lacunes dans les domaines de l'éducation et de l'accès aux technologies de l'information, et il existe de grosses disparités entre pays et au sein même des pays. Les normes de l'O.I.T. encouragent les États à élaborer des politiques de formation et de mise en valeur des ressources humaines qui profitent à l'ensemble des partenaires sociaux⁵⁹⁰.

➤ **La sécurité de l'emploi :**

La cessation d'une relation d'emploi peut être une expérience traumatisante pour un salarié et la perte de son revenu avoir une incidence directe sur le bien-être de sa famille. À mesure que davantage de pays cherchent à accroître la flexibilité de l'emploi et que la mondialisation déstabilise la sphère traditionnelle du travail, de plus en plus de salariés devront probablement faire face à la cessation involontaire de leur relation d'emploi à un

⁵⁸⁹ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « la politique et promotion de l'emploi », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org, page 601.

⁵⁹⁰ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « l'orientation et formation professionnelles », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org, page 601.

moment ou à un autre de leur carrière. Par ailleurs, la possibilité de réduire les effectifs et de licencier les salariés qui ne donnent pas satisfaction est nécessaire pour que les entreprises continuent d'être productives. Les normes de l'O.I.T. sur la cessation de la relation d'emploi tentent de trouver un équilibre entre la préservation du droit d'un employeur de licencier un salarié pour des motifs valables et la garantie que ce licenciement est juste, qu'il constitue le dernier recours et qu'il n'aura pas de conséquences négatives disproportionnées sur le salarié⁵⁹¹.

➤ Les salaires :

La plupart des gens travaillent pour gagner de l'argent. Pourtant, dans de nombreuses parties du monde, l'accès à un salaire convenable et régulier n'est pas garanti. Dans beaucoup de pays, le non-paiement des salaires a créé des arriérés énormes et les salaires sont parfois versés sous forme de biens manufacturés, d'obligations ou même d'autres biens. Il y a un lien entre arriérés importants de salaire et servitude pour dettes ou esclavage. Dans d'autres pays, les salariés risquent de ne plus percevoir de rémunération en raison de la faillite de l'entreprise qui les emploie. Les normes de l'O.I.T. sur les salaires couvrent ces questions et prévoient le paiement régulier des salaires, la fixation de salaires minimums et le règlement des salaires impayés en cas d'insolvabilité de l'employeur⁵⁹².

➤ Le temps de travail :

L'une des plus anciennes préoccupations en matière de législation sociale a été la réglementation de la durée du travail. Déjà au début du vingt et unième (21 ème) siècle, tout le monde reconnaissait que travailler pendant un nombre excessif d'heures constituait un danger pour la santé des salariés et pour leur famille. La toute première convention de l'O.I.T. limitait la durée du travail et prévoyait des périodes de repos appropriées pour les salariés. Aujourd'hui, les normes de l'Organisation sur le temps de travail fournissent un cadre permettant de réglementer les horaires de travail, les périodes de repos journalières et hebdomadaires ainsi que les congés annuels. Ces instruments visent à garantir une productivité élevée tout en préservant la santé physique et mentale des salariés. Les normes sur le travail à temps partiel sont devenues des instruments de plus en plus importants pour

⁵⁹¹ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « La sécurité de l'emploi », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁵⁹² Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « les salaires », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

traiter des questions comme la création d'emplois et la recherche de l'égalité entre hommes et femmes⁵⁹³.

➤ La sécurité et santé au travail :

La Constitution de l'O.I.T. établit le principe selon lequel les salariés doivent être protégés contre les maladies en général ou les maladies professionnelles et les accidents qui résultent de leur travail. Pourtant, cela n'est pas une réalité pour des millions de salariés. Les souffrances qu'entraînent ces accidents et ces maladies pour les salariés et leur famille sont immenses. En termes économiques, l'O.I.T. a estimé que quatre pour cent (4%) du P.I.B. mondial sont gaspillés à cause des maladies professionnelles et des accidents du travail⁵⁹⁴. Pour les employeurs, cela signifie des retraites anticipées coûteuses, la perte de personnels qualifiés, l'absentéisme et des primes d'assurance élevées. Pourtant, il serait possible d'éviter ces tragédies en adoptant des méthodes rationnelles de prévention, de notification et d'inspection. Les normes de l'O.I.T. sur la sécurité et la santé au travail fournissent aux gouvernements, aux employeurs et aux salariés les moyens indispensables pour élaborer de telles méthodes et prévoir un maximum de sécurité au travail⁵⁹⁵.

➤ La sécurité sociale :

Une société qui offre la sécurité à ses citoyens les protège non seulement des conflits et des maladies, mais également des incertitudes liées au fait de gagner sa vie en travaillant. Les systèmes de sécurité sociale garantissent, un revenu minimum en cas de chômage, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, vieillesse et retraite, invalidité, responsabilités familiales comme la grossesse et les soins aux enfants, ou perte du soutien de famille. Ces prestations sont importantes pour les salariés et leur famille, mais aussi pour l'ensemble de la communauté. En garantissant des soins médicaux, une sécurité en matière de revenus et des services sociaux, la sécurité sociale améliore la productivité et contribue à la dignité et au plein épanouissement de l'individu. Les systèmes de sécurité sociale favorisent également l'égalité entre hommes et femmes grâce à l'adoption de mesures qui garantissent que les femmes qui ont des enfants bénéficient de chances équivalentes sur le marché du travail. Pour

⁵⁹³ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « le temps de travail », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁵⁹⁴ D'après « *Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail* », par le B.I.T., première édition 2005, page : 52.

⁵⁹⁵ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « la sécurité et santé au travail », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

les employeurs, la sécurité sociale contribue à maintenir une main-d'œuvre stable et adaptable aux changements. Enfin, en offrant un filet de sécurité en cas de crise économique, elle constitue l'un des éléments fondamentaux de la cohésion sociale, contribuant ainsi à garantir la paix sociale et un engagement positif en faveur de la mondialisation et du développement économique. Malgré ces avantages, seulement 20 pour cent (20 %) de la population mondiale bénéficient de prestations adéquates de sécurité sociale, alors que plus de la moitié n'a pas la moindre couverture⁵⁹⁶. Les normes de l'O.I.T. sur la sécurité sociale prévoient une variété de couvertures selon les différents systèmes économiques et stades de développement des pays. Les conventions sur la sécurité sociale offrent une gamme d'options et de clauses de souplesse qui permettent de parvenir progressivement à l'objectif de couverture universelle. Dans un monde qui se globalise, au sein duquel les personnes sont toujours davantage exposées à des risques économiques, on se rend de plus en plus compte qu'une politique nationale d'envergure en matière de protection sociale peut contribuer à atténuer les nombreux effets sociaux négatifs des crises. C'est pour ces raisons que, dans une résolution de la Conférence internationale du Travail, les gouvernements, les employeurs et les salariés ont demandé à l'O.I.T. d'améliorer la couverture de sécurité sociale et de l'étendre à tous ceux qui ont besoin d'une protection⁵⁹⁷.

➤ La protection de la maternité :

Élever une famille est un souhait que caressent nombre de personnes qui travaillent. Pourtant, la grossesse et la maternité sont des moments particulièrement difficiles pour les femmes employées et leur famille. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent nécessitent une protection spéciale pour empêcher les dommages à leur santé et à celle de leur enfant, et elles ont besoin d'un temps suffisant pour accoucher, se rétablir et s'occuper des nouveau-nés. Par ailleurs, lorsqu'elles travaillent, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ont également besoin d'une protection pour être assurées qu'elles ne perdront pas leur emploi simplement en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité. Une telle protection ne garantit pas seulement aux femmes un accès égal à l'emploi, elle garantit aussi la continuité d'un revenu, souvent vital, qui est nécessaire au bien-être de toute la famille. Préserver la santé d'une femme enceinte ou d'une mère qui allaite et la protéger contre la discrimination

⁵⁹⁶ D'après « *Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail* », par le B.I.T., première édition 2005, page : 56.

⁵⁹⁷ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « la sécurité sociale », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

professionnelle est indispensable si l'on veut parvenir à une véritable égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes au travail et permettre aux salariés d'élever leur famille dans des conditions de sécurité économique⁵⁹⁸.

➤ **La politique sociale :**

Une politique sociale élaborée dans le cadre d'un dialogue entre partenaires sociaux a toutes les chances d'atteindre les objectifs convenus par la communauté internationale. Les normes de l'O.I.T. relatives à la politique sociale donnent les moyens d'élaborer des politiques qui garantissent que le développement économique profite à tous ceux qui y participent⁵⁹⁹.

➤ **Les salariés migrants :**

L'accélération de la mondialisation de l'économie a créé plus de salariés migrants que jamais auparavant. Le chômage et la pauvreté croissante ont amené de nombreux salariés dans les pays en développement à rechercher du travail ailleurs. Dans les pays industrialisés, la demande de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre non qualifiée, a augmenté. Les salariés migrants contribuent à l'économie du pays d'accueil et les fonds qu'ils envoient chez eux aident à dynamiser l'économie de leur pays d'origine. Pourtant, ils bénéficient souvent d'une protection sociale insuffisante et sont à la merci de l'exploitation et de la traite. Si les risques d'exploitation sont moindres pour les salariés migrants qualifiés, leur départ prive certains pays en développement d'une main-d'œuvre précieuse nécessaire à leur économie. Les normes de l'O.I.T. sur la migration donnent les moyens aux pays qui envoient des migrants ou les accueillent de gérer les flux migratoires et d'assurer une protection adéquate à cette catégorie vulnérable de salariés⁶⁰⁰.

➤ **Les gens de mer :**

Les gens de mer sont nombreux à naviguer sur des eaux très éloignées de leur port d'attache et à faire escale dans les ports de différents pays. Les nationalités des gens de mer et

⁵⁹⁸ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « La protection de la maternité », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org, page 601.

⁵⁹⁹ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « la politique sociale », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org, page 601.

⁶⁰⁰ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant « les salariés migrants », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org, page 601.

des armateurs sont souvent différentes et les navires battent souvent un pavillon qui n'est pas celui de leur pays d'origine ni celui de l'armateur. Seules des normes respectées par tous les pays ayant des activités maritimes peuvent garantir une protection adéquate de cette catégorie de salariés se trouvant loin de leurs frontières nationales. Par ailleurs, les gens de mer sont souvent confrontés à des conditions de travail difficiles. Le navire à bord duquel ils vivent et travaillent pendant de longues périodes est à la fois leur foyer et leur lieu de travail ; leurs conditions de travail et de vie sont, donc, d'une importance primordiale. Ils sont exposés à de multiples risques propres à leur profession. Des conditions météorologiques extrêmes peuvent briser et faire sombrer leurs embarcations. Il y a aussi les nombreux risques physiques, qu'ils soient liés au transport de cargaisons et d'équipements ou aux matières et produits chimiques toxiques. Parce qu'ils travaillent loin de chez eux, les gens de mer sont à la merci de l'exploitation sociale ; leurs salaires peuvent ne pas leur être payés, les contrats ne pas être respectés, leurs conditions de vie et leur régime alimentaire être inadéquats. Des gens de mer ont été abandonnés dans des ports étrangers sans toucher la moindre rémunération⁶⁰¹.

➤ **Les pêcheurs :**

Tout comme les gens de mer, les pêcheurs sont confrontés à des risques importants : mauvais temps en mer, vagues déferlantes, machines puissantes et dangereuses, hameçons, morsures de requins. La plupart des pêcheurs font toujours partie de l'économie informelle. Le système de paiement des salaires est normalement fonction de la part de la valeur de la capture. De nombreux pêcheurs sont employés dans cette activité seulement à temps partiel ou à titre temporaire et complètent leurs revenus en ayant un emploi supplémentaire, agricole ou autre. Pour répondre aux besoins spécifiques des salariés engagés dans le secteur de la pêche, l'O.I.T. a élaboré des normes visant spécifiquement à leur fournir une protection⁶⁰².

➤ **Les dockers :**

Pour de nombreux pays, le secteur de la manutention portuaire est devenu un maillon important du réseau de transport qui nécessite des améliorations constantes afin de répondre aux exigences du commerce international. L'augmentation du volume des marchandises transportées, la sophistication de plus en plus grande des infrastructures, l'utilisation plus

⁶⁰¹ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant «les gens de mer », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁶⁰² Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant «les pêcheurs», tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

répandue des conteneurs et l'ampleur des investissements en capitaux nécessaires pour le développement des activités de manutention dans les ports ont conduit à des réformes de fond. Ce secteur, qui autrefois avait besoin d'une main-d'œuvre la plupart du temps occasionnelle et peu qualifiée, exige maintenant des salariés très qualifiés qui sont de plus en plus souvent immatriculés. Il est par ailleurs demandé aux dockers d'être de plus en plus productifs et de faire un travail par équipes alors que l'ensemble des effectifs a été réduit. Les pays en développement rencontrent des difficultés pour financer le développement d'infrastructures portuaires de plus en plus sophistiquées. Les normes de l'O.I.T. aident à relever ces défis en traitant deux aspects particuliers du travail de docker : la nécessité d'une protection spécifique en raison des risques pour la sécurité et la santé auxquels les dockers sont exposés pendant leur activité et l'impact des progrès technologiques et du commerce international sur l'emploi et l'organisation du travail dans les ports⁶⁰³.

➤ **Les peuples indigènes et tribaux :**

Les peuples indigènes et tribaux ont une culture, une façon de vivre, des traditions et un droit coutumier qui leur sont propres. Malheureusement, tout au long de l'histoire, le manque de respect à l'égard des cultures tribales et indigènes a conduit à de nombreux conflits sociaux et bains de sang. Aujourd'hui, la communauté internationale a accepté le principe selon lequel les cultures, les façons de vivre, les traditions et le droit coutumier des peuples indigènes et tribaux sont précieux et ont besoin d'être respectés et protégés et que ces peuples devraient participer aux processus décisionnels dans le pays où ils vivent. Les normes les plus récentes de l'OIT sur cette question affirment ce principe et fournissent un cadre permettant aux gouvernements, aux organisations des peuples indigènes et tribaux ainsi qu'aux organisations non gouvernementales de garantir le développement de ces peuples dans le respect total de leurs besoins et de leurs souhaits⁶⁰⁴.

➤ **Les catégories particulières de salariés :**

Dans la plupart des cas, les normes internationales du travail ont une valeur universelle et s'appliquent à tous les salariés et à toutes les entreprises. Certaines normes mentionnées précédemment concernent des industries spécifiques comme le travail à bord d'embarcations

⁶⁰³ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant «les dockers», tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁶⁰⁴ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant «les peuples indigènes et tribaux», tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

maritimes. D'autres traitent de questions liées au travail dans des secteurs très spécifiques de l'activité économique (plantations, hôtels, restaurants) ou concernent un groupe précis de salariés (personnel infirmier, salarié à domicile)⁶⁰⁵.

➤ **Les conventions sur les articles finaux :**

Ces conventions s'intéressent aux différents changements vécus sur le vocabulaire utilisé dans les différentes conventions citées au-dessus⁶⁰⁶.

➤ **Autres recommandations :**

Ces recommandations n'appartiennent encore à aucune catégorie⁶⁰⁷.

1.3. Adhésion du Maroc à l'O.I.T. :

L'adoption du code du travail a eu lieu dans un contexte de réforme globale de l'Etat et d'ouverture économique corrélée à la conclusion d'accords de libre-échange. Les deux dernières décennies ont ainsi enregistré la ratification de nombreuses conventions internationales et donné jour à une refonte globale du Droit notamment dans les domaines des affaires et des droits de la personne. Cette évolution a correspondu d'ailleurs au plan international à la promotion d'instruments normatifs⁶⁰⁸.

L'adhésion aux normes internationales a été ainsi portée par des objectifs convergents de mise en conformité du droit interne avec le droit international, de son rapprochement avec les législations des pays partenaires préconisé par les accords d'association et de libre-échange et d'accompagnement d'un processus de participation politique, de dialogue social et d'ouverture à l'échange international. Dans le domaine du travail et des relations professionnelles, les normes internationales ont souvent constitué dans ce contexte un référentiel important pour arbitrer entre les intérêts antagonistes des acteurs et asseoir une culture de concertation dans un contexte de remises en cause profondes. L'O.I.T. a d'ailleurs

⁶⁰⁵Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant «les catégories particulières de salariés », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁶⁰⁶ Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant «les Conventions sur les articles finaux », tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁶⁰⁷Voir annexe 4 : Les différentes conventions et recommandations liées concernant «autres recommandations», tiré du site web officiel de l'O.I.T. : www.oit.org , page 601.

⁶⁰⁸ D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent » : Examen du code de travail à la lumière des normes internationales de travail, 22 et 23 Septembre 2014.

accompagné cette évolution au moyen de nombreux programmes de coopération. D'autres organismes internationaux et Etats ont apporté aussi leur soutien à ces transformations à travers des projets transversaux.

L'adéquation de la législation sociale aux normes internationales n'est donc pas isolée des réformes structurantes qui se sont produites dans des domaines voisins. L'impact qui en est attendu dépasse les relations de travail en visant l'évolution globale de la société comme en témoignent les objectifs fixés au plan d'action national pour l'enfance, à l'agenda national pour l'égalité et au dialogue social. En conséquence, l'appréciation de la conformité du droit interne avec les conventions internationales pertinentes ne doit pas se limiter au rapprochement de leurs dispositions, mais chercher aussi à appréhender leur mise en œuvre pratique et la cohérence globale des politiques déployées à cet effet. Lorsqu'elle porte sur les conventions de l'O.I.T., elle doit aussi tenir compte de leur statut dans la mesure où leur adoption s'est effectuée tout le long du siècle écoulé, de leur interprétation par les organes de contrôle et du dialogue que suscitent les commentaires adressés par la Commission d'Experts au gouvernement au terme de l'examen des rapports réguliers qu'il lui présente. Trois (3) autres arguments plaident aussi en faveur de l'impératif d'aller outre le rapprochement formel des dispositions du code du travail avec les normes ratifiées par le Maroc :

- Le domaine d'application des conventions internationales est souvent plus large que celui du code du travail et le contrôle de leur respect ne peut pas en conséquence se confiner à la grille de lecture que constitue la seule législation sociale ;
- La portée du code du travail se détermine elle-même en rapport avec l'ensemble du droit interne (droit constitutionnel, lois spéciales du travail, droit administratif, code pénal et procédures judiciaires...) ce qui impose de tenir compte de l'ordre juridique global et de l'effectivité des règles en vigueur dans les rapports de travail ;
- Les normes internationales du travail doivent servir d'étalon pour la mesure de la conformité du droit interne par rapport à celles qui sont ratifiées mais aussi eu égard à toutes celles qui sont considérées à jour et susceptibles à ce titre de guider l'évolution future de la législation nationale et de faire l'objet de ratification subséquente.

En sa qualité de membre de l'O.I.T. depuis 1956, le Maroc a ratifié jusqu'à présent soixante-cinq (65) conventions internationales⁶⁰⁹ parmi les cent quatre-vingt-dix (190) conventions adoptées par les conférences internationales du travail. Cependant, il n'a pas

⁶⁰⁹ D'après la consultation du site web officiel de l'O.I.T. à la date du 25/12/2020 :

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102993

encore ratifie les quarante-et-un (41) conventions internationales⁶¹⁰ parmi ces cent quatre-vingt-dix (190) conventions⁶¹¹ :

- Parmi les huit (8) conventions « fondamentales », le Maroc a ratifié sept (7) conventions : il s'agit des conventions fondamentales numéro « 29 » et « 105 » sur « le travail forcé », les conventions fondamentales numéro « 138 » et « 182 » sur « le travail des enfants », les conventions fondamentales numéro « 100 » et « 111 » sur « la discrimination et l'égalité entre les deux sexes », et enfin la convention fondamentale numéro « 98 » sur « le droit d'organisation et de négociation collective ». Cependant, la convention fondamentale numéro « 87 » sur « la liberté syndicale et la protection du travail syndical » n'a pas été ratifiée, à cause de la non-conformité de ses clauses avec les statuts de certaines catégories de fonctionnaires, sachant pertinemment que le législateur marocain a inséré la majorité des dispositions juridiques de cette convention dans le code du travail.

- Il a ratifié toutes les quatre (4) conventions de « gouvernance ou prioritaires » : La convention numéro « 81 » sur « l'inspection du travail », la convention numéro « 122 » sur « la politique de l'emploi », la convention numéro « 129 » sur « l'inspection du travail dans le domaine d'agriculture », et enfin la convention numéro « 144 » sur « les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail ».

- Quant aux conventions « techniques », le Maroc a ratifié cinquante-quatre (54) conventions parmi les cent soixante-dix-huit (178) conventions d'ordre techniques. Cependant, il n'a pas encore ratifié quarante (40) conventions parmi ces cent soixante-dix-huit (178) conventions. En plus, il n'a pas encore ratifié les protocoles d'ordre technique n°29 et n°81 compléments successive des conventions déjà ratifiées fondamentale n°29 et de gouvernance ou prioritaires n°81.

Jusqu'à présent, parmi ces soixante-cinq (65) conventions ratifiées, dont quarante-neuf (49) conventions sont encore en vigueur, cependant, seize (16) conventions ne sont pas en vigueur dont onze (11) ont été dénoncées « automatiquement » et cinq (5) ont été abrogées.

⁶¹⁰ D'après la consultation du site web officiel de l'O.I.T. à la date du 25/12/2020 :

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11210:17472434932053:::P11210_INSTRUMENT_SORT:1

⁶¹¹ Voir annexe 5 : « Les conventions internationales de travail ratifiées et non ratifiées par le Maroc », page 615.

SECTION 2. Conventions Arabe du Travail :

Depuis 12 Janvier 1965, la première conférence des ministères arabes du travail est mise d'accord sur la constitution de l'Organisation Arabe du Travail (O.A.T.), cette organisation visera à développer un système de normes arabe du travail ayant pour objectif d'accroître pour les hommes que pour les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité⁶¹².

L'O.A.T. est composée de trois (3) principaux organes, à savoir⁶¹³ :

- Le Conseil d'Administration ;
- Le Bureau Arabe du Travail ;
- La Conférence Arabe du Travail

Chaque année, les Etats Membres de l'O.A.T. se réunissent à la Conférence Arabe du Travail qui se tient au mois de Mars ou Avril, dans le pays, qui abrite le siège de l'O.A.T. (Egypte) ou dans un autre pays arabe désirant accueillir la conférence. La Conférence Arabe du Travail est régit par les mêmes principes de composition et de déroulement que la Conférence Internationale du Travail⁶¹⁴.

Jusqu'à présent, la Conférence Arabe du Travail a adopté dix-neuf (19) Conventions et neuf (9) Recommandations. Pour le Maroc, actuellement, il a ratifié, d'une part, six (6) conventions parmi ces dix-neuf (19), et d'autre part, une (1) seule recommandation parmi ces neuf (9) :

⁶¹² D'après :

- Le site web officiel de l'Organisation Arabe du Travail : www.alolabor.org ;
- Le système des conventions et des recommandations arabe du travail, la 24^{ème} Conférence Arabe du Travail tenue en Mars 1997.

⁶¹³ D'après Le site web officiel de Ministère de l'emploi et des affaires sociales : www.travail.gov.ma

⁶¹⁴ D'après Le site web officiel de Ministère de l'emploi et des affaires sociales : www.travail.gov.ma

Tableau 2.1 : Les conventions arabes du travail ratifiées par le Maroc :

<u>Numéro de la Convention</u>	<u>Objet</u>	<u>Année d'adoption</u>	<u>Date de ratification</u>
1	Normes du travail	1996	1968
2	Mobilité de la main-d'œuvre	1967	1995
11	Négociation collective	1979	1992
14	Droit du travailleur arabe à la sécurité sociale lorsqu'il se déplace pour travailler dans l'un des pays arabes	1981	1992
18	Travail des jeunes	1996	2013
19	Inspection du travail	1998	2013

Source :

Site web officiel de l'Organisation Arabe du Travail : www.alolabor.org

Consulté jusqu'à 25/12/2020

Tableau 2.2 : Les recommandations arabes du travail ratifiées par le Maroc :

<u>Numéro de la recommandation</u>	<u>Objet</u>
8	Inspection du travail

Source :

Site web officiel de l'Organisation Arabe du Travail : www.alolabor.org

SECTION 3. Normes Nationales du Travail :

Une norme est « *un document, établi par consensus et comportant des règles, des lignes directrices ou des caractéristiques, pour des activités ou leurs résultats et fournissant des solutions à des problèmes techniques et commerciaux qui se posent de façon répétée, aux fins de conciliation entre partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux* »⁶¹⁵.

Les normes ont des conséquences directes sur notre vie quotidienne : de nos appareils électroménagers et des biens de consommation aux structures et systèmes de notre bureau, en passant par les ponts et les routes, les normes sont incontournables pour un monde plus sécuritaire et durable. La contribution des normes, bien qu'elle soit très souvent imperceptible, est considérable dans la plupart des aspects de notre vie et se manifeste lorsque celles-ci font défaut. En effet, si les normes n'existaient pas, nous remarquerions sans tarder les produits de mauvaise qualité ou incompatibles avec d'autres appareils que nous possédons déjà et aussi ceux non fiables ou présentant des dangers.

La normalisation qui se préoccupe de l'amélioration de la qualité des produits et des services aborde de plus en plus des questions intéressant les différentes parties intervenant dans le processus de production notamment par l'élaboration de référentiels sur des aspects aussi divers que le management environnemental, la sécurité et la santé au travail et la maîtrise des aspects sociaux. En effet, les objectifs de la normalisation résident dans la promotion du principe d'économie, la fourniture des moyens de communication, la protection de la santé et de la sécurité, la compatibilité entre les produits, la transparence de l'information sur les produits, la protection du consommateur, la promotion de la qualité de la vie et la promotion du commerce international.

Pour l'Etat, la normalisation permet d'offrir plus de sécurité et de confort aux citoyens, aide à assouplir les réglementations techniques et permet une large acceptation des produits sur divers marchés. Au niveau de l'entreprise, la normalisation est un atout stratégique aidant à atteindre les objectifs techniques et financiers et à satisfaire les attentes de ses partenaires. Au niveau du client, la santé, la sécurité et l'environnement sont devenus des éléments incontournables dans la stratégie normative, les normes constituent, donc, un outil efficace pour leur protection.

La normalisation permet aux organismes publics et privés de disposer du meilleur des pratiques pour optimiser leurs moyens humains, matériels et financiers et être plus

⁶¹⁵ D'après la définition de l'Institut Marocain de Normalisation (IMANOR).

performants. Elle couvre de plus en plus de nouveaux champs, tels que les services, risques, management et impliquant toujours plus d'acteurs. Produire des normes marocaines favorise la concertation entre les parties concernées pour fonder leur production sur les attentes des marchés.

En effet, La normalisation est un élément essentiel de la stratégie de développement économique. Elle constitue un outil commercial permettant une meilleure connaissance de l'état de l'art et des pratiques des marchés. Elle est devenue une référence incontestable de la qualité à travers la certification de conformité aux normes, aussi bien celles relatives aux caractéristiques des produits que celles décrivant les systèmes de management. Ces activités se développent dans le cadre du développement économique, et leur gestion est basée aujourd'hui sur des techniques modernes permettant de satisfaire en permanence les attentes des opérateurs économiques. Le contexte actuel accroît et modifie les attentes des différents partenaires, aussi bien au niveau de l'élaboration de normes qu'au niveau des activités aval comme la diffusion de la documentation normative, la formation sur les techniques véhiculées par les normes, notamment en ce qui concerne les systèmes de management, et la certification de la conformité aux normes. L'adaptation avec ce nouveau contexte nécessite la définition d'une stratégie de développement prenant en considération les acquis du système actuel, les expériences des autres organismes à activité similaire et la dimension internationale imposées par le choix de notre pays de s'engager dans le processus de mondialisation de l'économie. L'objectif principal de cette stratégie est de permettre au système marocain de normalisation et de certification de jouer pleinement son rôle dans le développement socio-économique du pays et d'accompagner efficacement les opérateurs économiques marocains dans leurs démarches de progrès.

C'est l'Institut Marocain de Normalisation (IMANOR), établissement public placé sous la tutelle du Ministère de l'Industrie et du Commerce, qui se charge de la normalisation, de la certification et de l'accréditation pour les entreprises. C'est le comité membre représentant le Maroc auprès de l'Organisation Internationale de Normalisation (I.S.O.), de la Commission Electrotechnique Internationale (C.E.I.), des Comités Européens de Normalisation (C.E.N.) et de Normalisation Electrotechnique (C.E.N.ELEC.) et de l'Institut de Normalisation et de Métrologie des Pays Islamiques (S.M.I.I.C.). L'IMANOR vise à travers cette adhésion à renforcer la présence du Maroc sur la scène de normalisation internationale, et régionale, et à relier les opérateurs intéressés aux attentes du marché souvent traduites par des dispositions normalisées, en leur permettant d'agir, de comprendre et de s'informer sur les spécifications

normatives qui régissent ou régiront le commerce international dans le futur et de s'y adapter rapidement⁶¹⁶.

Ce qui nous intéresse sont les normes, élaborées par IMANOR, traitant le management de l'entreprise dans ses aspects liés au travail à savoir :

- La norme NM 00.5.600 : Systèmes de management des aspects sociaux - Exigences **(3.1)** ;
- La norme NM 00.5.601 : Mise en Conformité Sociale - Exigences et Evaluation des organismes **(3.2)** ;
- La norme NM 00.5.603 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale **(3.3)** ;
- La norme NM 00.5.610 : Audit social – Généralités **(3.4)** ;
- La norme NM 00.5.801 : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences **(3.5)**.

3.1. Norme NM 00.5.600 : Systèmes de management des aspects sociaux - Exigences :

Cette norme est relative à la mise en place d'un système de management des aspects sociaux (S.M.A.S.) dans les entreprises. Il s'agit de la version marocaine de la célèbre norme internationale S.A. 8000. La différence entre cette norme et celle S.A. 8000, est que cette dernière contient une exigence supplémentaire (la neuvième exigence : système de gestion) par rapport à la norme 00.5.600⁶¹⁷.

Cette norme vise à aider les entreprises à élaborer une approche du management social qui permet de protéger les salariés et les autres personnes dont les aspects sociaux pourraient être affectés par les politiques et activités de l'entreprise. Certaines des caractéristiques d'un bon management social sont identiques à celles qui concernent les bonnes pratiques de management recommandées par les praticiens de la qualité et de l'excellence. Les présentes lignes directrices reposent sur les principes généraux d'un bon management et sont conçues pour faciliter l'intégration des fonctions sociales à l'ensemble du management. L'approche adoptée s'adresse aux organismes souhaitant axer leur système de management social sur « I.S.O. 9001 : systèmes de management de la qualité » et « I.S.O. 14001 : système de management environnemental », en tant que telles définissent des domaines communs à tout

⁶¹⁶ D'après le site web officiel de l'Institut Marocain de Normalisation : www.imanor.gov.ma

⁶¹⁷ « Social Accountability 8000 » ou « Responsabilité Sociale 8000 » : un standard de responsabilité sociale qui défend des conditions de travail décentes. Il permet aux entreprises de mieux communiquer avec ses parties prenantes. Il s'agit d'un code de conduite pour les entreprises, orienté sur les aspects sociaux du développement durable.

système de management. Ces exigences sociales ne remplaceront pas le code de travail, toutefois des liens sont possibles et cela peut aider à mieux comprendre ou gérer les exigences dudit code⁶¹⁸.

La présente norme marocaine fournit des orientations sur le S.M.A.S. afin d'aider les entreprises à se fixer des objectifs et politiques déclarés dans le domaine social et d'établir les moyens d'intégrer le social au système de management global et ceci dans le but de :

- Répondre à des enjeux tels que les besoins des parties intéressées, les contraintes et exigences des marchés, la conformité à la réglementation nationale et/ou internationale, la concurrence, la compétitivité et la renommée et l'image de marque de l'entreprise ;
- Construire l'entreprise citoyenne, éducatrice et protectrice ;
- Promouvoir et valoriser l'éthique en respectant les conditions de travail.

La présente norme définit les exigences de responsabilité sociale visant à permettre à une entreprise de :

- Elaborer le S.M.A.S. dans l'entreprise, maintenir et appliquer les politiques et les procédures lui permettant de gérer les problèmes qu'elle peut contrôler ou influencer ;
- Prouver aux parties intéressées que les politiques, les procédures et les pratiques sont conformes aux exigences de la présente norme.

Tous les éléments de cette norme doivent être inclus dans le Système de Management des aspects sociaux (S.M.A.S.), mais la manière et la mesure dont ils seront appliqués dépendent de facteurs divers tels que la taille de l'entreprise, la nature de ses activités et les dangers et risques qui résultent des conditions de travail. Ces éléments peuvent être présentés comme suit :

- La revue initiale **(3.1.1)** ;
- L'orientation de la politique sociale **(3.1.2)** ;
- La planification **(3.1.3)** ;
- Le Déploiement des processus relatifs aux exigences sociales **(3.1.4)** ;

⁶¹⁸ Tous les éléments qui concernent la norme 00.5.600 cités ci-après sont tirées de :

- La norme Social Accountability 8000 (SA 8000) ;
- Publication de Salma Damak AYADI : « le référentiel de normalisation social SA 8000 : enjeux et perspectives » ;
- Publication de Mohamed ENNACEUR, « La S.A. 8000 : de nouvelles opportunités pour l'Audit Social, Août 2001.

- La mesure, l'analyse et l'amélioration de l'évolution **(3.1.5)** ;
- La revue de direction **(3.1.6)**.

3.1.1. Revue initiale :

Pour dégager des informations susceptibles d'influencer sur la politique sociale et fournir à l'entreprise des points de repère pour évaluer les progrès réalisés, la direction doit procéder à une revue initiale des aspects sociaux sur la base de la présente norme.

Ce premier passage en revue initiale permettra de comparer des dispositions existantes avec :

- Les exigences réglementaires nationales et internationales inhérentes aux aspects sociaux (voire plus loin) ;
- L'efficacité et le rendement des ressources affectées à la gestion des ressources humaines ;
- Les meilleures pratiques et performances dans les secteurs d'activités professionnelles (benchmarking) ;
- Les cohérences et incohérences entre les différents volets de la politique sociale ;
- Les principales sources de risques sociaux.

Après examen des différents volets de la politique sociale déjà menée par l'entreprise, ce passage en revue initiale permet d'orienter la politique sociale envisagée.

3.1.2. Orientation de la politique sociale :

Il appartient à la direction de l'entreprise de définir, documenter, et d'entériner la politique sociale de l'entreprise. Elle utilise cette politique comme moyen d'amélioration continue de ses performances. Pour ce faire, la direction doit s'assurer que la politique en matière de responsabilité sociale :

- Est cohérente et d'égale importance avec les politiques et stratégies globales de l'entreprise ;
- Comprend l'engagement à satisfaire aux exigences de la présente norme et à respecter la législation nationale et les lois applicables ;
- Comprend l'engagement d'amélioration continue ;
- Est communiquée et comprise à chaque niveau de l'entreprise ;

- Déploie les ressources nécessaires à la mise en œuvre de cette politique ;
- Se plie aux exigences légales et réglementaires comme objectif minimum ;
- Fixe les objectifs et les indicateurs de performance en ce qui concerne l'emploi, la rémunération, la sécurité et amélioration du travail, la formation et l'information ;
- Permet de nommer un représentant de la direction pour les aspects sociaux et déléguer les responsabilités et autorités ;
- Détermine les besoins et attentes des parties intéressées ;
- Est documentée ;
- Est accessible au public.

La direction doit procéder périodiquement à la revue de cette politique quant à son adéquation permanente.

3.1.3. Planification :

L'entreprise définit les processus nécessaires pour atteindre les objectifs et exigences sociaux en cohérence avec sa stratégie en terme de :

- La Planification des activités organisationnelles : élaboration d'un cadre organisationnel pour accueillir cette politique sociale et permettre son développement ;
- La Définition des actions : sensibilisation, formation, information...;
- Les Définitions des rôles, responsabilités et autorités pour la mise en œuvre des processus à chaque niveau de l'entreprise ;
- L'Identification et évaluation des risques sociaux par anticipation ;
- La Définition des méthodes et outils et prévision de leur amélioration et leur adéquation : analyses des risques sociaux, bilan social, méthodes statistiques...;
- La Définition des indicateurs de performance, la tenue d'audit et les passages en revue ;
- La Documentation et la communication.

En plus, l'entreprise doit s'assurer que les dispositions sont bien prises pour identifier et obtenir les informations sociales telles que :

- La loi ou la législation sociale nouvelle ;
- Les données permettant de repérer les risques sociaux ;
 - La communication assurée par l'encadrement dans les endroits de travail, les réunions d'information de groupe, les tableaux d'affichage et les journaux, la messagerie interne... ;

- L'information ne descende pas seulement du haut vers le bas, mais qu'elle remonte également du bas vers le haut ;
- L'encouragement des réactions et des suggestions relatives aux aspects sociaux.

3.1.4. Déploiement des processus relatifs aux exigences sociales :

L'audit social devrait s'assurer que les exigences sociales présentées ci-après sont comprises et mises en œuvre à tous les échelons de. Ces exigences se présentent comme suit :

- Le travail des enfants ;
- Le travail forcé ;
- L'hygiène et la sécurité ;
- La liberté syndicale et le droit de la négociation collective ;
- La discrimination ;
- Les pratiques disciplinaires ;
- Le temps de travail ;
- La rémunération.

➤ Le travail des enfants :

Les critères concernant le travail des enfants se présentent comme suit :

- L'entreprise ne doit pas avoir recours ni encourager le recours au travail des enfants ;
- L'entreprise doit établir, documenter, tenir à jour et communiquer efficacement au personnel et autres parties intéressées les politiques et procédures écrites de réhabilitation des enfants qui travaillent, et doit fournir un soutien adapté, financier ou autre, pour permettre à ces enfants d'aller et de rester à l'école jusqu'à ce qu'ils ne soient pas à l'âge d'enfants ;
- L'entreprise peut employer des jeunes salariés, mais lorsque ceux-ci sont soumis à des lois sur l'enseignement obligatoire, le travail ne peut s'effectuer qu'en dehors des heures d'école. Le temps d'école, de travail et de transport des jeunes salariés ne doit en aucun cas dépasser un total cumulé de dix (10) heures par jour, et le temps de travail huit (8) heures par jour. Les jeunes salariés ne peuvent pas travailler de nuit ;
- L'entreprise ne doit pas exposer les enfants ou les jeunes salariés, que ce soit sur le lieu de travail ou en dehors, à des situations qui pourraient être dangereuses pour leur santé et leur développement physiques et mentaux.

➤ **Le travail forcé :**

Les critères concernant le travail forcé se présentent comme suit :

- L'entreprise ne doit pas avoir recours ni encourager le recours au travail forcé et le personnel ne doit pas être contraint à payer une «caution» ou à remettre ses papiers d'identité à l'entreprise lors de l'embauche ;
- Ni l'entreprise, ni toute autre entité fournissant de la main-d'œuvre à l'entreprise ne doit retenir une part du salaire, des bénéfices, des biens ou des documents de tout membre du personnel dans le but d'obliger ce dernier à continuer de travailler pour l'entreprise ;
- Le personnel doit avoir le droit de quitter le lieu de travail après avoir effectué les heures standard de travail journalier et être libre de démissionner, sous réserve d'un préavis raisonnable donné à l'employeur ;
- Ni l'entreprise, ni toute autre entité fournissant de la main-d'œuvre à l'entreprise ne doit pratiquer ou encourager le trafic d'êtres humains.

➤ **L'hygiène et la sécurité :**

Les critères concernant l'hygiène et la sécurité se présentent comme suit :

- L'entreprise doit procurer aux salariés un environnement de travail sûr et sain, et prendre des mesures efficaces pour éviter les risques d'accidents et de blessures des salariés qui pourraient survenir pendant le travail, en résulter ou être lié à celui-ci, en minimisant autant que raisonnablement possible les causes de dangers inhérents à l'environnement de travail, et en gardant à l'esprit les connaissances générales en ce qui concerne le secteur et tout risque spécifique ;
- L'entreprise doit désigner un représentant de la direction chargé de garantir un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble du personnel, et responsable de la mise en œuvre des éléments d'hygiène et de sécurité de la présente norme ;
- L'entreprise doit faire en sorte que le personnel reçoive des formations régulières et efficaces en matière d'hygiène et de sécurité, notamment des formations sur site et, le cas échéant, des formations propres aux différents métiers. Ces formations doivent être répétées pour le personnel nouvellement embauché ou réaffecté, ou bien suite à accidents ;
- L'entreprise doit mettre en place des systèmes visant à détecter, éviter ou neutraliser toutes menaces potentielles pour l'hygiène et la sécurité du personnel. L'entreprise doit conserver des procès-verbaux écrits de chaque accident survenu sur le lieu de travail ou dans les propriétés et résidences détenues par l'entreprise ;

- L'entreprise doit fournir au personnel, à ses frais, les équipements de protection individuelle appropriés. Si un salarié vient à se blesser pendant l'exercice de son travail, l'entreprise doit lui fournir les premiers soins et l'aider à obtenir un suivi médical ;

- L'entreprise doit se charger d'évaluer tous les risques pour les jeunes ou futures mères en lien avec leur activité et s'assurer que toutes les mesures raisonnables soient prises afin de réduire ou éliminer tout risque pour leur santé et leur sécurité ;

- L'entreprise doit garantir, pour l'ensemble du personnel, un accès à des toilettes propres, à l'eau potable et, si possible, à des locaux répondant aux normes d'hygiène pour le stockage de denrées alimentaires ;

- L'entreprise doit s'assurer que tous dortoirs mis à la disposition du personnel sont propres, sûrs et répondent aux besoins élémentaires du personnel ;

- L'ensemble du personnel doit avoir le droit de se soustraire à un danger sérieux et imminent sans demander l'accord de l'entreprise.

➤ **La liberté syndicale et le droit de la négociation collective :**

Les critères concernant la liberté syndicale et le droit de la négociation collective se présentent comme suit :

- L'ensemble du personnel doit avoir le droit de constituer et d'organiser des syndicats, d'adhérer au syndicat de son choix et de négocier collectivement en son nom avec l'entreprise. L'entreprise doit respecter ce droit et doit informer le personnel de manière efficace qu'il est libre d'adhérer au syndicat de son choix, et que cela ne peut pas engendrer de conséquences négatives ni de représailles de la part de l'entreprise à son égard. L'entreprise ne doit intervenir d'aucune manière dans la mise en place, le fonctionnement ou la gestion desdits syndicats de salariés ou négociations collectives ;

- Dans l'hypothèse où la liberté d'association et le droit de négociation collective seraient restreints par la loi, l'entreprise doit permettre aux salariés d'élire librement leurs propres représentants ;

- L'entreprise doit s'assurer que les représentants des salariés et tout membre du personnel participant à la formation d'un syndicat de salariés ne font pas l'objet de discriminations, de harcèlement, d'intimidations ou de représailles en raison de leur appartenance à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales, et que lesdits représentants peuvent prendre contact avec leurs membres sur le lieu de travail.

➤ **La discrimination :**

Les critères concernant la discrimination se présentent comme suit :

- L'entreprise ne doit pas pratiquer ni encourager la discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite, fondée sur des critères de race, de nationalité, d'origines sociales, de caste, de naissance, de religion, de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, de responsabilités familiales, de situation de famille, d'appartenance syndicale, d'opinion politique, d'âge ou toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination ;
- L'entreprise ne doit pas s'immiscer dans l'exercice des droits du personnel à respecter des dogmes ou des pratiques, ou à répondre à des besoins relatifs à leurs origines ethniques, nationalités, origines sociales, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, responsabilités familiales, appartenance syndicale, opinion politique ou toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination ;
- L'entreprise ne doit pas tolérer de comportement menaçant, abusif, constituant une exploitation ou sexuellement coercitif, y compris des gestes, des paroles ou des contacts physiques, sur le lieu de travail et, le cas échéant, dans les résidences et autres sites mis à la disposition du personnel par l'entreprise ;
- L'entreprise ne doit en aucune circonstance soumettre le personnel à des tests de grossesse ou de virginité.

➤ **Les pratiques disciplinaires :**

Les critères concernant les pratiques disciplinaires se présentent comme suit :

- L'entreprise doit traiter l'ensemble du personnel avec respect et dignité. L'entreprise ne doit pas tolérer le recours ni s'adonner à des punitions corporelles, au harcèlement moral ou physique, ou à des agressions verbales du personnel. Les traitements cruels ou inhumains sont interdits.

➤ **Le temps de travail :**

Les critères concernant le temps de travail se présentent comme suit :

- L'entreprise doit se conformer à la législation et aux normes industrielles applicables en matière de temps de travail et de jours fériés. La semaine de travail standard, hors heures

supplémentaires, doit être définie par la loi mais ne doit pas dépasser quarante-huit (48) heures ;

- Le personnel doit disposer au minimum d'une journée de repos après chaque période de six (6) jours de travail consécutif. Cette règle peut faire l'objet d'exceptions uniquement lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- ✓ La législation nationale autorise un temps de travail supérieur à cette limite ;
- ✓ Et, il existe une convention collective négociée librement et en vigueur permettant l'étalement des heures de travail et comprenant des périodes de repos adaptées.

- Toutes heures supplémentaires doivent être effectuées volontairement, sous réserve des dispositions du paragraphe ci-dessous, ne doivent pas dépasser douze (12) heures par semaine ni être exigées de façon régulière ;

- Lorsque le recours aux heures supplémentaires est nécessaire pour répondre à des demandes commerciales à court terme, et que l'entreprise a signé une convention collective librement négociée avec des syndicats de salariés représentant une part importante de sa main-d'œuvre, l'entreprise peut exiger ces heures supplémentaires conformément à ladite convention. Toute convention de ce type doit être conforme aux exigences susmentionnées.

➤ **La rémunération :**

Les critères concernant la rémunération se présentent comme suit :

- L'entreprise doit respecter le droit du personnel à un salaire de subsistance et veiller à ce que les salaires versés pour une semaine de travail normale soient au moins égaux aux minima légaux ou à ceux du secteur industriel et qu'ils soient toujours suffisants pour satisfaire les besoins élémentaires du personnel et lui assurer un revenu décent ;

- L'entreprise doit s'assurer que les retenues sur salaire ne sont pas effectuées à des fins disciplinaires. Cette règle peut faire l'objet d'exceptions uniquement lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- ✓ La législation nationale autorise les retenues sur salaires à des fins disciplinaires ;
- ✓ Et, il existe une convention collective librement négociée et en vigueur.

- L'entreprise doit veiller à ce que la composition des salaires et des avantages du personnel soit clairement et régulièrement détaillée par écrit à chaque période de paie. L'entreprise doit également s'assurer que les salaires et avantages soient en parfaite conformité avec l'ensemble de la législation en vigueur et que la rémunération soit versée en espèces ou par chèque, selon le souhait des salariés ;

- Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un tarif majoré, défini par la législation (généralement, par le code du travail) ;
- L'entreprise ne doit pas avoir recours à des marchés de main-d'œuvre, des contrats à durée déterminée successifs et/ou de faux programmes d'apprentissage dans le but d'éviter de remplir ses obligations envers le personnel en vertu de la législation et des règlements en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale.

3.1.5. Mesure, l'analyse et l'amélioration de l'évolution :

Dans cette étape, l'entreprise doit :

- Mesurer l'évolution des indicateurs sociaux ;
- Réaliser des enquêtes et des entretiens individuels relatifs à la satisfaction du personnel ;
- Revoir les non-conformités sociales ;
- Prendre des Mesures correctives et préventives.

3.1.6. Revue de direction :

Dans cette étape, l'entreprise doit :

- Tenir de revue de direction relative au système de management des aspects sociaux (S.M.A.S.) pour qu'il reste adéquat et efficace ;
- Evaluer la nécessité de revoir la politique sociale, pour avoir une amélioration continue du dit système.

3.2. Norme NM 00.5.601 : Mise en Conformité Sociale - Exigences et Evaluation des organismes :

L'entreprise marocaine se trouve aujourd'hui devant un défi majeur. La tendance accrue vers la libéralisation des échanges, l'ouverture des marchés, et la concurrence de plus en plus acharnée, exigent de cette entreprise de viser et parvenir à un niveau de performance des plus soutenus et affirmés. En revanche, la performance requise dans ce cadre ne peut en aucun cas se limiter juste aux résultats économiques, mais elle doit impérativement comprendre l'ensemble des aspects managériaux, notamment le Social.

Les entreprises œuvrant au Maroc, sont incitées plus que jamais à se réconcilier avec leur composante sociale, il s'agit-là d'une prémisses et d'un nouveau credo pour les entreprises

Marocaines. Le tout premier pas dans ce chemin, est de veiller à appliquer la réglementation sociale en vigueur dans un cadre participatif, attractif et non répressif entre les partenaires sociaux : syndicats/salariés, employeurs et gouvernement. En fait, cet esprit constitue la raison d'être et la finalité de la Norme NM 00.5.601 qui, pour y arriver, a fixé l'objectif de la mise en conformité sociale du tissu économique national, à travers l'introduction des exigences et évaluations en matière du système de gestion sociale des organismes demandant certification.

Cette norme s'inscrit dans le cadre du Plan d'Action National (P.A.N.) de mise en conformité sociale initié par le Ministère chargé du travail visant à inciter les entreprises marocaines à appliquer la réglementation en vigueur afférente à la législation. Aussi, quel que soit le problème rencontré, il pourrait être résolu en adoptant une stratégie de concertation et de consensus, tout en ayant à l'esprit, que les relations professionnelles, la qualité et la productivité d'une entreprise et le bien être des salariés sont des éléments concomitants.

La Norme NM 00.5.601 est une norme marocaine qui introduit un système de certification de conformité sociale. Elle s'adresse à l'ensemble des entreprises des secteurs industriel, commercial, agricole et forestier. Sa gestion se fait par Le Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, en partenariat avec le Ministère de l'Emploi.

C'est un référentiel de mise en conformité sociale destinée aux entreprises afin de les aider à s'engager de façon volontaire dans une démarche d'auto évaluation ou de certification par rapport aux exigences de la norme. Elle vise le développement des relations professionnelles et la promotion du dialogue social au sein de l'entreprise, vecteur incontournable dans la pérennisation de la paix sociale et par la suite le développement durable de l'entreprise.

Généralement, les exigences sociales que toute entreprise doit respecter pour qu'elle ait une certification à la norme sont : la législation sociale nationale, les autres lois applicables et les autres exigences auxquelles elle se soumet.

L'entreprise applique et fait appliquer l'ensemble des dispositions légales qui lui sont applicables et notamment celles contenues dans le code du travail. L'entreprise s'assure que les exigences sociales définies ci-après sont respectées et mises en œuvre à tous les échelons de l'organisme. Elle doit, aussi, d'une part, faire une évaluation et une amélioration de ces exigences, et d'autre part, faire une revue de direction. Donc, les éléments de cette norme peuvent être présentés comme suit⁶¹⁹ :

- Les exigences de mise en conformité sociale ;

⁶¹⁹ D'après la norme NM 00.5.601 : Mise en conformité sociale – exigence et évaluation des organismes, version de l'année 2009.

- L'évaluation et l'amélioration de la conformité de ces des exigences ;
- La revue de direction.

3.2.1. Exigences de mise en conformité sociale :

L'entreprise applique et fait appliquer l'ensemble des dispositions légales qui lui sont applicables et notamment celles contenues dans le code du travail. Elle s'assure que les exigences sociales définies ci-après sont respectées et mises en œuvre à tous les échelons de l'entreprise :

➤ Le travail des mineurs et l'âge d'admission au travail :

L'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux dispositions du code du travail notamment les articles 143 à 151 et ses textes d'application.

➤ Le travail des femmes, des mineurs et protection de la maternité :

L'entreprise applique et fait appliquer les dispositions spéciales au travail des femmes et des mineurs conformément aux dispositions du code du travail notamment les articles 152 à 165 et 172 à 183 et leurs textes d'application.

➤ Le travail des personnes handicapées :

L'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux dispositions du code du travail notamment les articles 166 à 171 et ses textes d'application.

➤ La santé et la sécurité au travail :

Nous distinguons :

- L'hygiène et la sécurité des salariés: l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux dispositions du code du travail notamment les articles 281 à 301 et ses textes d'application ainsi que la réglementation santé et sécurité au travail en vigueur ;

- Le service médical du travail: l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux dispositions du code du travail notamment les articles 304 à 305, 307 à 309, 311 à 331 et l'article 335 et ses textes d'application.

➤ **Le règlement intérieur :**

L'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux dispositions du code du travail notamment les articles 138 à 142.

➤ **La gestion des relations du travail et discipline :**

Nous distinguons :

- Le contrat du travail : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux articles et textes d'application relatifs à la période d'essai (les articles 13 et 14), formation du contrat de travail (les articles de 15 à 19), carte de travail (les articles 23 et 25), suspension et cessation du contrat du travail (les article de 32 à 78), contrat de sous-organisme (les articles de 86 à 91), durée normale de travail (les articles de 184 à 204, 279 et 280), salaire (les articles de 345 à 391) et contrat d'étranger (les articles de 516 à 521). L'entreprise doit définir et garantir des modes d'évaluation et de choix de ses sous-traitants en s'appuyant sur leur capacité à répondre aux exigences sociales spécifiées ;

- Le repos: l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux articles et textes d'application relatifs au repos hebdomadaire (l'article de 205 à 216, 279 et 280), au repos des jours de fêtes payés et jours fériés (les articles de 217 à 230, 279 et 280), au congé annuel payé (les articles de 231 à 268, 279 et 280) et aux congés spéciaux à l'occasion de certains événements et congé pour convenances personnelles (les articles de 269 à 280).

➤ **La mise en place des institutions représentatives :**

Nous distinguons :

- Les délégués des salariés (pour les entreprises employant 10 salariés et plus) : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux articles 430 à 463. Pour les entreprises de moins de dix (10) salariés permanents la représentation des délégués des salariés peut se faire aux termes d'un accord écrit (l'article 431) ;

- Le comité d'entreprise (Pour les entreprises employant 50 salariés et plus) : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux articles 464 à 469 ;

- Les représentants des syndicats dans l'entreprise (Pour les entreprises employant 100 salariés et plus) : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux articles 470 à 474 ;

- Le comité de sécurité et d'hygiène (Pour les entreprises employant 50 salariés et plus) : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément aux articles 336 à 344.

➤ **La Protection Sociale :**

Nous distinguons :

- La Sécurité Sociale : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément à loi n°1-72-184 relatif au régime de sécurité sociale, tel que modifié et complété ;

- L'assurance Maladie Obligatoire : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément à la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base et de ses textes d'application ;

- L'assurance Accidents de Travail et Maladies Professionnelles : l'entreprise applique et fait appliquer les dispositions relatives à ce point conformément à la loi n°18-12 relatif à la réparation des accidents du travail et ses textes d'application.

➤ **La Formation Professionnelle :**

L'entreprise organise des sessions de formation continue dans le cadre d'un plan annuel établi et elle participe aux actions de lutte contre l'analphabétisme en faveur de ses salariés.

➤ **L'effort en matière d'actions sociales :**

L'entreprise fournit des efforts en matière d'actions sociales tels que des facilités à l'acquisition du logement en faveur de ses salariés (aide ou prêt logement), le transport des salariés et les possibilités d'octroi à l'occasion de chaque rentrée scolaire d'une prime de scolarité à ses salariés.

➤ **La maîtrise de la documentation et des enregistrements :**

L'entreprise doit définir la documentation et enregistrements nécessaires pour établir, mettre en œuvre et entretenir la documentation et les enregistrements relatifs aux modes de preuve de la conformité aux exigences sociales précitées sur un support adéquat papier et/ou informatique.

Ces enregistrements doivent être conservés pour démontrer la conformité à ses exigences et le fonctionnement efficace de leur identification, stockage, récupération, protection, et de leur durée de conservation et leur élimination.

3.2.2. Evaluation et l'amélioration de la conformité des exigences sociales :

L'évaluation de la conformité des exigences sociales citées précédemment s'effectuera selon une grille en vérifiant les critères de mise en conformité sociale. Pour certains critères sociaux la vérification se fait à deux niveaux :

- Au niveau de son existence : prise en compte du critère à vérifier par l'entreprise ;
- Au niveau de son fonctionnement : les moyens et les méthodes mis en place pour se conformer à un critère social donné.

Lorsque des insuffisances sont constatées, l'entreprise prend toutes les mesures pour :

- Déterminer les critères sociaux non remplis ;
- Déterminer les causes des insuffisances ;
- Evaluer le besoin d'entreprendre et mettre en œuvre des actions de réajustement pour que les manquements et insuffisances ne se reproduisent pas ;
- Procéder au traitement des critères sociaux non remplies pour faire face aux inquiétudes des salariés et des autres parties intéressées en ce qui concerne le non-respect des exigences sociales citées précédemment;
- Appliquer les actions correctives et/ou préventives et dégager les ressources correspondant à la nature et à la gravité de toute marque d'infraction aux exigences sociales. Les actions correctives et/ou préventives doivent être adaptées aux effets des problèmes réels et/ou potentiels et leurs efficacités démontrées.

3.2.3. Revue de direction :

L'entreprise organise à intervalles réguliers et au moins une fois par an, une revue de l'ensemble des exigences sociales citées précédemment pour s'assurer qu'elles sont toujours conformes à cette norme. La revue de ces exigences doit évaluer la nécessité de modifier les méthodes et les moyens pour se conformer en permanence aux exigences de la norme et s'adapter aux réalités et exigences de son environnement socio-économique et professionnel.

3.3. Norme NM 00.5.603 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale :

L'expression «responsabilité sociétale» est largement utilisée depuis le début des années 1970, mais, différents aspects de la responsabilité sociétale étaient déjà pris en charge par des organisations et des pouvoirs publics, à travers des actions remontant à la fin du dix-neuvième (19^{ème}) siècle, voire plus tôt. Dans le passé, l'attention accordée à la responsabilité sociétale se focalisait avant tout sur le monde des affaires. Pour la plupart des gens, l'expression «responsabilité sociale des entreprises» (R.S.E.) est plus parlante que l'expression «responsabilité sociétale». Le point de vue selon lequel la responsabilité sociétale est applicable à toutes les organisations apparut lorsque différents types d'organisations, et pas seulement celles appartenant au monde des affaires, ont reconnu qu'elles aussi avaient la responsabilité de contribuer au développement durable.

Maintenant parlant de la norme 00.5.603, Cette dernière fournit des lignes directrices pour tous types d'entreprises concernant la responsabilité sociétale, quelle que soit leur taille ou leur localisation. . Il s'agit de la version marocaine de la célèbre norme internationale ISO 26000.

Cette norme définit les termes, les principes, les pratiques et les questions centrales de la responsabilité sociétale ainsi que la façon d'intégrer la responsabilité sociétale dans l'entreprise. Elle a vocation à aider les entreprises à contribuer au développement durable en visant à les encourager à aller au-delà du respect de la loi, tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute entreprise et une partie essentielle de sa responsabilité sociétale. Elle permet également de promouvoir une compréhension commune dans le domaine de la responsabilité sociétale et de compléter les autres instruments et initiatives de responsabilité sociétale, mais non de les remplacer.

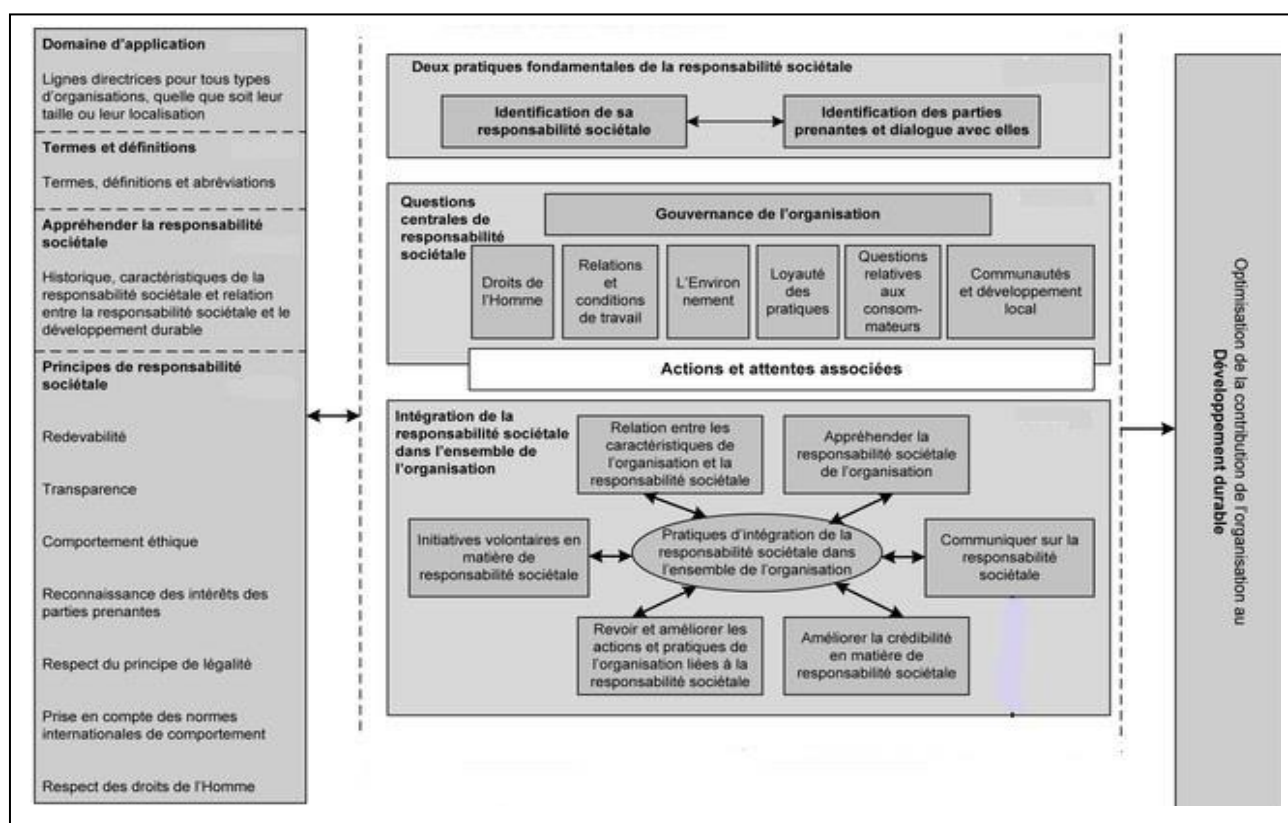
Lors de l'application de cette norme, il est recommandé que l'entreprise prenne en considération les différences sociétales, environnementales, juridiques, culturelles, politiques

et la diversité des organisations ainsi que les différences de conditions économiques, en toute cohérence avec les normes internationales de comportement.

Ce n'est pas une norme de système de management. En effet, elle fournit juste, des lignes directrices aux entreprises et elle n'est pas destinée ni appropriée à des fins de certification ou à une utilisation réglementaire ou contractuelle.

Le schéma ci-après présente une vue d'ensemble de cette norme :

Figure 2.1 : Vue d'ensemble de la norme 00.05.603



Source :

La norme ISO 26000 - Lignes directrices relatives à la responsabilité sociale, Novembre 2010

Ce schéma présente une vue d'ensemble de la norme NM 00.05.603 et est destinée à aider les entreprises à comprendre comment utiliser la présente norme. L'utilisation de cette norme se fait de la manière suivante⁶²⁰ :

⁶²⁰ D'après :

- La norme ISO 26000 – Lignes directrices relatives à la responsabilité sociale, version Novembre 2010 ;
- Publication de Afnor Editions, « ISO 26000 : Responsabilité Sociale : Comprendre déployer et évaluer », Edition 2010 ;
- Publication d'Ornella HMANA, « Guide d'application de l'ISO 26000 aux offices publics de l'habitat », année 2010 ;

Après un examen des caractéristiques de la responsabilité sociétale et de son rapport avec le développement durable (3.3.1), il est suggéré que l'entreprise revoie les principes de la responsabilité sociétale (3.3.2).

Dans leur pratique de la responsabilité sociétale, il convient que les entreprises respectent et traitent ces principes, avec ceux qui sont propres à chacune des questions centrales (3.3.4). Cependant, avant d'analyser les questions centrales et les domaines d'actions de la responsabilité sociétale, de même que chacune des actions et attentes associées, il convient que l'entreprise étudie deux (2) pratiques fondamentales de la responsabilité sociétale : l'identification de sa responsabilité sociétale dans sa sphère d'influence, et l'identification de ses parties prenantes et le dialogue avec elles (3.3.3).

Une fois que l'entreprise a appréhendé les principes et identifié les questions centrales ainsi que les domaines d'action pertinents et importants de la responsabilité sociétale, il convient qu'elle cherche à intégrer la responsabilité sociétale dans l'ensemble de ses décisions et activités en utilisant les lignes directrices. Cela comprend des pratiques comme celles qui suivent : l'intégration de la responsabilité sociétale dans ses politiques, dans sa culture d'organisation et dans ses stratégies et activités, le développement de compétences internes en matière de responsabilité sociétale et la réalisation d'actions de communication interne et externe axées sur la responsabilité (3.3.5).

3.3.1. Caractéristiques de la Responsabilité Sociétale :

La responsabilité sociétale se traduit par la volonté de l'entreprise, d'une part, d'intégrer des considérations sociales et environnementales dans ses prises de décision, et d'autre part, d'être en mesure de répondre des impacts de ses décisions et activités sur la société et l'environnement. Ceci implique un comportement à la fois transparent et éthique qui contribue au développement durable, respecte les lois en vigueur et soit en cohérence avec les normes internationales de comportement. Cela suppose également que la responsabilité sociétale soit intégrée dans l'ensemble de l'entreprise, qu'elle soit mise en œuvre dans le cadre des relations que celle-ci entretient et qu'elle prenne en compte les intérêts des parties prenantes.

Les intérêts de la partie prenante peuvent être affectés par les décisions et activités de l'entreprise. Cet intérêt associe un «enjeu» à la partie prenante dans l'entreprise qui crée une relation avec celle-ci. Cette relation n'a pas besoin d'être formelle ni même reconnue par la

- Publication de Marie-France Turcotte et Autres, « Comprendre la Responsabilité Sociétale de l'entreprise et agir sur les bases de la norme ISO 26000 », année 2011.

partie prenante ou l'entreprise. Les parties prenantes peuvent être désignées sous le nom de «parties intéressées». Lorsque l'organisation détermine quels intérêts de la partie prenante doivent être reconnus, il convient qu'elle examine la légalité desdits intérêts et leur cohérence avec les normes internationales de comportement.

3.3.2. Principes de la Responsabilité Sociétale :

Nous distinguons sept (7) principes qui touchent la responsabilité sociétale, à savoir :

➤ La redevabilité :

Il convient qu'une entreprise soit en mesure de répondre de ses impacts sur la société, l'économie et l'environnement. Ce principe suggère qu'il convient que l'entreprise accepte un examen approprié ainsi que le devoir de réponse correspondant.

En étant redevable, l'entreprise aura un impact positif à la fois sur elle-même et sur la société. Le degré de cette redevabilité peut varier mais il convient qu'il aille toujours de pair avec l'ampleur du pouvoir exercé. Les entreprises détenant le pouvoir décisionnaire sont censées porter plus d'attention à la qualité de leurs décisions et de leur contrôle. La redevabilité englobe également le fait d'assumer une pratique fautive, de prendre les mesures appropriées pour y remédier et de mener les actions permettant d'éviter qu'elle ne se reproduise.

➤ La transparence :

Il convient qu'une entreprise assure la transparence des décisions qu'elle prend et des activités qu'elle mène lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement.

En effet, il convient que l'entreprise diffuse de manière claire, juste et exhaustive et à un degré raisonnable et suffisant, les politiques, décisions et activités dont elle est responsable, de même que leurs effets connus et probables sur la société et l'environnement. Il convient que ces informations soient disponibles, directement accessibles et compréhensibles pour ceux qui sont ou peuvent être touchés de diverses manières par l'organisation. Il convient qu'elles soient actualisées, basées sur des faits et présentées de manière claire et objective, pour permettre aux parties prenantes d'évaluer avec justesse l'impact des décisions et activités de l'organisation sur leurs intérêts.

➤ **Le comportement éthique :**

Il convient que l'entreprise se comporte de manière éthique. Il convient que ce comportement soit fondé sur les valeurs de l'honnêteté, de l'équité et de l'intégrité. Ces valeurs impliquent que l'on se préoccupe d'autrui, des animaux et de l'environnement et que l'on s'engage à traiter l'impact de ses décisions et activités sur les intérêts des parties prenantes.

➤ **La reconnaissance des intérêts des parties prenantes :**

Il convient qu'une entreprise reconnaisse et prenne en considération les intérêts de ses parties prenantes et qu'elle y réponde. Bien que les objectifs de l'entreprise puissent se limiter aux intérêts de ses propriétaires, membres, clients ou mandataires sociaux, d'autres individus ou groupes peuvent également avoir des droits et exprimer des demandes ou des intérêts spécifiques qu'il convient de prendre en compte. Collectivement, ces individus ou groupes constituent les parties prenantes de l'organisation.

➤ **Le respect du principe de légalité :**

Il convient qu'une entreprise accepte que le respect du principe de légalité soit obligatoire. Le principe de légalité se réfère à la primauté du droit et, en particulier, à l'idée d'une part, qu'aucun individu ou organisation n'est au-dessus des lois, et d'autre part, que les pouvoirs publics y sont également soumis. Le principe de légalité est en opposition avec l'exercice arbitraire du pouvoir. Il sous-entend généralement que les lois et la réglementation sont écrits, diffusés publiquement et appliqués de manière équitable conformément à des procédures établies. Dans le contexte de la responsabilité sociétale, le respect du principe de légalité implique qu'une entreprise se conforme à toutes les législations et réglementations en vigueur. Cela signifie qu'il convient que l'entreprise prenne des mesures pour prendre connaissance des lois et réglementations en vigueur, pour informer ceux qui font partie de l'entreprise qu'ils sont tenus d'observer et de mettre en œuvre les mesures en question.

➤ **Prise en compte des normes internationales de comportement :**

Il convient qu'une entreprise prenne en compte les normes internationales de comportement tout en respectant le principe de légalité.

Dans le cas où la législation ou sa mise en application contredit les normes internationales de comportement, il convient que l'entreprise s'efforce de les prendre en compte dans toute la mesure du possible.

Cependant, dans les situations dans lesquelles la législation ou sa mise en application est en opposition avec les normes internationales de comportement, et lorsque le fait de ne pas prendre en compte lesdites normes pourrait avoir des conséquences significatives, il convient que l'entreprise revoie, lorsque cela est faisable et approprié, la nature de ses relations et activités au sein de la juridiction en question.

➤ **Le respect des droits de l'Homme :**

Il convient qu'une entreprise respecte les droits de l'Homme et reconnaisse à la fois leur importance et leur universalité.

En effet, l'entreprise doit respecter et, chaque fois que possible, les droits énoncés dans la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme. Elle doit aussi accepter l'universalité de ces droits, c'est-à-dire le fait qu'ils soient applicables de manière indivisible. Elle doit aussi prendre des mesures pour respecter les droits de l'Homme, et dans les cas où ceux-ci ne sont pas protégés, il convient d'éviter de tirer avantage de ces situations. Enfin, elle doit accepter le principe de prendre en compte les normes internationales de comportement dans les cas où la législation ou sa mise en application n'assure aucune protection adéquate des droits de l'Homme.

3.3.3. Identification de la responsabilité sociétale et des parties prenantes :

Nous distinguons :

➤ **L'identification de la responsabilité sociétale :**

L'identification de la responsabilité sociétale implique d'identifier, d'une part, les domaines d'action concernés par les impacts des décisions et activités de l'entreprise, et d'autre part, la manière dont il convient d'aborder ces domaines d'action pour contribuer au développement durable.

Lorsque l'entreprise identifie sa responsabilité sociétale, il lui appartient de tenir compte de trois (3) relations à savoir : la relation entre elle-même et la société, la relation entre elle-même et ses parties prenantes et la relation entre ses parties prenantes et la société.

L'entreprise, ses parties prenantes et la société sont susceptibles d'avoir des perspectives différentes car leurs objectifs peuvent ne pas être les mêmes. Il convient d'admettre que des individus et des organisations puissent avoir un grand nombre d'intérêts divers qui puissent être soumis à l'influence des décisions et activités d'une entreprise.

L'entreprise doit identifier les questions centrales et les principaux domaines d'action de responsabilité sociétale. En effet, l'un des moyens efficaces d'identifier sa responsabilité sociétale consiste à se familiariser avec les domaines d'action de responsabilité sociétale qui se déclinent à partir des sept (7) questions centrales suivantes: la gouvernance de l'entreprise, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs ainsi que l'implication auprès des communautés et la contribution au développement local sociétale (*Voir plus loin*).

Une entreprise est responsable des impacts des décisions et des activités sur lesquelles elle exerce un contrôle. Ces impacts peuvent être de grande envergure. Outre le fait d'être responsable de ses propres décisions et activités, une entreprise peut, dans certaines situations, avoir la capacité d'influencer le comportement des organisations/parties avec lesquelles elle a des relations. Ces situations sont considérées comme faisant partie de la sphère d'influence d'une entreprise. Au moment d'évaluer sa sphère d'influence et de déterminer ses responsabilités, il convient que l'entreprise exerce une vigilance raisonnable afin d'éviter de contribuer aux impacts négatifs à travers ses relations.

➤ **L'identification des parties prenantes et le dialogue avec elles :**

L'identification de la responsabilité sociétale sous-entend également que soient reconnues les parties prenantes de l'entreprise. En effet, l'un des principes fondamentaux de la responsabilité sociétale est la reconnaissance et la prise en considération des intérêts des parties prenantes de l'entreprise qui seront affectés par les décisions et activités de cette dernière. Les parties prenantes sont des organisations ou des individus qui ont un ou plusieurs intérêts dans une décision ou activité quelconques d'une entreprise. Du fait que ces intérêts peuvent être affectés par l'entreprise, il se crée un lien avec celle-ci. Cette relation n'a pas besoin d'être formelle. La relation suscitée par cet intérêt existe indépendamment du fait que les parties en aient conscience ou non. Il se peut que l'entreprise ne connaisse pas toujours toutes ses parties prenantes bien qu'elle soit censée les identifier. De la même manière, nombreuses sont les parties prenantes qui méconnaissent la capacité potentielle d'une entreprise à impacter leurs intérêts.

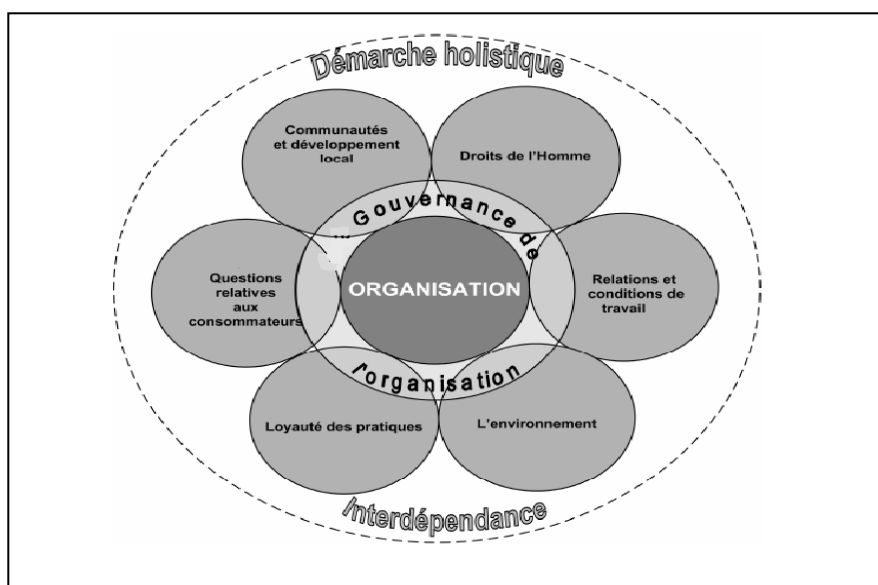
Le dialogue avec les parties prenantes implique l'instauration d'un dialogue entre l'entreprise et une ou plusieurs de ses parties prenantes. Il aide l'entreprise à aborder sa responsabilité sociétale en fournissant un éclairage à ses décisions. Il y a plus de chances pour que le dialogue avec les parties prenantes soit utile si l'on est en présence des éléments suivants: le dialogue poursuit un objectif clair, les intérêts de la partie prenante ont été identifiés, la relation établie entre les intérêts de la partie prenante et l'entreprise est directe ou importante, les intérêts des parties prenantes sont pertinents et significatifs au regard du développement durable et les parties prenantes détiennent les informations et la compréhension nécessaires pour prendre leurs décisions.

3.3.4. Lignes directrices relatives aux questions centrales de responsabilité sociétale :

Les aspects économiques, de même que ceux relatifs à la santé, à la sécurité et à la chaîne de valeur sont abordés dans sept (7) questions centrales lorsque cela est approprié. Les différentes façons dont les hommes et les femmes peuvent être affectés par chacune des sept (7) questions centrales sont également examinées. Chaque question centrale comprend un éventail de domaines d'action de responsabilité sociétale.

Il convient que l'entreprise prenne en compte les questions centrales de manière holistique, c'est-à-dire, qu'elle considère la totalité des questions centrales et domaines d'action, ainsi que leur interdépendance, et qu'elle ne se focalise pas sur un seul domaine d'action. Il convient que les entreprises aient conscience du fait que les efforts déployés pour traiter un domaine d'action peuvent entraîner des répercussions sur d'autres domaines d'action. Il convient que des améliorations particulières ciblant un domaine d'action spécifique n'affectent pas défavorablement d'autres domaines d'action ou qu'elles n'entraînent pas d'impacts défavorables sur le cycle de vie de ses produits ou services, sur ses parties prenantes ou sur la chaîne de valeur.

Figure 2.2 : Les sept questions centrales de la responsabilité sociétale



Source :
*La norme ISO 26000 - Lignes directrices relatives à la responsabilité
sociétale : Novembre 2010*

Pour définir le périmètre de sa responsabilité sociétale, identifier les domaines d'action pertinents et fixer ses priorités, il convient que l'entreprise traite les questions centrales suivantes :

➤ **La gouvernance de l'organisation (de l'entreprise) :**

Dans le contexte de la responsabilité sociétale, la gouvernance des entreprises présente la particularité d'être, à la fois, une question centrale qui suscite des actions de la part des entreprises, et un moyen d'augmenter la capacité desdites entreprises à se comporter de manière responsable vis-à-vis des autres questions centrales.

Cette particularité tient au fait qu'il convient que toute entreprise souhaitant être responsable détienne un système de gouvernance lui permettant d'assurer une surveillance et d'appliquer les principes de responsabilité sociétale décrits précédemment (redevabilité, transparence, comportement éthique, reconnaissance des intérêts des parties prenantes, respect du principe de légalité, prise en compte des normes internationales du comportement, respect des droits de l'Homme).

En plus de ces principes, il convient que l'entreprise étudie les pratiques, les questions centrales et les domaines d'action de la responsabilité sociétale lorsqu'elle établit et effectue la revue de son système de gouvernance.

➤ **Les droits de l'Homme :**

La reconnaissance et le respect des droits de l'Homme sont largement considérés d'une part, comme essentiels pour le principe de légalité et les concepts de justice sociale et d'équité, et d'autre part, comme fondamentaux pour les institutions essentielles de la société telles que le système judiciaire. Les États ont le devoir et la responsabilité de respecter, de protéger, d'appliquer les droits de l'Homme. Pour l'entreprise, elle a la responsabilité de respecter les droits de l'Homme, y compris dans sa sphère d'influence.

Les opportunités dont elle dispose pour défendre les droits de l'Homme seront souvent plus importantes dans le périmètre de ses propres activités et parmi ses salariés. De plus, l'entreprise aura des opportunités de travailler avec ses fournisseurs, des pairs ou d'autres organisations et la société au sens large. Dans certains cas, les entreprises peuvent être désireuses de renforcer leur influence en collaborant avec d'autres organisations et individus. L'évaluation des opportunités d'action et de renforcement de l'influence est fonction de circonstances particulières, propres à l'entreprise et au contexte dans lequel celle-ci opère. Toutefois, il convient que les entreprises envisagent toujours que des conséquences négatives ou involontaires puissent se faire jour lorsqu'elles cherchent à influencer d'autres organisations.

Il convient que les entreprises envisagent de faciliter l'éducation aux droits de l'Homme en vue de promouvoir une sensibilisation aux droits de l'Homme parmi les détenteurs de ces droits et parmi ceux pouvant les impacter.

➤ **Les relations et les conditions de travail :**

Les relations et conditions de travail d'une entreprise englobent toutes les politiques et pratiques liées au travail réalisé au sein d'une entreprise, par elle ou pour son compte, y compris en cas de sous-traitance.

Les relations et conditions de travail vont au-delà de la relation d'une entreprise avec ses salariés directs ou des responsabilités qu'une entreprise assume sur un lieu de travail qu'elle détient ou qu'elle contrôle directement.

La création d'emploi ainsi que les salaires et autres compensations versés pour le travail effectué s'inscrivent parmi les contributions économiques et sociales les plus importantes d'une entreprise. Un travail enrichissant et productif est un élément essentiel de l'accomplissement personnel, le niveau de vie est amélioré grâce au plein emploi et à la stabilité de l'emploi. Son absence est l'une des principales causes de problèmes sociaux. Les

relations et conditions de travail ont un impact important sur le respect de la légalité et sur le sens de l'équité présent dans la société : des relations et conditions de travail responsables sont indispensables pour assurer la justice sociale, la stabilité et la paix.

➤ **L'environnement :**

Les décisions et les activités des entreprises ont immanquablement un impact sur l'environnement, quel que soit le site d'implantation de ces entreprises. Ces impacts peuvent être liés à l'utilisation de ressources par l'entreprise, à l'emplacement des activités de l'entreprise, à la production de pollution et de déchets et aux impacts de ses activités sur les habitats naturels. Pour réduire leurs impacts sur l'environnement, il convient que les entreprises adoptent une approche intégrée qui prend en compte les implications directes et indirectes de leurs décisions et de leurs activités d'un point de vue économique, social, sanitaire et environnemental.

La société est confrontée à de multiples défis environnementaux, y compris l'appauvrissement des ressources naturelles, la pollution, les changements climatiques, la destruction d'habitats, la disparition d'espèces et d'écosystèmes, ainsi que la dégradation des lieux d'implantation humains urbains et ruraux. Au fur et à mesure de l'accroissement de la population et de l'augmentation de la consommation, ces changements deviennent de plus en plus une menace pour la sécurité de l'Homme ainsi que pour la santé et le bien-être de la société. Il est nécessaire d'identifier des options permettant de réduire et d'éliminer les volumes et modes de production et de consommation non viables et de s'assurer que la consommation des ressources par personne devient durable. Tant au niveau local que mondial, les questions environnementales sont étroitement imbriquées. Les traiter nécessite une approche globale, systématique et collective.

La responsabilité environnementale est un préalable à la survie et à la prospérité des êtres humains. C'est donc un aspect important de la responsabilité sociétale. Les questions environnementales sont étroitement liées aux autres questions centrales et domaines d'action de la responsabilité sociétale. L'éducation en matière d'environnement et le renforcement des capacités sont fondamentaux pour promouvoir le développement de sociétés et de styles de vie durables.

➤ **La loyauté des pratiques :**

La loyauté des pratiques concerne la conduite éthique des transactions entre une l'entreprise et d'autres organisations. Elle englobe les relations entre les entreprises et des organismes publics ainsi qu'entre des entreprises et leurs partenaires, fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents et les associations dont elles sont membres.

Des domaines d'action touchant la loyauté des pratiques se font jour en matière de lutte contre la corruption, d'implication responsable dans le domaine public, de concurrence loyale, de comportement responsable, de relations avec d'autres organisations et de respect des droits de propriété.

Dans le domaine de la responsabilité sociétale, la loyauté des pratiques porte sur la façon dont une entreprise utilise ses relations avec d'autres organisations afin de favoriser l'obtention de résultats positifs. Des résultats positifs peuvent être obtenus en assurant une position d'exemplarité et en encourageant une adoption plus large de la responsabilité sociétale dans toute la sphère d'influence de l'organisation.

Un comportement éthique est fondamental pour établir et maintenir des relations légitimes et productives entre les organisations (inclus l'entreprise). Le respect, la promotion et l'encouragement des normes de comportement éthique sous-tendent donc toute la loyauté des pratiques. Empêcher la corruption et mettre en pratique une implication politique responsable dépendent du respect de la Loi, de l'adhésion aux normes d'éthique, de la redevabilité et de la transparence. Il ne peut y avoir de concurrence loyale et de respect des droits de propriété si les organisations (inclus l'entreprise) ne traitent pas les unes avec les autres de façon honnête, équitable et intègre.

➤ **Les questions relatives aux consommateurs :**

Les entreprises qui fournissent les produits et les services aux consommateurs ainsi qu'à d'autres clients ont des responsabilités vis-à-vis de ces consommateurs et de ces clients.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant. Le terme «consommateur» fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'entreprise, il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel. De nombreuses entreprises recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

Les entreprises ont des opportunités non négligeables de proposer des produits et des services et de fournir des informations leur permettant de contribuer à assurer une consommation et un développement durables, y compris les informations relatives à l'utilisation, à la réparation et à la mise au rebut des produits.

➤ **Les communautés et le développement local :**

De nos jours, il est largement admis que les entreprises aient des relations avec les communautés au sein desquelles elles opèrent. Il convient que ces relations reposent sur une implication auprès des communautés afin de contribuer à leur développement. L'implication auprès des communautés aide à renforcer la société civile. Les entreprises qui dialoguent de manière respectueuse avec la communauté et ses institutions reflètent les valeurs démocratiques et civiques et les renforcent.

L'implication auprès des communautés et la contribution au développement local font partie intégrante du développement durable.

Outre les principes de responsabilité sociétale vus précédemment, les principes spécifiques suivants sont applicables à l'implication auprès des communautés et à la contribution au développement local. Il convient que l'entreprise :

- Se considère comme faisant partie intégrante de la communauté et non comme distincte d'elle lorsqu'elle envisage de s'impliquer dans la communauté et de contribuer au développement local ;

- Reconnaître et prendre en considération les droits des membres de la communauté de prendre des décisions relatives à cette dernière, et rechercher ainsi, dans la manière choisie, des moyens de maximiser leurs ressources et opportunités ;

- Reconnaître et prendre en considération les caractéristiques, par exemple les cultures, les religions, les traditions et l'histoire de la communauté tout en interagissant avec elle ;

- Reconnaître la valeur de travailler en partenariat, en encourageant le partage d'expériences, de ressources et d'efforts.

3.3.5. Lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble :

C'est la mise en œuvre de la responsabilité sociétale. Dans la plupart des cas, la mise en pratique de la responsabilité sociétale au sein d'une entreprise, cette dernière peut se reposer sur l'existence de systèmes, de politiques, de structures et de réseaux existants de l'entreprise pour mettre la responsabilité sociétale en pratique, bien que certaines activités soient susceptibles d'être menées d'une manière nouvelle ou en envisageant un éventail plus large de facteurs.

Certaines entreprises peuvent déjà disposer de techniques bien établies pour introduire de nouvelles approches dans leurs prises de décision et activités ainsi que de systèmes efficaces de communication et de revue interne. D'autres peuvent avoir des systèmes moins bien élaborés pour la gouvernance de l'entreprise ou d'autres aspects de la responsabilité sociétale. Les lignes directrices suivantes sont destinées à aider toutes les entreprises à intégrer la responsabilité sociétale dans leur manière d'opérer, quel que soit leur point de départ :

➤ Relier les caractéristiques de l'entreprise et la responsabilité sociétale :

Pour apporter une base éclairée pour l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'entreprise, il est utile pour cette dernière de déterminer la façon dont ses caractéristiques-clés sont liées à la responsabilité sociétale. Cette revue aidera également à déterminer les domaines d'action pertinents de la responsabilité sociétale pour chaque question centrale et à identifier les parties prenantes de l'entreprise

Il est également important pour une entreprise d'être à l'écoute des attitudes actuelles, du niveau d'engagement de sa direction dans la responsabilité sociétale et de sa perception de cette responsabilité sociétale. Une compréhension approfondie des principes, questions centrales et avantages de la responsabilité sociétale sera d'une grande aide pour son intégration dans l'ensemble de l'entreprise et dans sa sphère d'influence.

➤ Appréhender la responsabilité sociétale de l'entreprise :

Cela par le devoir de vigilance, la détermination de la pertinence et l'importance des questions centrales et les domaines d'action de l'entreprise, la sphère d'influence de l'entreprise et, enfin, l'établissement des priorités pour aborder les domaines d'action.

Le devoir de vigilance dans le contexte de la responsabilité sociétale est une démarche globale et proactive d'identification, visant à éviter ou atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques réels et potentiels, qui résultent des décisions et activités d'une entreprise. Il peut également conduire à influencer le comportement des autres, lorsque l'on constate que ceux-ci sont à l'origine de violations des droits de l'Homme ou autres violations, dans lesquelles l'entreprise pourrait être compromise.

Quant à la détermination de la pertinence et l'importance des questions centrales et les domaines d'action de l'entreprise, toutes les questions centrales sont pertinentes pour chacune des entreprises, mais pas nécessairement tous les domaines d'action, il convient que l'entreprise passe en revue toutes les questions centrales pour identifier les domaines d'action importants. Après avoir identifié le large éventail des domaines d'action liés à ses décisions et activités, il convient qu'une entreprise étudie avec soin ceux qui ont été identifiés et élabore un ensemble de critères lui permettant de décider des domaines d'action qui sont les plus pertinents et qui ont le plus d'importance pour elle.

Quant à la sphère d'influence de l'entreprise, l'influence d'une entreprise peut dépendre d'un certain nombre de facteurs, dont la proximité physique, le domaine, la durée et la solidité des relations. Une entreprise peut exercer son influence, soit pour améliorer les impacts positifs sur le développement durable soit pour limiter le plus possible les impacts négatifs, soit pour les deux. Au moment d'évaluer sa sphère d'influence et de déterminer ses responsabilités, il convient qu'une entreprise exerce son devoir de vigilance. Une entreprise peut influencer ses parties prenantes par ses décisions et ses activités, ainsi que par les informations qu'elle fournit à ses parties prenantes concernant les fondements de ces décisions et activités. Lorsque l'entreprise exerce son influence, il convient qu'elle envisage en premier lieu d'engager un dialogue dans le but de sensibiliser encore plus à la responsabilité sociétale et de favoriser l'adoption d'un comportement responsable. Si le dialogue est inefficace, il convient d'envisager d'autres actions, y compris de modifier la nature des relations.

Quant à l'établissement des priorités pour aborder les domaines d'action, Il convient que l'entreprise fixe des priorités d'intégration de la responsabilité sociétale et ses pratiques quotidiennes, et s'engage à les suivre. Il convient d'établir des priorités parmi les domaines d'action importants et pertinents. Il convient que les parties prenantes soient impliquées dans l'identification des priorités.

➤ Déterminer les pratiques d'intégration de la responsabilité sociétale :

Cela par la sensibilisation et le développement des compétences en matière de responsabilité sociétale, la définition de l'orientation de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale et, enfin, l'intégration de la responsabilité sociétale dans la gouvernance, les systèmes et processus de l'entreprise.

Aux premiers stades des efforts que fait une entreprise en matière de responsabilité sociétale, il convient avant tout de sensibiliser à une meilleure compréhension des aspects de la responsabilité sociétale, y compris les principes, questions centrales et domaines d'action. Développer les compétences pour mettre en œuvre des pratiques de responsabilité sociétale peut impliquer le renforcement ou le développement de compétences dans les secteurs d'activité.

Quant à la définition de l'orientation de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale, il convient qu'une entreprise définisse son orientation en faisant de la responsabilité sociétale une partie intégrante de ses politiques, de sa culture d'organisation, de ses stratégies, structures et activités.

Quant à l'intégration de la responsabilité sociétale dans la gouvernance, les systèmes et processus de l'entreprise, il convient qu'une entreprise confirme que les principes de responsabilité sociétale, s'appliquent à sa gouvernance et se reflètent dans sa structure et sa culture. Il lui est recommandé de revoir ses procédures et processus à intervalles appropriés afin de s'assurer qu'ils prennent bien en compte la responsabilité sociétale de l'entreprise. Les valeurs et la culture d'une entreprise peuvent avoir un effet non négligeable sur la facilité et la rapidité de l'intégration complète de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'entreprise. Pour certaines entreprises, où les valeurs et la culture sont déjà parfaitement alignées sur celles de la responsabilité sociétale, le processus d'intégration peut être très simple. Dans d'autres entreprises, certains intervenants peuvent ne pas reconnaître les avantages de la responsabilité sociétale et opposer une résistance au changement. Il peut être nécessaire de faire des efforts systématiques sur une longue période vis à vis de ces intervenants pour intégrer l'approche responsabilité sociétale. Il est également important de reconnaître que le processus d'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'entreprise ne se déroule pas tout d'un coup, à la même vitesse, pour toutes les questions centrales et tous les domaines d'action. Il peut s'avérer utile d'élaborer un plan de traitement de certains domaines d'action de la responsabilité sociétale à court terme et d'autres à plus long terme. Il convient

que ce plan soit réaliste et prenne en compte les capacités de l'entreprise, les ressources disponibles et l'ordre de priorité des domaines d'action et des actions associées.

➤ **Communiquer sur la responsabilité sociétale :**

En dialoguant avec ses parties prenantes, une entreprise peut bénéficier de la réception et de l'échange directs d'informations concernant les points de vue des parties prenantes. Il convient qu'une entreprise cherche à dialoguer avec ses parties prenantes pour :

- Évaluer l'adéquation et l'efficacité du contenu, des moyens de communication, de la fréquence et de la portée de la communication pour les améliorer au besoin ;
- Fixer des priorités pour le contenu de la future communication ;
- Garantir une vérification des informations fournies par les parties prenantes et consignées dans le rapport, si cette approche de la vérification est utilisée ;
- Identifier les bonnes pratiques.

➤ **Améliorer la crédibilité en matière de responsabilité sociétale :**

Il existe divers moyens permettant à une entreprise d'établir sa crédibilité. L'un d'eux est le dialogue avec les parties prenantes qui est un moyen important d'améliorer la confiance dans le fait que les intérêts et les intentions de tous les participants sont bien compris. Ce dialogue permet d'établir la confiance et d'améliorer la crédibilité. Le dialogue avec les parties prenantes peut constituer la base de l'implication de ces dernières dans la vérification des déclarations d'une entreprise concernant ses performances. L'entreprise et les parties prenantes peuvent prendre des dispositions permettant à ces dernières de revoir périodiquement ou de surveiller d'une façon ou d'une autre certains aspects des performances d'une entreprise.

La participation à des programmes de certification spécifiques peut parfois permettre d'améliorer la crédibilité en ce qui concerne certains domaines d'action.

Les entreprises peuvent améliorer leur crédibilité en prenant des engagements pertinents quant à leurs impacts, en menant des actions adaptées, en évaluant les performances et en élaborant un rapport sur les progrès et les résultats.

➤ **Revoir et améliorer les actions et pratiques de l'entreprise liées à la responsabilité Sociétale :**

La surveillance ou l'observation permanente des activités liées à la responsabilité sociétale vise principalement à s'assurer que les activités se déroulent comme prévu, en identifiant toute crise ou événements anormaux et en apportant les modifications nécessaires à la façon de procéder.

Des revues de performances, effectuées à intervalles appropriés, permettent de déterminer les progrès faits en matière de responsabilité sociétale, d'aider à bien cibler les programmes, d'identifier les domaines nécessitant des changements et de contribuer à l'amélioration des performances

Outre la revue des activités existantes, il convient qu'une entreprise suive également l'évolution des conditions ou des attentes, les évolutions juridiques ou réglementaires affectant la responsabilité sociétale ainsi que les nouvelles opportunités d'intensifier ses efforts en matière de responsabilité sociétale.

Il convient qu'une entreprise effectue des revues régulières pour déterminer si elle atteint ses performances au regard de ses cibles et de ses objectifs de responsabilité sociétale et d'identifier les modifications éventuelles des programmes et procédures. Ces revues impliquent généralement la comparaison des performances dans les questions centrales de responsabilité sociétale avec les résultats de revues antérieures, afin de déterminer les progrès réalisés et de mesurer les réalisations par rapport aux cibles et aux objectifs.

Les entreprises qui sont tenues de fournir des données de performance aux pouvoirs publics, à des organisations non gouvernementales, à d'autres organisations ou au public ou d'actualiser des bases de données contenant des informations sensibles, peuvent augmenter la confiance dans leurs systèmes de collecte et de gestion des données en procédant à des revues détaillées des systèmes.

Dans le cadre de revues périodiques ou à intervalles appropriés, il convient qu'une entreprise étudie les moyens d'améliorer ses performances en matière de responsabilité sociétale. Il convient que les résultats des revues servent à obtenir une amélioration continue de la responsabilité sociétale de l'organisation.

➤ **Instaurer des initiatives volontaires en matière de responsabilité sociétale :**

De nombreuses organisations (inclus les entreprises) ont mis au point des initiatives volontaires destinées à aider d'autres organisations à mieux assumer leur responsabilité

sociétale. Une entreprise n'a pas besoin de participer à l'une de ces initiatives en matière de responsabilité sociétale ou d'utiliser l'un de ces outils pour assumer sa responsabilité sociétale.

Une entreprise peut juger utile de participer à une ou plusieurs initiatives de responsabilité sociétale ou d'en utiliser les outils. Il convient que cette participation aboutisse, d'une manière ou d'une autre, à une action concrète au sein de l'entreprise : obtenir un appui ou apprendre des autres, par exemple. La participation peut être tout particulièrement utile lorsqu'une entreprise commence à recourir à des outils ou à toute autre aide opérationnelle accompagnant cette initiative.

Les entreprises peuvent recourir à des initiatives de responsabilité sociétale pour rechercher une forme de reconnaissance.

En résumé, en s'appuyant sur la norme NM 00.5.603, une entreprise pourra donc :

- Rendre **concrète et opérationnelle** sa responsabilité sociale en se donnant des actions précises ;
- Identifier et **s'engager** avec ses **parties prenantes** ;
- Améliorer sa **crédibilité** de sa **communication** relative à sa responsabilité sociale ;
- Mettre en perspective les **résultats** obtenus et dégager des axes d'amélioration ;
- Accroître la **satisfaction** et la **confiance** de ses salariés, du public, des organisations non gouvernementales, des actionnaires et associés, des élus, des administrations centrales et autres parties prenantes ;
- Promouvoir une terminologie commune ;
- Être cohérent avec les traités et conventions existants, et les autres normes I.S.O., notamment I.S.O. 14001 et autres référentiels.

3.4. Norme NM 00.5.610 : Audit social – Généralités :

La présente norme fournit les orientations générales sur la mise en place et la gestion d'un système d'audit social. Elle définit les décisions et les questions principales et la manière de les aborder. Cependant, elle ne propose pas de système prêt à l'emploi étant donné que tout système aura été adapté aux besoins et à la taille de l'entreprise.

Par ailleurs, cette norme a fortement insisté sur l'importance de la volonté de l'entreprise pour assurer la réussite d'une mission d'audit social, chose qui est vraie. En effet, pour que cet audit ait une valeur, il faut que l'entreprise soit entièrement acquise au concept

de l'audit et à son application rigoureuse au sein de l'entreprise. Cela s'accompagne d'une volonté de ne pas rejeter les constatations et recommandations de l'audit sans de bonnes raisons, et de prendre toute mesure appropriée dans des délais raisonnables, en fonction du niveau de risques social identifié. L'entreprise doit reconnaître que du moment où elle est convenue de faire procéder à un audit, celui-ci doit être achevé sans entraves et sans tentatives visant à influencer les auditeurs.

La présente norme marocaine établit les principes généraux de gestion d'un système d'audit social. Elle définit les décisions et questions principales et la manière de les aborder. En effet, le champ de l'audit social est défini par la combinaison des deux (2) dimensions à savoir : le domaine de l'audit social et le niveau de l'audit social.

Le tableau suivant présente l'interaction entre les domaines (les 6 questions centrales et ses domaines d'action) et les niveaux (fonction, gestion et direction) de l'audit social dans l'entreprise :

Tableau 2.3 : Les domaines et les niveaux de l'audit social selon la norme NM 00.5.610 :

Les Questions Centrales		Aménagements des durées	Aménagements des espaces	Aménagements des conditions de travail	Aménagements des revenus	Prise en compte des groupes et des organisations	Prise en compte des personnes
Les Domaines d'Action des questions centrales		- Contenu des temps liés à l'entreprise ; - Systèmes de collaboration ; - Cadre annuel des présences ; - Cadre mensuel hebdomadaire et quotidien des présences ; - Départ des collaborateurs.	- Architecture de l'entreprise dans l'environnement ; - Entreprise et moyens de communication ; - Utilisation des espaces de l'entreprise ; - Aménagements interne de l'entreprise.	- Conditions de sécurité ; - Conditions de santé ; - Conditions d'équilibre psychophysiologique ; - Conditions d'enrichissement professionnel.	- Répartition des revenus de l'entreprise ; - Modes de calcul des rémunérations ; - Eventail des salaires ; - Utilisation du profit de l'entreprise.	- Place des groupes dans le fonctionnement de l'entreprise ; - Relations de l'entreprise avec les syndicats des salariés ; - Relations de l'entreprise avec les organismes professionnels ; - Relations de l'entreprise avec les autres organes de représentation sociale.	- Recrutement des collaborateurs ; - Accueil des collaborateurs ; - Système d'appréciation dans l'entreprise ; - Orientation et définition des fonctions ; - Formation des personnes ; - Expression des personnalités dans l'entreprise ; - Réalisation des personnes dans leur travail.
Les types d'actions Dans les niveaux de⁶²¹ :	Fonction	AA	AP	AA	AA	-	AA
	Gestion	AA	AA	AA	AA	AA	AA
	Direction	AP	AP	AP	AA	AP	AA

3.5. Norme NM 00.5.801 : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences :

Les entreprises se préoccupent de plus en plus d'obtenir, et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail (S.S.T.) en contrôlant leurs risques en matière de S.S.T., conformément à leur politique et objectifs dans ce domaine. Ils

⁶²¹ AP = action possible de l'auditeur ;
AA = action importante de l'auditeur.

le font dans un contexte de législation de plus en plus rigoureuse, d'évolution des politiques économiques et d'autres mesures encourageant de bonnes pratiques de S.S.T., et de préoccupation croissante des parties intéressées pour les questions de S.S.T.. De nombreuses entreprises ont entrepris des «bilans» ou «audits» de S.S.T. pour évaluer leur performance en la matière. Cependant, ces «bilans» et «audits» seuls peuvent ne pas être suffisants pour donner à une entreprise l'assurance que sa performance satisfait, et continuera de satisfaire, ses exigences en matière de politique et de législation. Pour être efficaces, ils doivent être réalisés dans le cadre d'un système de management structuré et intégré au sein de l'entreprise.

La norme NM 00.5.801 couvrant le management de la S.S.T. entend fournir aux entreprises les éléments d'un système efficace de management de la S.S.T. pouvant être intégré à d'autres exigences de management et aider les entreprises à atteindre aussi bien leurs objectifs de S.S.T. que leurs objectifs économiques.

En effet, cette norme est relative à la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail au sein de l'entreprise. Il s'agit de la version marocaine de la célèbre norme britannique O.H.S.A.S. 18001⁶²². Cette norme fait partie, avec la norme « NM 00.5.802 : systèmes de Management de la Santé et de la Sécurité au travail - Lignes directrices pour la mise en œuvre de la norme NM 00.5.801 » (similaire à la norme britannique OHSAS 18002), à la norme globale « NM 00.5.800 : systèmes de management de santé et de sécurité au travail - Guide » (similaire à la norme britannique OHSAS 18000).

Cette norme précise les exigences (*voir plus loin*) qu'un système de management de la S.S.T. doit remplir pour permettre à une entreprise d'élaborer et mettre en œuvre une politique et des objectifs qui prennent en compte les exigences légales et les informations sur les risques liés à la S.S.T.. Cette norme peut s'appliquer à tous les types et tailles d'entreprises et s'adapter à diverses conditions géographiques, culturelles et sociales.

La réussite du système dépend de l'engagement à tous les niveaux et fonctions de l'entreprise, notamment de la direction. Un système de ce type permet à une entreprise d'élaborer une politique en matière de S.S.T., d'établir des objectifs et des processus pour atteindre les engagements fixés par sa politique, de prendre les mesures nécessaires pour améliorer sa performance et d'apporter la preuve de la conformité du système aux exigences de cette norme. L'objectif général de cette norme est de soutenir et promouvoir de bonnes pratiques en matière de S.S.T., en adéquation avec les besoins socio-économiques.

⁶²² C'est la norme « **Occupational Health and Safety Assessment Series 18001 : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail - Exigences** ». Cette norme fait partie, avec la norme « OHSAS 18002 : Lignes directrices pour l'application de la norme OHSAS 18001 », à la norme globale « OHSAS 18000 : Santé et Sécurité au Travail ».

L'application des exigences de cette norme est sanctionnée par une attestation de conformité qui témoigne que le Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail mis en place par l'entreprise est conforme aux dispositions de ladite norme. La preuve d'une mise en œuvre réussie de la présente norme peut être utilisée par une entreprise pour garantir aux parties intéressées qu'un système adéquat de management de la S.S.T. est en place.

La norme NM 00.5.801 a été développée de façon à être compatible avec les référentiels « ISO 9001 : Système de Management de Qualité » et « ISO 14001 : Système de Management environnemental », afin de faciliter l'intégration par les entreprises qui le souhaitent, de leur système de management de la qualité, de l'environnement, de la santé et de la sécurité de travail. En principe, cette norme sera révisée lorsque de nouvelles éditions des normes ISO 9001 ou ISO 14001 seront publiées, afin de garantir une compatibilité continue.

La présente norme précise les exigences qu'un système de management de S.S.T. doit satisfaire pour permettre à une entreprise de maîtriser les risques de S.S.T. et d'améliorer sa performance en la matière. Il ne donne aucun critère de performance spécifique en matière de S.S.T., ni aucune spécification détaillée sur la conception d'un système de management.

Toutes les exigences de la présente norme sont prévues pour être intégrées dans tout système de management de la S.S.T.. Le degré d'application dépendra de divers facteurs, tels que la politique S.S.T. de l'entreprise, la nature de ses activités et les risques et la complexité de ses opérations.

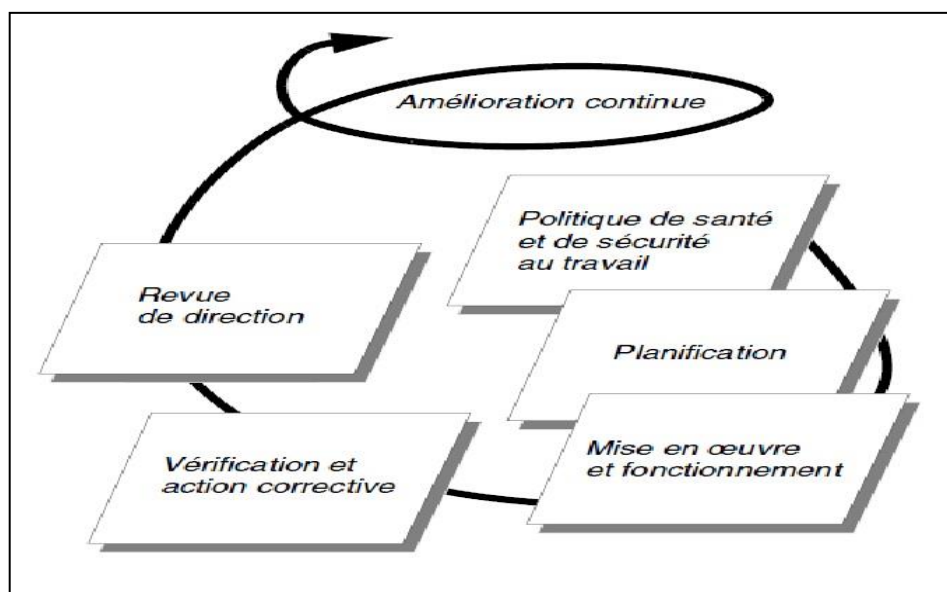
La norme NM 00.5.801 porte davantage sur la santé et la sécurité au travail que sur d'autres domaines de la santé et de la sécurité tels que les programmes de bien-être/soutien aux salariés, sécurité des produits, dommages matériels ou impacts sur l'environnement.

L'application des exigences du processus de la norme NM 00.5.801 se présente comme suit⁶²³ :

⁶²³ D'après :

- La norme « OHSAS 18001 : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail - Exigences », version Juillet 2007 ;
- Publication de l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, « Guide pour la mise en place par étapes d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail », Edition Octobre 2007.

**Figure 2.3 : Modèle de système de management de la Santé et Sécurité au Travail
selon la norme NM 00.5.801**



Source :
La norme OHSAS 18001 : Systèmes de management de la santé et de
la sécurité au travail — Exigences : 2007

3.5.1. Exigences générales :

L'entreprise doit établir, documenter, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer de manière continue un système de management de la S.S.T. conformément aux exigences de la présente norme (voir suivant) et déterminer la manière dont elle satisfera pleinement ces exigences. Elle doit définir et documenter le champ d'application de son système de management de la S.S.T..

3.5.2. Définition de la politique de santé et de sécurité au travail :

Dans le cadre du champ d'application défini de son système de management de la S.S.T., l'entreprise doit définir et autoriser la politique S.S.T. et veiller à ce que :

- Elle soit appropriée à la nature et à l'étendue des risques de S.S.T. de l'entreprise ;
- Elle inclue un engagement envers la prévention des préjudices personnels et atteintes à la santé et envers l'amélioration continue du management de la S.S.T. et de la performance SST ;
- Elle inclue un engagement à se conformer pour le moins aux exigences légales en vigueur et autres exigences auxquelles l'entreprise se conforme et qui se rapportent à ses dangers en termes de S.S.T. ;

- Elle fournisse un cadre visant à déterminer et revoir les objectifs de S.S.T. ;
- Elle soit documentée, mise en œuvre et tenue à jour ;
- Elle soit diffusée auprès de toutes les personnes travaillant sous le contrôle de l'entreprise afin que celles-ci soient informées de leurs obligations individuelles en matière de S.S.T. ;
- Elle soit mise à la disposition de toutes les parties intéressées ;
- Elle soit revue de manière régulière pour garantir sa pertinence et son caractère approprié à l'égard de l'entreprise.

3.5.3. Procédure de planification :

L'entreprise doit établir un système de planification lui permettant :

- D'établir, de mettre en œuvre et tenir à jour des procédures pour identifier les dangers, évaluer les risques, et mettre en œuvre les mesures de contrôle nécessaires. Pour la gestion des modifications, l'entreprise doit identifier les dangers pour la S.S.T. et les risques pour la S.S.T. liés à ces modifications, du système de management de la S.S.T., ou de ses activités, avant d'introduire de telles modifications. Elle doit, aussi, veiller à ce que, d'une part, les résultats des évaluations soient pris en compte lors de la détermination des mesures de contrôle, et d'autre part, les risques pour la S.S.T. et les mesures de contrôle établies soient pris en compte dans l'entreprise, la mise en œuvre et la tenue à jour de son système de management de la S.S.T.. En plus, Elle doit documenter et tenir à jour les résultats de l'identification des dangers, de l'évaluation des risques et des mesures de contrôle établies ;
- D'établir, de mettre en œuvre et tenir à jour des procédures pour identifier et accéder aux exigences légales et autres en matière de S.S.T. applicables à sa situation. L'entreprise doit veiller à ce que ces exigences légales et autres exigences auxquelles elle se conforme soient prises en compte dans l'entreprise, la mise en œuvre et la tenue à jour de son système de management de la S.S.T.. Elle doit, aussi, tenir à jour ces informations. En plus, elle doit faire part des informations pertinentes sur les exigences légales et autres aux personnes travaillant sous son contrôle, ainsi qu'aux autres parties intéressées pertinentes ;
- D'établir, de mettre en œuvre et tenir à jour les objectifs de S.S.T. documentés, à tous les niveaux et fonctions pertinents de l'entreprise. Ces objectifs doivent être mesurables. Pour établir et revoir ces objectifs, l'entreprise doit prendre en compte les exigences légales et autres exigences auxquelles elle se conforme, et les risques pour la S.S.T.. Elle doit tenir également compte de ses options technologiques, de ses exigences financières, opérationnelles et commerciales, et de l'avis des parties intéressées pertinentes sans oublier

l'établissement, la mettre en œuvre et la tenue à jour des programmes pour atteindre ses objectifs.

3.5.4. Fonctionnement et la mise en œuvre :

Pour le fonctionnement et la mise en œuvre des exigences de la présente norme, l'entreprise :

- Doit faire preuve de son engagement, d'une part, en garantissant la disponibilité des ressources essentielles pour établir, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer le système de management de la S.S.T., et d'autre part, en définissant les rôles, en distribuant les responsabilités, et en déléguant les autorités, afin de faciliter le management de la S.S.T. ;

- Doit veiller à ce que toute personne sous son contrôle effectuant des tâches susceptibles d'avoir un impact sur la S.S.T. soit compétente en termes de formation initiale et/ou professionnelle ou expérience appropriée ;

- En ce qui concerne ses dangers pour la S.S.T. et son système de management de la S.S.T., elle doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour des procédures pour, premièrement, la communication interne entre les divers niveaux et fonctions de l'entreprise, deuxièmement, la communication avec les sous-traitants et autres visiteurs sur le lieu de travail et troisièmement, la réception, documentation et réponse aux communications pertinentes des parties intéressées externes ;

- Doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour des procédures pour, d'une part, la participation des collaborateurs par leur implication de manière appropriée dans l'identification des dangers, l'évaluation des risques et la détermination des mesures de contrôle, leur implication de manière appropriée dans toute enquête en cas d'incident, par leur implication dans l'élaboration et la révision des politiques et objectifs S.S.T., par leur implication en cas de modifications qui affectent leur S.S.T. et par leur représentation pour les questions de santé et sécurité au travail, et d'autre part, la consultation des sous-traitants en cas de modifications affectant leur santé et sécurité au travail ;

- Dont sa documentation du système de management de la S.S.T. doit inclure, premièrement, la politique et les objectifs S.S.T., deuxièmement, une description du champ d'application du système de management de la S.S.T., troisièmement, une description des principaux éléments du système de management de la S.S.T. et de leurs interactions, et une référence aux documents apparentés, quatrièmement, les documents, dont les enregistrements, requis par la présente norme, et cinquièmement, les documents, dont les enregistrements, jugés nécessaires

par l'entreprise pour garantir la bonne planification, le bon fonctionnement et le bon contrôle du processus relatif au management de ses risques pour la S.S.T. ;

- Dont ses documents requis par le système de management de la S.S.T. et par la présente norme doivent être contrôlés ;

- Doit déterminer les opérations et activités associées à des dangers identifiés lorsque la mise en œuvre de mesures de contrôle est nécessaire pour gérer le ou les risques pour la S.S.T. ;

- Doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour des procédures, d'une part, pour identifier les situations d'urgence potentielles, et d'autre part, pour répondre à ces situations d'urgence. Elle doit tester également de manière régulière ses procédures de réponse aux situations d'urgence, lorsque cela est réalisable, en impliquant les parties intéressées pertinentes selon les besoins. Elle doit, aussi, réexaminer périodiquement, et modifier le cas échéant, ses procédures de prévention des situations d'urgence et de capacité à réagir, en particulier après la réalisation d'un test périodique et après la survenance d'une situation d'urgence.

3.5.5. Procédure de vérification et des actions correctives :

Pour la vérification de la présente norme, l'entreprise :

- Doit mesurer et évaluer sa performance par l'établissement, la mise en œuvre et le tenue à jour des procédures pour régulièrement surveiller et évaluer la performance S.S.T.. Si des équipements sont nécessaires pour surveiller ou évaluer la performance, l'entreprise doit établir et tenir à jour des procédures d'étalonnage et de maintenance de ces équipements, selon les besoins. Des enregistrements des activités et des résultats d'étalonnage et de maintenance doivent être conservés ;

- Doit évaluer sa conformité par l'établissement, la mise en œuvre et la tenue à jour des procédures pour évaluer de manière périodique la conformité aux exigences légales en vigueur. Elle doit évaluer, aussi, la conformité aux autres exigences auxquelles elle se conforme ;

- Doit rechercher les incidents, par l'établissement, la mise en œuvre et la tenue à jour des procédures pour consigner, examiner et analyser ces incidents. Les résultats des recherches d'incidents doivent être documentés et conservés ;

- Doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour des procédures pour traiter toute non-conformité réelle ou potentielle et pour prendre toute action corrective et préventive nécessaire. Elle doit veiller à ce que toute modification nécessaire résultant d'une action

corrective et d'une action préventive soit apportée à la documentation du système de management de la S.S.T. ;

- Doit établir et tenir à jour les enregistrements si nécessaire pour apporter la preuve de la conformité aux exigences de son système de management de la S.S.T. et à la présente norme, ainsi que les résultats obtenus ;

- Doit veiller à ce que des audits internes du système de management de la S.S.T. soient réalisés à des intervalles planifiés. Le choix des auditeurs et la réalisation des audits doivent garantir l'objectivité et l'impartialité du processus d'audit.

3.5.6. Revue de direction :

L'entreprise doit réexaminer le système de management de la S.S.T., à intervalles planifiés, pour garantir la continuité de son applicabilité, son adéquation et son efficacité. Les examens doivent comprendre une évaluation des opportunités d'amélioration et de la nécessité d'apporter des modifications au système de management de la S.S.T., y compris en ce qui concerne la politique S.S.T. et les objectifs S.S.T.. Les enregistrements de la revue de direction doivent être conservés. Les données de sortie pertinentes de la revue de direction doivent être rendues disponibles pour être communiquées et consultées.

Conclusion du Chapitre 2

Ce deuxième chapitre s'intéressait à la conformité sociale dans son cadre normatif, il avait trois principaux objectifs. En premier lieu, il s'agit de présenter les conventions internationales de travail dans leur cadre normatif. En effet, nous avons abordé une présentation de l'Organisation Internationale de Travail, puis, les normes internationales de travail, et enfin, l'adhésion du Maroc à l'Organisation Internationale de Travail.

En deuxième lieu, il s'agit de présenter les conventions arabes de travail dans leur cadre normatif. En effet, nous avons abordé, d'une part, une présentation de l'Organisation Arabe de Travail, et d'autre part, les différentes conventions arabes de travail ratifiées par le Maroc.

En dernier lieu, il s'agit de présenter les Normes Nationales de Travail dans leur cadre normatif. En effet, nous avons abordé la norme NM 00.5.600 du Systèmes de management des aspects sociaux – Exigences, puis, la norme NM 00.5.601 de la Mise en Conformité Sociale - Exigences et Evaluation des organismes, puis, la norme NM 00.5.603 des lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, puis, la norme NM 00.5.610 de l'Audit social – Généralités, et enfin, la norme NM 00.5.801 des Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences.

Dns le chapitre qui suit, nous allons présenter brièvement les indicateurs de performance en conformité sociale pour les P.M.E./P.M.I.. Ces indicateurs ont pour origine le cadre législatif, réglementaire et normatif de la conformité sociale abordés dans les deux chapitres précédents.

CHAPITRE 3. CONFORMITÉ SOCIALE : PRÉSENTATION GÉNÉRALE SUR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EN CONFORMITÉ SOCIALE MAROCAINE POUR P.M.E. /P.M.I.

Que ce soit dans les pays en développement ou bien dans les pays développés, les Petites et les Moyennes Entreprises (P.M.E.) ou les Petites et les Moyennes Industries (P.M.I.)⁶²⁴ occupent une place importante. En effet personne ne peut contester aujourd'hui, le rôle primordial que peut jouer les P.M.E. dans les pays en voie de développement. En effet, les P.M.E. constituent l'un des éléments les plus dynamiques de la croissance économique et sociale dans la stratégie du développement de chaque pays (*Ben Ayad Damak, 2015*)⁶²⁵.

L'entreprise marocaine, et plus précisément les P.M.E./P.M.I., se trouve aujourd'hui devant un défi majeur. La tendance accrue vers la libéralisation des échanges, l'ouverture des marchés, et la concurrence de plus en plus acharnée, exigent de cette entreprise de viser et parvenir à un niveau de performance des plus soutenus et affirmés. En revanche, la performance requise dans ce cadre ne peut en aucun cas se limiter juste aux résultats économiques, mais elle doit impérativement comprendre l'ensemble des aspects managériaux, notamment le Social.

Les entreprises œuvrant au Maroc, sont incitées plus que jamais à se réconcilier avec leur composante sociale, il s'agit-là d'une prémisse et d'un nouveau credo pour les entreprises marocaines. Le tout premier pas dans ce chemin, est de veiller à appliquer la réglementation sociale en vigueur dans un cadre participatif, attractif et non répressif entre les partenaires sociaux : syndicats/salariés, employeurs et gouvernement.

Les indicateurs de performance constituent un tableau de bord de gestion permettant de suivre et d'anticiper le fonctionnement et l'activité de l'entreprise ou du service, et de

624

- Les P.M.I se distinguent des P.M.E. de par leur vocation industrielle.
- Actuellement, nous parlons de T.P.M.E. (Très Petites et Moyennes Entreprises) constituées par les Très Petites Entreprises (T.P.E.) ET les Petites et Moyennes Entreprises (P.M.E.) ; L'ancienne appellation de « P.M.E. » se réfère actuellement à « T.P.M.E. ». Le présent manuscrit réfère le mot « P.M.E. » à son ancienne appellation. Même principe pour le mot P.M.I.

⁶²⁵ BEN AYAD DAMAK Nadia, sa thèse intitulée : « Les pratiques de calcul des coûts dans les P.M.E. en Tunisie : de l'approche opérationnelle à l'approche stratégique », 2015.

permettre ainsi un pilotage de la performance. Et puisque la performance doit comprendre aujourd'hui l'ensemble des aspects managériaux notamment le social, nous pouvons déduire ce que nous nommerons les « **Indicateurs de Performance en Conformité Sociale Marocaine** » en se basant sur en la législation sociale marocaine⁶²⁶ et les différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc. Sachant que la législation sociale marocaine est basée sur ces différentes normes.

Nous divisons ce présent chapitre en trois (3) principaux axes à savoir le premier axe (**section 1**) s'intéressera aux P.M.E./M.P.I.. Le second axe (**section 2**) traitera la performance et les indicateurs liés. Enfin, le troisième axe (**section 3**) présentera une petite introduction sur les Indicateurs de Performance en Conformité Sociale Marocaine.

⁶²⁶ La législation sociale marocaine est composée **principalement** par :

- Roi. Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail [en ligne]. Journal officiel en langue française, n° 5210 du 6 Mai 2004, pp. 600-658. Disponible sur : http://www.sgg.gov.ma/BO/fr/2004/bo_5210_fr.pdf (21/02/2019).
- Ministre chargé de l'emploi et de travail. Différents Arrêtés attachés au Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail.
- Premier Ministre ou Chef du Gouvernement. Différents Décrets attachés au Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail.

SECTION 1. Conformité Sociale : P.M.E. / P.M.I :

Pendant très longtemps les P.M.E. ont été ignorées autant par les décideurs économiques et politiques qui les considéraient trop petites et instables, que par les chercheurs qui les trouvaient trop hétérogènes pour en faire des modélisations. Il a fallu attendre les années quatre-vingt pour les redécouvrir. C'est alors la période du recul de la production de masse, des restructurations et déconcentration productive associées à la découverte de nouvelles sources de compétitivité basée sur la réactivité et la flexibilité des petites structures productives, et de la tertiarisation de la société (Piore et Sabel, 1984⁶²⁷ ; Nivet, 2013⁶²⁸).

C'est à une vision idéalisée des petites organisations que nous invitent ces travaux académiques à partir des années quatre-vingt. Entre éloge et reproche, nous choisissons une voie modérée, plus réaliste pour questionner l'objet P.M.E.. Il est à noter que les premiers travaux consacrés aux P.M.E. ne sont pas le fait des gestionnaires, mais des économistes et sociologues, voire des géographes ou des historiens. Il a fallu attendre des auteurs comme *Marchesnay ou Mahé de Boislandelle*⁶²⁹ pour avoir les premières publications sur les P.M.E. en sciences de gestion (Nivet, 2013).

L'intérêt du monde académique et de la recherche en général pour les petites et moyennes entreprises est relativement récent. En effet, les premiers écrits sur la P.M.E. ont été le fait des chercheurs isolés et qui ont été des précurseurs en matière d'analyse et d'études spécifiques aux P.M.E.. Ils ont été suivis, au cours des années 1950 et 1960, par une nouvelle vague de chercheurs beaucoup plus nombreux dans ce domaine. Dans les années 1970, les recherches sur les P.M.E. sont devenues plus nombreuses et suscitaient de plus en plus d'intérêt sous l'impulsion de chercheurs. Enfin, au cours de la décennie 1980, le monde académique a vu la multiplication des équipes de recherches de toutes tailles spécialisées dans le domaine (Zian, 2013)⁶³⁰.

⁶²⁷ Piore M., Sabel Ch., « The Second Industrial Divide », édition américaine 1984, « Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple », édition française 1989.

⁶²⁸ NIVET Brigitte, sa thèse intitulée : « L'actionnabilité des dispositifs institutionnalisés d'incitation à la gestion des ressources humaines dans les PME », 2013.

⁶²⁹ Michel Marchesnay, Professeur en sciences de gestion à l'Université de Montpellier 1, Michel Marchesnay crée le laboratoire de l'E.R.F.I. (Equipe de Recherche sur la firme et l'industrie) en 1975. En 1988, est publié « *La petite entreprise* », collectif de 11 auteurs coordonné par P.A. Julien et M. Marchesnay, dans lequel Mahé de Boislandelle, Professeur également à Montpellier 1 présente les premiers travaux de recherche relatifs à la gestion des ressources humaines en P.M.E..

⁶³⁰ ZIAN Houda, sa thèse intitulée : « Contribution à l'étude des tableaux de bord dans l'aide à la décision des P.M.E. en quête de performances », 2013.

Selon *Morua Ramirez (2013)*⁶³¹, La promotion de la création et le développement des P.M.E. peuvent se justifier si on considère leur importance stratégique au niveau mondial. En effet, la P.M.E. est au cœur de la transformation de l'économie, et se trouve le plus souvent à la base du dynamisme des nouvelles régions et du renouveau économique. Cette affirmation est supportée par différentes statistiques générales. En effet :

- Les P.M.E. représentent plus de quatre-vingt-dix pour cent (90%) des entreprises dans la plupart des pays du monde. Dans l'Union européenne et les Etats-Unis celles-ci représentent quatre-vingt-quinze pour cent (95%) des unités économiques ;
- Les P.M.E. donnent un emploi à environ soixante-quinze pour cent (75%) des employés, et dans les pays industrialisés, elles sont à peu près les seules à créer des emplois.

Durant cette section nous allons tenter de répondre à ces interrogations qui éclairent notre sujet de recherche, à savoir :

- Comment définir brièvement la P.M.E. ?
- Quelles sont les caractéristiques propres au P.M.E. ?
- Quelles sont les contributions de la P.M.E à l'emploi et à la croissance économique ?
- Quels sont les obstacles auxquels sont confrontés les P.M.E. ?
- Quelles sont les politiques de soutien aux P.M.E. ?
- Comment est-elle l'image de la P.M.E. au Maroc ?

Pour répondre à ces questions, nous allons, premièrement, définir brièvement la P.M.E. en présentant ses caractéristiques propre à elle **(1.1)**, ensuite, présenter les contributions de la P.M.E à l'emploi et à la croissance économique, les obstacles auxquels sont confrontés et les politiques pour leur soutien **(1.2)**, enfin, aborder l'image de la P.M.E. au Maroc **(1.3)**.

1.1. Définition et caractéristiques de la P.M.E. :

Dans cette partie, nous allons commencer par définir les P.M.E., et par la suite, nous passerons à la présentation de leurs caractéristiques.

⁶³¹ MORUA RAMIREZ Juan, sa thèse intitulée : « Pour une conception stratégique de la valeur des produits et services – une approche dynamique en P.M.E », 2013.

➤ La P.M.E. - Essai de définition :

Qu'est-ce qui distingue une P.M.E. d'une entreprise de grande taille ? Il n'existe pas à l'heure actuelle un consensus entre les chercheurs dans ce domaine. En effet, une définition standard et universelle de la P.M.E. a fait l'objet de nombreuses tentatives et recherches mais a été néanmoins rapidement abandonnée au profit des définitions propres à chaque pays⁶³².

Selon la littérature, il n'y a pas une définition universelle de P.M.E.. En effet, cette dernière diffère selon les pays et tient compte généralement des effectifs, du montant du chiffre d'affaires et/ ou de la valeur des actifs du bilan, parce que ces informations sont faciles à recueillir. La variable la plus utilisée est le nombre de salariés.

Les P.M.E. sont des entreprises dont la taille est définie à partir du nombre de salariés, du chiffre d'affaires et de l'actif du bilan qui ne dépassent pas certaines limites. Les définitions diffèrent selon les pays. En effet, plusieurs définitions ont été proposées puisqu'il n'y a pas une définition universelle. Dans ce qui suit, nous allons proposer les différentes définitions dans différents pays, mais nous allons nous concentrer sur le cas du Maroc.

• Définition d'après l'Union Européenne :

Selon *Bonneveux (2010)*⁶³³, *Laarraf (2010)*⁶³⁴ et *Ben Ayad Damak (2015)*, l'Union Européenne a adopté la recommandation n° 2003/361/C.E.⁶³⁵, fixant les définitions des entreprises en fonction de leur taille et de la nature des relations qu'elles entretiennent avec d'autres entreprises. Les définitions sont entrées en vigueur le premier Janvier 2005, en remplacement de celles de la recommandation n°96/280/C.E.. La notion de P.M.E. peut inclure les trois (3) catégories ci-dessous :

- La catégorie des Moyennes entreprises est constituée des entreprises qui occupent moins de deux cents cinquante (250) salariés et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas cinquante (50) millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas quarante-trois (43) millions d'euros ;

⁶³² D'après la publication du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) : « *Le Financement des PME au Maroc* », Mai 2011, page : 5.

⁶³³ BONNEVEUX Elise, sa thèse intitulée : « L'intégration des principes de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise par les dirigeants de P.M.E. – la démarche collective innovante d'un réseau professionnel », 2010.

⁶³⁴ LAARRAF Zouhair, sa thèse intitulée : « De la perception de la Responsabilité Sociétale de l'entreprise à la traduction Ressources Humaines- Cas de dirigeants de P.M.E. en Aquitaine », 2010.

⁶³⁵ Portail de l'Union Européenne (consulté le 31 mai 2011).

- La catégorie de Petite entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de cinquante (50) salariés et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas dix (10) millions d'euros ;

- La d'une micro-entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de dix (10) salariés et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas deux (2) millions d'euros.

• Définition d'après la France :

Selon *Ben Ayad Damak (2015)*, en France, l'article cinquante-et-un (51) de la loi de modernisation de l'économie «pour les besoins de l'analyse statistique et économique » a indiqué que la catégorie des P.M.E. est constituée des entreprises qui occupent moins de deux cents cinquante (250) salariés et dont le chiffre d'affaires annuel n'excédant pas cinquante (50) millions d'euros ou un total du bilan n'excédant pas quarante-trois (43) millions d'euros. La catégorie des micro-entreprises, qui est inclus dans la catégorie des P.M.E., dont l'effectif du salarié est inférieur à dix (10) et dont le chiffre d'affaires n'excédant pas deux (2) millions d'euros.

• Définition d'après le Canada :

Les P.M.E. se répartissent selon la manière suivante⁶³⁶ :

- Les petites entreprises : effectives de cinq à cinquante (5 à 50) salariés ;
- Les moyennes entreprises : se définissent de manière variable selon les provinces et le secteur d'activité, avec un plafond fixé à cinq cents (500) salariés.

Pour toutes entreprises considérées comme P.M.E., le total des actifs ne doit pas excéder vingt-cinq (25) millions de dollars canadiens et elles ne doivent pas être détenues de plus de vingt-cinq pour cent (25%) par une entreprise de taille supérieure.

• Définition d'après les Etats Unies d'Amérique :

La définition donnée aux PME aux Etats-Unis diffère selon le secteur d'activité de cette dernière. En effet, la P.M.E. est définie selon deux critères cumulatifs⁶³⁷ :

⁶³⁶ D'après la publication du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) : « *Le Financement des PME au Maroc* », Mai 2011, page : 8.

- L'indépendance tant pour la détention du capital que pour la gestion ;
- L'absence de position dominante dans son marché.

Les autres critères varient selon les secteurs d'activité. En effet, le seuil de l'effectif global d'une P.M.E. est fixé à cinq cents (500) salariés mais pourrait être étendu à mille cinq cent (1500) dans l'industrie manufacturière. Le chiffre d'affaires varie également selon les secteurs : il doit être inférieur à cinq (5) millions de dollars dans les services, 13,5 millions dans les activités commerciales et ne doit pas excéder dix-sept (17) millions de dollars dans le secteur de construction.

• Définition d'après le Côte d'Ivoire :

Selon *Ben Ayad Damak (2015)*, en Côte d'Ivoire, avant Janvier 2012, il n'existait pas de texte juridique clair définissant la notion de P.M.E.. Désormais, la loi en Côte d'Ivoire subdivise et définit les P.M.E. en trois (3) groupes, à savoir :

- Les Micros-entreprises sont définies comme des entreprises qui emploient en permanence moins de 10 salariés ou qui réalisent un chiffre d'affaires annuel hors taxe inférieure ou égale à trente (30) millions de francs CFA⁶³⁸ ;
- Les Petites entreprises sont définies comme des entreprises qui emploient en permanence moins de cinquante (50) salariés ou qui réalisent un chiffre d'affaires annuel hors taxes entre trente (30) millions et cent cinquante (150) millions de francs CFA ;
- Les Moyennes entreprises sont définies comme des entreprises qui emploient en permanence moins de deux cents (200) salariés, ou bien réalisent un chiffre d'affaires annuel hors taxes entre cent cinquante (150) millions et 1 milliard de francs CFA.

• Définition d'après la Tunisie :

Selon *Ben Ayad Damak (2015)*, en Tunisie, il existe plusieurs définitions des P.M.E.. Ces définitions se basent sur des critères quantitatifs comme le chiffre d'affaires et l'effectif des salariés. La seule définition trouvée et qui a retenu un critère qualitatif est la suivante : *« Est considérée petite et moyenne entreprise au sens de l' article 46 (bis) du code d'incitation aux investissements, toute entreprise réalisant ses investissements dans les activités des*

⁶³⁷ D'après la publication du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) : « *Le Financement des PME au Maroc* », Mai 2011, page : 8.

⁶³⁸ Le franc CFA est la devise officielle des huit (8) États membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine depuis 1994.

industries manufacturières, les activités de l'artisanat et dans les activités des services sans que le montant de son investissement ne dépasse cinq (5) millions de Dinars fonds de roulement inclus. Sont considérés des petites entreprises et petits métiers au sens de l'article 47 du code d'incitation aux investissements, les entreprises individuelles ou les sociétés de personnes ou les coopératives qui sont promues par des personnes de nationalité tunisienne justifiante de la qualification requise et s'engageant à assumer personnellement et à plein temps la responsabilité de la gestion de leur projet sans que le montant de leur investissement ne dépasse cent milles (100.000) dinars fonds de roulement inclus, et ce, dans les activités de l'artisanat ainsi que dans les activités des métiers»⁶³⁹.

Selon Ben Ayad Damak (2015), une autre définition a été avancée dans un communiqué du Conseil du Marché Financier (C.M.F.), relatif à la définition de la notion des P.M.E. opérant dans les secteurs libres à la constitution :« *sont considérées comme petites et moyennes entreprises, conformément aux recommandations du conseil inter semestriel du lundi 13 Mars 2006, les entreprises dont les critères d'actifs immobilisés nets et d'effectif n'atteignent pas les seuils des Quatre (4) millions de dinars en ce qui concerne le montant d'actifs immobilisés nets, et de trois cents (300) personnes en ce qui concerne l'effectif total*»⁶⁴⁰.

• Définition de la P.M.E. au Maroc :

Selon Zian (2013), la définition de la P.M.E. au Maroc a évolué en fonction des dispositions contenues dans les différents textes ayant cherché à encourager cette catégorie d'entreprises en raison de sa taille réduite et sa fragilité relative. Parmi ces textes, on peut citer : la procédure simplifiée accélérée de 1972, la ligne pilote mobilisée entre 1978 et 1979, programme d'assistance intégré, le code des investissements de 1983, la définition de Bank Al Maghrib de 1987, les dispositions du Fonds de Garantie de la Mise à Niveau (FO.GA.M) pour la mise à niveau des P.M.E. et la sous-commission en charge de la P.M.E.

Le tableau suivant présente l'évolution de la définition de la PME au Maroc :

⁶³⁹ D'après le décret tunisien n° 2008-308 portant encouragement des nouveaux promoteurs, des petites et moyennes entreprises, des petites entreprises et des petits métiers.

⁶⁴⁰ D'après le décret tunisien n°77-608 du 27 juillet 1977, tel que modifié et complété par les textes subséquents et notamment par le décret n°2005-2397 du 31 août 2005 .

Tableau 3.1 : Evolution de la définition de la P.M.E. au Maroc :

Référence	Critères de définition retenus
Procédure Simplifiée Accélérée de 1972	Total actif avant investissement : 2 millions de dirhams (révisé ensuite à 5 millions) ; Chiffre d'affaires : 3 millions de dirhams (actualisé à 7,5 millions).
Ligne pilote mobilisée entre 1978 et 1979	Actif total après investissement : 5 millions de dirhams ; Chiffre d'affaires : 7,5 millions de dirhams.
Programme d'assistance intégré	Actif net variant selon 2 tranches : entre 1 et 4 millions et entre 4 et 8 millions de dirhams.
Code des investissements de 1983	Programme d'investissement pour création ou extension inférieur à 5 millions de dirhams.
Banque Al Mghrib (1987)	Total du bilan : 15 millions Dh ; Programme d'investissement : 7 millions de dirhams.
Programme de mise à niveau FO.G.A.M.	Total bilan avant investissement : inférieur à 20 millions de dirhams ; Programme de mise à niveau dont le coût n'excède pas 10 millions de dirhams.
Sous-commission P.M.E./P.M.I. (préparation du Plan de Développement Économique et Social, 2000)	Nombre d'emplois : 200 personnes ; Chiffre d'affaires selon les phases de développement de l'entreprise : • Création : inférieur à 5 millions de dirhams ; • Croissance : entre 5 et 20 millions ; • Développement : entre 20 et 50 millions. Total bilan : 30 millions de dirhams ; Coût d'investissement/ emploi : de 75 000 à 80 000 de dirhams.

Source :

ZIAN Houda, thèse « Contribution à l'étude des tableaux de bord dans l'aide à la décision des PME en quête de performances », page : 76.

Selon Zian (2013), en 2002, la charte de la P.M.E. au Maroc a retenu les critères suivants pour la définition de celle-ci :

- Moins de deux cents (200) salariés comme effectif employé ;
- Un chiffre d'affaires inférieur à cinq (5) millions de dirhams en phase de création, à vingt (20) millions de dirhams pour la phase de croissance et à cinquante (50) millions de dirhams pour la phase de maturité ;
- Un total de bilan inférieur à trente (30) million de dirhams.

Tous les critères, qualifiés critères quantitatifs, que nous avons vu d'après les différentes définitions de la P.M.E. pourtant si faciles d'approche, demeurent forts critiquables et peuvent être utilisés uniquement comme première approximation.

En effet, l'approche quantitative fait référence aux aspects représentatifs de la taille de l'entreprise. Les indicateurs les plus couramment utilisés sont ceux qui touchent aux différentes composantes de l'activité de l'entreprise. Ce sont généralement des données quantitatives relatives à l'effectif global permanent, le chiffre d'affaires, l'endettement, le total bilan, la valeur ajoutée, le capital social et la part de marché occupée par l'entreprise en question. Cependant, il est apparent que cette méthodologie d'analyse ne permet pas d'avoir une définition unifiée et homogène des P.M.E. principalement à cause de la diversité économique et financière des entreprises entre les pays et entre les différents secteurs d'activités. De plus, cette typologie de critères ne touche qu'aux éléments les plus apparents de l'entreprise, ce qui rend son utilisation, d'une manière standard, par tous les pays, une tâche impossible voire erronée, et les comparaisons internationales entre P.M.E. très difficiles.

Nous devons, donc, ajouter d'autres critères, qualifiés qualitatifs, pour mieux cerner le concept de la P.M.E..

➤ **LA P.M.E. – caractéristiques selon les critères qualitatifs :**

Les caractéristiques des P.M.E. vont être présentées en détail dans ce qui suit. En effet, outre les critères quantitatifs vus précédemment, nous allons présenter maintenant, selon *Morua Ramirez (2013)*, les critères qualitatifs, à savoir :

- Le critère de dirigeant ;
- Le critère du système d'information ;
- Le critère de la notion de la stratégie ;
- Le critère lié aux ressources et les capacités ;
- Le critère lié aux résultats liés à la transaction ;
- Le critère lié à la flexibilité.

• **Le dirigeant :**

Selon *Morua Ramirez (2013)*, la P.M.E. possède un dirigeant, fréquemment le propriétaire ayant une formation de gestionnaire limitée, qui se construit à travers

d'expérimentation (*Julien et Marchesnay, 1988 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴¹. Celui-ci participe très souvent aux opérations courantes de l'entreprise, ainsi il dispose d'un certain nombre de capacités particulières notamment d'ordre technique liées à l'activité de son entreprise, ou d'un savoir-faire sorti de son expérience passée (*Marchesnay et Messenghem, 2011 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴².

Cet individu à forte tendance entrepreneuriale éprouve une grande facilité pour prendre les décisions. Bien que dans ce genre d'organisation il existe des luttes de pouvoir avec des acteurs internes et externes, le dirigeant impose souvent sa stratégie, son idiologie, ses buts et sa vision (*Morua Ramirez, 2013*).

Selon *Morua Ramirez (2013)*, ce rôle partagé du dirigeant entre stratégie et opération, rend floue la frontière entre décision stratégique et décision opérationnelle (*Marchesnay et Messenghem, 2011 cité par Morua Ramirez, 2013*).

• Le système d'information :

Selon *Morua Ramirez (2013)*, les P.M.E possèdent un système d'information simple qui est transmis rapidement, ainsi le système d'information interne est peu complexe et peu organisé (*Julien, 1997 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴³ et les acteurs sont plus habitués aux systèmes d'information informels (*Condor, 2003 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴⁴.

Selon *Morua Ramirez (2013)*, le système d'information externe dispose des mêmes caractéristiques d'informalité, car le propriétaire-dirigeant peut discuter directement avec ses clients (*Julien, 1997*), et ses désavantages dérivés de l'impossibilité d'obtenir une base de données suffisantes pour l'analyse du contexte (*Condor, 2003 cité par Morua Ramirez, 2013*).

Selon *Muller (1999)*⁶⁴⁵ et *Morua Ramirez (2013)*, l'infrastructure informationnelle est basique ou inexistante et les données historiques sont plus liées aux registres comptables et financiers qui sont simples.

⁶⁴¹ Julien et Marchesnay, « La petite entreprise », édition 1988.

⁶⁴² Marchesnay et Messenghem, « Cas de stratégie de P.M.E et d'entrepreneuriat », édition 2011.

⁶⁴³ Julien, « les P.M.E. bilan et perspectives », édition 1997.

⁶⁴⁴ Condor, « La prospective en milieu P.M.E.-P.M.I. entre nécessité et contraintes », édition 2003.

⁶⁴⁵ MULLER Laurent, sa thèse intitulée : « Contribution à la conduite du changement en P.M.E. – intégration de représentations organisationnelles au processus de changement participatif », 1999.

• La stratégie :

Selon *Morua Ramirez (2013)*, dans la P.M.E., on note la centralisation de la gestion (*Julien, 1997 cité par Morua Ramirez, 2013*) comme l'absence d'un processus stratégique formel (*Sanchez et Briones, 2009 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴⁶, ainsi les actions sont rarement conduites par une stratégie délibérée.

Selon *Morua Ramirez (2013)*, le processus de décision fonctionne plutôt sur le mode « intuition-décision-action » (*Gallais, 2009 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴⁷ et par conséquent celui-ci est plutôt réactif, intuitif, centralisé et informel (*Sanchez et Briones, 2009 cité par Morua Ramirez, 2013*) guidé par la vision, l'expérience et le modèle de l'entreprise adopté par le dirigeant.

Donc le recours, selon *Morua Ramirez (2013)*, aux outils stratégiques pour développer la stratégie est considéré comme une perte de temps susceptible de remettre en question la réactivité de la firme (*Condor, 2003 cité par Morua Ramirez, 2013*).

Selon *Morua Ramirez (2013)*, la construction et l'utilisation des stratégies en P.M.E. possèdent leurs particularités, si on considère que ces derniers sont des entreprises qui possèdent une multiplicité de restrictions dues principalement à leur petite taille (*Julien, 1997 cité par Morua Ramirez, 2013*) et au dynamisme dans lequel elles opèrent.

Selon *Morua Ramirez (2013)*, la notion de stratégie dans un modèle classique est difficilement applicable en P.M.E., puisque on observe que :

- La mise en œuvre d'une stratégie au sens classique établie comme un modèle prédéterminé qui dicte l'intention de suivre une uniformité dans le comportement au cours du temps (*Mintzberg, Ahlstrand, et Lampel, 2005 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴⁸ n'est pas utilisée ou est rapidement abandonnée.

- L'exercice collectif de construction d'une stratégie par le biais d'outils stratégiques dans la P.M.E. est considéré régulièrement «comme une perte de temps susceptible de remettre en question la réactivité de la firme» (*Condor, 2003*), par conséquent, l'exercice de construction de stratégies délibérées est presque absent (*Sanchez et Briones, 2009 cité par Morua Ramirez, 2013*).

⁶⁴⁶ Sanchez et Briones, « Proceso de decisión estratégica en la PYME y su impacto en el desempeño global », 2009.

⁶⁴⁷ GALLAIS M., sa thèse intitulée : « Instrumentation de gestion, cognition et apprentissage en P.M.E. », 2009.

⁶⁴⁸ Mintzberg H., Ahlstrand B. et Lampel J.: «Strategy safari», 2005.

- La P.M.E. semble suivre plutôt une stratégie dénommée émergente qui est guidée par la vision et l'expérience du dirigeant (*Mintzberg et Waters, 1985 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁴⁹, ainsi les décisions stratégiques sont prises d'une manière réactive (*Sanchez et Briones, 2009 cité par Morua Ramirez, 2013*).

- Les instruments d'aide à la décision stratégique ont une portée limitée car les questions d'ordre stratégique sont fortement reliées aux questions d'ordre opérationnel (*Condor, 2003 cité par Morua Ramirez, 2013*).

- L'utilisation de techniques d'aide à la décision stratégique signifie une perte d'autonomie pour certains dirigeants de P.M.E. (*Julien, 2008 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁵⁰.

Avec ces éléments on peut affirmer que le développement d'une stratégie formelle en P.M.E. semble être une pratique peu appliquée (*Morua Ramirez, 2013*).

• Les ressources et les capacités :

Selon *Morua Ramirez (2013)*, dans ce genre d'organisation, les ressources technologiques, financières, humaines, matérielles...sont fréquemment limitées. Donc, on peut parler d'une petite taille jugée à partir du nombre d'employés, du chiffre d'affaires, de la structure, de la capacité de production... (*Julien, 1997 cité par Morua Ramirez, 2013*).

Selon *Morua Ramirez (2013)*, la structure hiérarchique est pyramidale, de petite taille et souvent familial contrôlée par ses propriétaires, dans cette structure les collaborateurs possèdent des capacités techniques et gestionnaires limitées et exercent une multiplicité de tâches (*Julien, 1997 cité par Morua Ramirez, 2013*).

• Les résultats liés à la transformation :

Selon *Morua Ramirez (2013)*, les résultats financiers de la P.M.E. sont liés principalement aux processus de transaction : les opérations marchandes sont presque la seule manière d'obtenir des ressources financières. Mais en même temps, la gestion financière semble poser des problèmes particuliers compte tenu de la nature du capital et du pouvoir de

⁶⁴⁹ Mintzberg H. et Waters J.: «*Of strategies, deliberate and emergent*», Strategic management journal, Volume 6, Number 3, 1985.

⁶⁵⁰ Julien : «*Trente ans de théories en PME - de l'approche économique à la complexité*», Volume 21, Number 2, 2008.

décision financière (*Julien et Marchesnay, 1988 cité par Morua Ramirez, 2013*), et il est commun de rencontrer les problèmes de trésorerie dans les P.M.E..

• La flexibilité :

Selon *Morua Ramirez (2013)*, une autre caractéristique de ce genre d'organisation est la flexibilité dans l'adoption de nouvelles structures, politiques, idées et la rapidité avec laquelle les décisions sont exécutées (*Julien, 1997 cité par Morua Ramirez, 2013*).

En effet, selon *Morua Ramirez (2013)*, les P.M.E. se sont distinguées par leur flexibilité de production, leur adaptation aux changements du marché, leur capacité de reconversion des stratégies et des changements de leur structure (*Pavon, 2006 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁵¹.

Selon *Morua Ramirez (2013)*, il existe, aussi, une flexibilité par rapport aux produits et services, une adaptation par rapport au processus de production, ainsi qu'un service plus personnalisé pour ses clients (*Condor, 2003*). Cette flexibilité peut conduire vers le développement d'une capacité à innover (*Demircan et Ertürk, 2010 cité par Morua Ramirez, 2013*)⁶⁵².

1.2. Contributions de la P.M.E., obstacles confrontés et politiques pour soutien :

Les petites et moyennes entreprises (P.M.E.) apportent une contribution déterminante à la création d'emplois et de revenus, elles représentent deux tiers (2/3) des emplois dans le monde. C'est pourquoi le Bureau International de Travail (B.I.T.) a fait du soutien aux P.M.E. l'un de ses principaux domaines d'action. Ses services de conseil sur les politiques d'accompagnement des P.M.E. sont très demandés par les pays Membres de l'Organisation, et encore plus depuis quelques années en raison de la grave crise de l'emploi qui sévit dans beaucoup de pays développés et en développement. Parmi les nombreuses institutions internationales qui œuvrent à la promotion des P.M.E., le B.I.T. est considéré comme un partenaire de poids. Son avantage réside dans le fait qu'il accorde autant d'importance à la

⁶⁵¹ Pavon L., « Financiamiento a las microempresas y las pymes en México », 2006.

⁶⁵² Demircan N. et Ertürk A., « Comparing innovation capability of small and medium sized enterprises – examining the effects of organizational culture and empowerment », 2010.

dimension qualitative qu'à la dimension quantitative de la création d'emplois, et que les mandants auxquels il s'adresse représentent une vaste audience potentielle sur le terrain⁶⁵³.

Dans cette partie, nous allons commencer par présenter la contribution des P.M.E. à la création d'emplois et à la croissance économique (1.2.1), ensuite, nous mettrons en évidence les obstacles auxquels sont confrontés les P.M.E. (1.2.2), et enfin, nous présenterons quelques politiques de soutien aux P.M.E. (1.2.3).

1.2.1. Contribution des P.M.E. à la création d'emplois et à la croissance économique :

Dans cette partie, nous allons présenter la contribution de la P.M.E., d'une part, à la création d'emplois, et d'autre part, à la croissance économique.

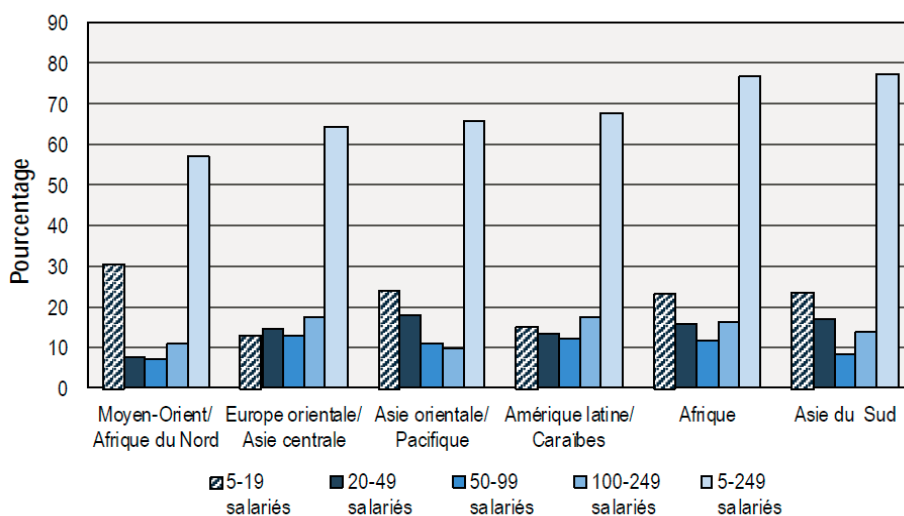
➤ Contribution de la P.M.E à la création d'emplois :

Les données confirment que les P.M.E. jouent un rôle prédominant en ce sens qu'elles représentent la plus grande part de l'emploi et de la création d'emplois. Ce constat s'applique tant aux pays en développement qu'aux pays développés, mais la part dans l'emploi varie considérablement d'un pays à l'autre. En revanche, la productivité des P.M.E. représente en moyenne un tiers, et les salaires la moitié, du niveau observé dans les grandes entreprises⁶⁵⁴. D'après une étude réalisée par le B.I.T., il ressort que les P.M.E représentent une importante part de l'emploi dans tous les pays, et que cette part est particulièrement élevée dans les pays en développement. Le Graphique ci-dessous montre cette observation :

⁶⁵³D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 1.

⁶⁵⁴D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 1.

Graphique 3.1 : Part médiane de l'emploi selon la classe de taille des entreprises et la région (en pourcentage) :



Source :

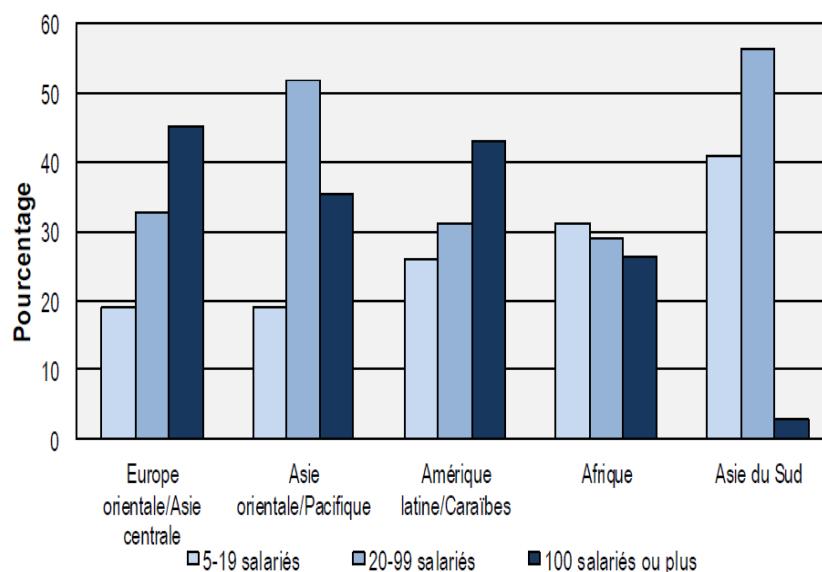
De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs, page : 4.

De solides données empiriques confirment que les P.M.E. sont un véritable moteur de la création d'emplois. Toutefois, l'analyse de ces données révèle aussi qu'elles forment un secteur très hétérogène. Il est de ce fait très difficile de concevoir des politiques applicables indifféremment à toutes les entreprises de cette classe de taille. Soutenir les P.M.E. en raison de leur importante contribution à l'emploi sans les différencier par sous-segments risque de privilégier la quantité au détriment de la qualité, parce que ce secteur est aussi constitué de nombreuses micro-entreprises génératrices d'emplois qui ne sont ni productifs ni décents⁶⁵⁵. Donc, Outre leur prédominance dans la part de l'emploi et la population des entreprises, les P.M.E. jouent un rôle déterminant dans le processus de *création d'emplois*⁶⁵⁶. En effet, Dans la majorité des pays, plus de 50 pour cent (50%) de la création nette d'emplois sont imputables aux plus petites classes de taille, celles des entreprises de cinq à quatre-vingt-dix-neuf (5 à 99) salariés. Le Graphique ci-dessous montre cette observation :

⁶⁵⁵ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : v.

⁶⁵⁶ La création nette d'emplois est en général obtenue en calculant la différence entre les emplois créés par des entreprises nouvelles ou existantes et les emplois détruits en raison de la contraction de l'activité dans des entreprises existantes ou à la suite de la fermeture d'entreprises.

Graphique 3.2 : Part de la création nette d'emplois par classe de taille des entreprises et par région:



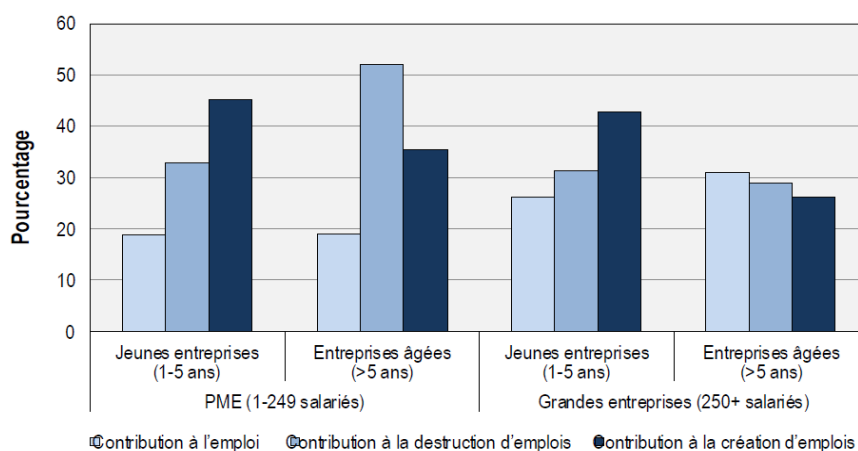
Source :

De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs, page : 9.

De plus, les chiffres des pays développés montrent que l'activité entrepreneuriale et la création d'emplois qui l'accompagne dépendent davantage de l'âge que de la taille des entreprises⁶⁵⁷. En effet, les petites entreprises de création récente sont, de loin, celles qui contribuent le plus à la création d'emplois. Une étude réalisée par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (O.C.D.E) affirme ce résultat :

⁶⁵⁷ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : v.

Graphique 3.3 : Emploi, Création et Destruction d'emplois en fonction de l'âge et de la taille des entreprises (P.M.E. et Grandes Entreprises)
- échantillon de l'O.C.D.E. (2001-2011) - :

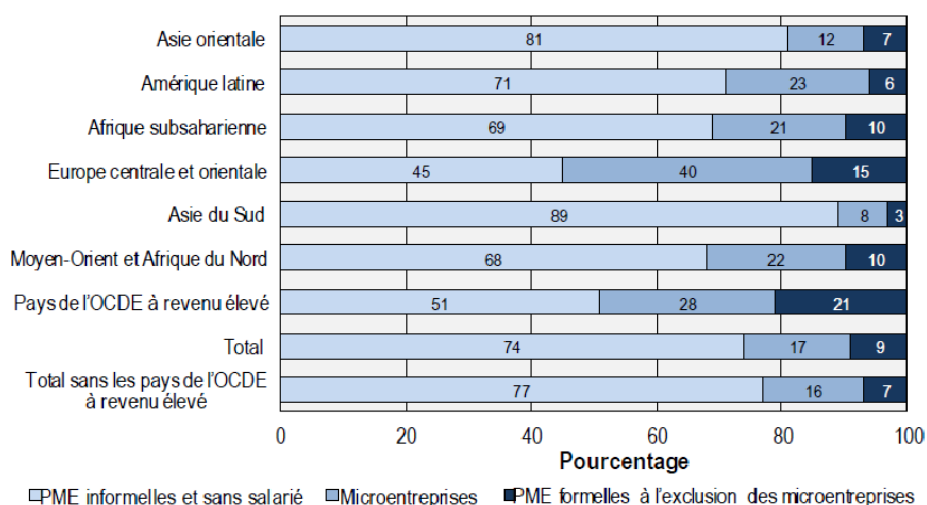


Source :
De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs, page : 10.

On retrouve cette hétérogénéité et ce même besoin de différenciation dans la vaste économie informelle des pays en développement. Contrairement à l'opinion répandue selon laquelle le segment des entreprises informelles se compose uniquement d'entreprises de subsistance, il existe en réalité une importante tranche supérieure d'entreprises informelles à potentiel de croissance, qui pourraient apporter une contribution non négligeable à la création d'emplois. Néanmoins, la plupart des P.M.E. des pays en développement sont des micro-entreprises peu productives qui se sont pas appelées à se développer ni à créer des emplois supplémentaires⁶⁵⁸. Il est incontestable que le nombre d'entreprises informelles est élevé et que celles-ci constituent une forte proportion des P.M.E.. Dans certains pays en développement, les P.M.E. informelles sont beaucoup plus nombreuses que les entreprises formelles de même taille. Ce résultat est affirmé par une étude américaine :

⁶⁵⁸ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : v.

Graphique 3.4 : Proportion de P.M.E. dans le monde par région
(Estimation en 2010) :



Source :

*De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du
 B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et
 productifs, page : 6.*

La principale conséquence pour l'action des pouvoirs publics est que les politiques de soutien aux P.M.E. doivent s'appuyer sur une différenciation plus fine des différentes entreprises classées dans cette catégorie. Les responsables devraient envisager de prendre des mesures spécifiques, ciblées sur les jeunes entreprises en expansion, et vérifier si elles produisent bien les effets escomptés sur l'emploi tant du point de vue quantitatif que du point de vue qualitatif. Parallèlement, le soutien apporté aux micros entreprises devrait être maintenu, car celles-ci procurent des revenus et des moyens de subsistance là où l'emploi salarié ne suffit pas⁶⁵⁹.

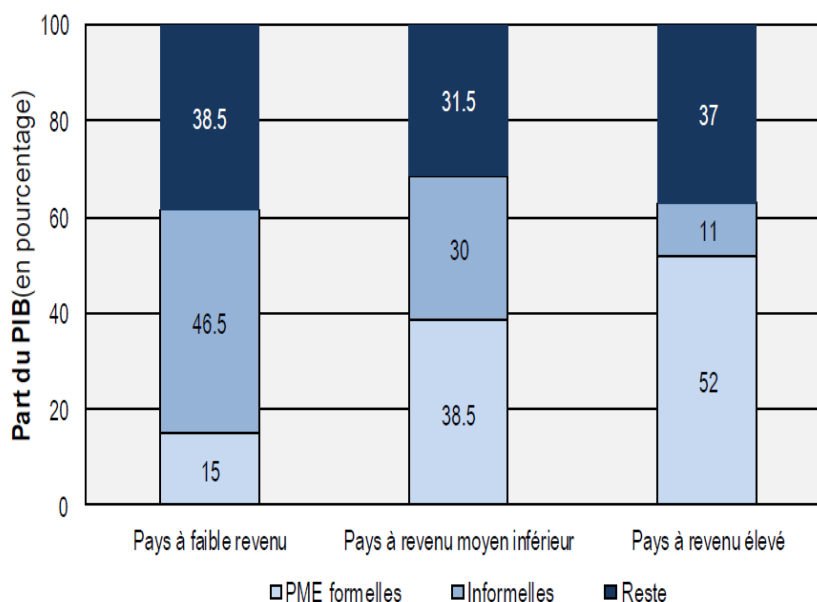
➤ **Contribution des P.M.E. au revenu national et à la croissance économique :**

D'après des estimations mondiales de la contribution des P.M.E. au produit intérieur brut (P.I.B), ce secteur, entreprises formelles et informelles confondues, représente soixante à soixante-dix pour cent (60% à 70%) du P.I.B.. La contribution des entreprises informelles (principalement les micros entreprises) régresse sensiblement au fur et à mesure que le niveau de revenu des pays augmente, et ce sont alors les P.M.E. formelles qui apportent une contribution déterminante au revenu national. Le phénomène qui caractérise les pays en

⁶⁵⁹ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : v.

développement, où coexistent un grand nombre de micro entreprises avec quelques grandes entreprises et très peu de P.M.E. formelles entre les deux, est connu sous le nom de segment manquant. Il serait la cause de l'atonie de la productivité et de la croissance de ces pays⁶⁶⁰. Le graphique ci-dessous montre ce résultat d'étude :

Graphique 3.5 : Part des P.M.E. dans le P.I.B. par groupe de revenu des pays:



Source :

De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs, page : 16.

Une récente étude économétrique portant sur les pays de l'Union Européenne établit une corrélation positive entre P.M.E. et croissance économique en montrant que, en moyenne, plus le secteur des P.M.E. est développé dans un pays, plus le taux de croissance économique de ce pays est élevé. Selon une autre étude portant sur des pays à revenu moyen supérieur et à revenu élevé, ce serait les grandes entreprises et non les P.M.E. qui influeraient le plus sur la croissance économique. Cette même étude précise toutefois qu'une dépendance excessive envers les grandes entreprises a des effets négatifs sur la croissance économique en raison de la position dominante que ces entreprises finissent par occuper sur le marché⁶⁶¹.

Le secteur des P.M.E. est sans doute trop hétérogène pour qu'une tendance uniforme se dégage distinctement quant à la contribution de ce secteur à la croissance économique.

⁶⁶⁰ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 15.

⁶⁶¹ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 16.

Néanmoins, la différenciation de ces entreprises en fonction de leur âge donne une idée plus claire. C'est le sous-segment relativement restreint des jeunes entreprises dynamiques qui contribue le plus à la croissance économique. Des études empiriques ont établi une corrélation significative entre l'entrée de nouvelles entreprises et la croissance économique. De plus, le taux d'entrée est beaucoup plus important dans les pays à revenu élevé que dans les pays à faible revenu⁶⁶².

1.2.2. Obstacles confrontés par les P.M.E. :

Généralement dans tous les pays, les trois (3) principaux obstacles qui freinent le développement des P.M.E. sont la difficulté d'obtenir un financement, l'accès limité à l'électricité et la concurrence des entreprises informelles. Cependant, les obstacles ne sont pas les mêmes selon le niveau de développement du pays et la région d'implantation.

On ajoute, aussi, les obstacles liés aux salariés des P.M.E.. Une étude montre que les P.M.E. se classent en général moins bien que les grandes entreprises au regard des indicateurs de la qualité de l'emploi.

Dans cette partie, nous allons présenter les obstacles, d'une part, liés à la P.M.E. elle-même (1), et d'autre part, liés aux salariés de la P.M.E. (2).

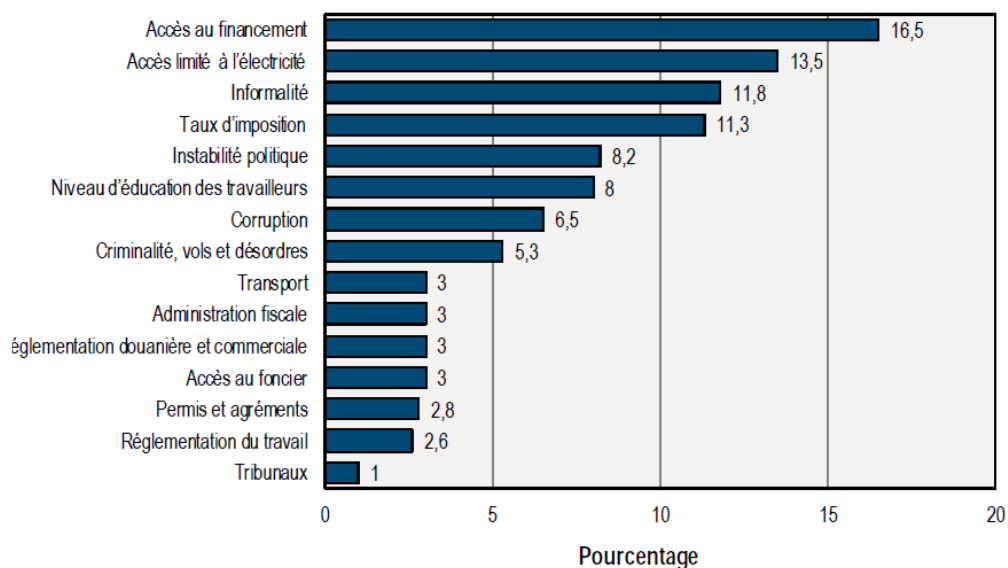
➤ Les obstacles liés à la P.M.E. elle-même :

Les obstacles qui empêchent les entreprises de toute taille de se développer et de créer des emplois ont fait l'objet d'études relativement approfondies. Selon les données provenant des enquêtes du Groupe de la Banque mondiale auprès des entreprises, pour les P.M.E., le premier de ces obstacles est la difficulté d'obtenir un financement, puis, l'accès limité à l'électricité, après, la concurrence des entreprises informelles⁶⁶³. Le graphique ci-dessous montre cette étude :

⁶⁶² D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 17.

⁶⁶³ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 19.

Graphique 3.6 : Principaux obstacles des P.M.E., tous pays confondus
(Pourcentage des entreprises désignant chacun des facteurs énumérés comme
leur plus grand obstacle):

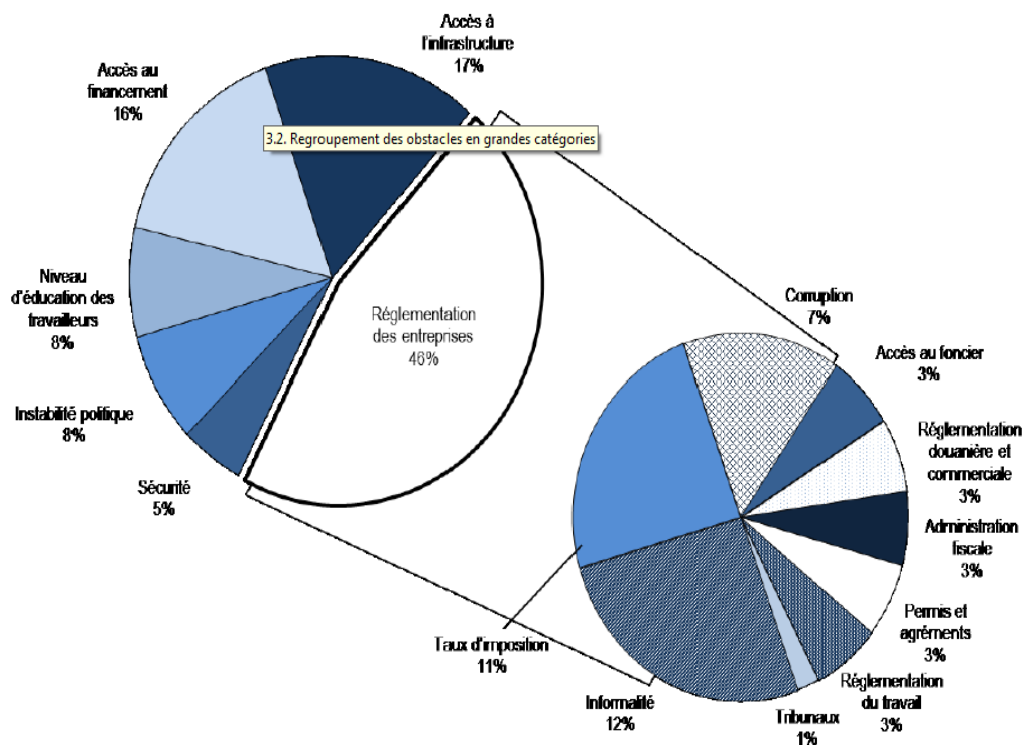


Source :
 De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du
 B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et
 productifs, page : 19.

Si on regroupe ces obstacles en grandes catégories, la réglementation des entreprises (informalité, taux d'imposition, réglementation douanière et commerciale, administration fiscale, permis et agréments, tribunaux, accès au foncier et corruption) se dégage comme étant le principal obstacle pour près de 50 pour cent (50%) des entreprises., vient ensuite l'infrastructure (accès à l'électricité et transport) puis, en troisième place, l'accès au financement. Nombre de ces obstacles sont communs à tous les chefs d'entreprise, hommes et femmes, mais ces dernières se heurtent parfois à des obstacles supplémentaires tels que le caractère discriminatoire des politiques et de la législation qui dans certains pays ne les autorisent pas à ouvrir leur propre compte bancaire, à signer un contrat ou à détenir des droits de propriété foncière⁶⁶⁴. Le graphique ci-dessous montre cette étude :

⁶⁶⁴ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 20.

Graphique 3.7 : Principaux obstacles des P.M.E., tous pays confondus
(Pourcentage des entreprises désignant chacun des facteurs énumérés comme
leur plus grand obstacle):



Source :
 De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du
 B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et
 productifs, page : 21.

Les résultats de l'enquête réalisée par le B.I.T. confirment que la réglementation des entreprises, l'accès au financement, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que l'infrastructure sont les quatre (4) sources de préoccupation principales des P.M.E.⁶⁶⁵.

➤ Les obstacles liés aux salariés de la P.M.E. :

Il est généralement admis que les emplois sont de moins bonne qualité dans les P.M.E. que dans les grandes entreprises. Cette opinion est amplement confirmée par les informations disponibles de l'Union Européenne (U.E.) en particulier. De grands progrès ont été réalisés vers l'adoption d'une définition opérationnelle de la qualité de l'emploi. Depuis 2000, avec la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe et l'EUROSTAT, le B.I.T. définit

⁶⁶⁵ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 21.

des indicateurs de la qualité de l'emploi, accompagnés d'instructions sur la manière de les calculer. Le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi a conçu à cet effet une typologie statistique qui distingue sept (7) paramètres à prendre en considération pour évaluer la qualité de l'emploi. Cette typologie a été établie sur la base du manuel du B.I.T. sur la définition et l'utilisation des indicateurs de travail décent⁶⁶⁶.

Figure 3.1 : Les paramètres de la qualité de l'emploi selon le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi (2012) :



Source :

De la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., rapport IV : Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs, page : 22.

Malgré une nette amélioration des connaissances, beaucoup reste à apprendre sur la qualité de l'emploi dans les P.M.E.. Il n'existe pas de données solides sur la qualité des emplois dans les P.M.E. des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, mais celles qui existent pour l'U.E. montrent que, en règle générale, les P.M.E. affichent de moins bons résultats que les grandes entreprises. Il n'y a rien de surprenant à cela puisque, ayant une productivité relativement plus faible, les P.M.E. versent des salaires plus modestes et offrent moins d'avantages sociaux. Toutefois, compte tenu de leur contribution à l'emploi et notamment du fait que la plupart d'entre elles emploient des catégories prioritaires comme les jeunes, les salariés âgés et les salariés peu qualifiés, il ne serait pas raisonnable de réduire le soutien qui leur est accordé ou d'y renoncer. En revanche, il faut les aider à accroître leur

⁶⁶⁶ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 21.

productivité et à se développer tout en améliorant la qualité des emplois. Un premier pas important dans ce sens consisterait à obtenir le respect systématique des principes et droits fondamentaux au travail, mais le pari est loin d'être gagné, surtout dans les nombreuses P.M.E. de l'économie informelle et du secteur agricole⁶⁶⁷.

L'autre constat important est que la qualité de l'emploi dans les P.M.E. dépend davantage du secteur économique que de la taille de l'entreprise. Par conséquent, les mesures destinées à améliorer la qualité de l'emploi pourraient être plus efficaces si elles étaient conçues en fonction du secteur plutôt que d'une classe de taille particulière⁶⁶⁸.

1.2.3. Politiques de soutien aux P.M.E. :

Les politiques de soutien aux P.M.E. sont définies comme les initiatives publiques conçues pour promouvoir les entreprises existantes au-dessous d'une certaine taille. Ces politiques peuvent viser les entreprises **directement ou indirectement**. Parmi les mesures ciblant **directement** les P.M.E. figurent par exemple **les services de soutien financier et non financier et l'intégration des P.M.E. dans de grands réseaux de producteurs ou dans des chaînes de valeur**. L'appui **indirect** prend très souvent la forme d'interventions visant à **instaurer un environnement plus favorable** aux P.M.E., comme **la simplification des formalités d'enregistrement ou du régime fiscal ou l'application d'une réglementation du travail différenciée**. Les instruments les plus fréquemment utilisés dans le cadre des politiques de soutien aux P.M.E. sont les crédits, les subventions, l'assistance technique et les incitations fiscales. Les programmes de soutien aux P.M.E. sont considérés comme faisant partie intégrante de ces politiques du fait qu'ils assurent la réalisation d'une intervention au moyen d'un plan d'action dans un but spécifique. Cibler les P.M.E. n'est pas une fin en soi, mais un moyen de stimuler la croissance, de créer des emplois de qualité et d'assurer une prospérité partagée⁶⁶⁹.

Les politiques de promotion de l'entrepreneuriat sont étroitement liées aux politiques de soutien aux P.M.E., auxquelles elles sont souvent associées dans la pratique. La principale

⁶⁶⁷ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 25.

⁶⁶⁸ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 26.

⁶⁶⁹ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 27.

différence réside dans le fait que les politiques de promotion de l'entrepreneuriat visent des particuliers plutôt que des entreprises existantes. Leur objectif premier est d'encourager davantage de personnes à envisager la possibilité de devenir entrepreneur et d'apporter un soutien aux phases de pré démarrage et démarrage et pendant la période suivant immédiatement le démarrage de l'activité entrepreneuriale. Les politiques de promotion de l'entrepreneuriat sont très souvent conçues et appliquées pour renforcer la motivation et les compétences des personnes et améliorer les perspectives qui s'offrent à elles. Il existe des synergies évidentes entre les politiques de promotion de l'entrepreneuriat et celles de soutien aux P.M.E, notamment pour ce qui est de l'instauration d'un environnement favorable, de l'accès au financement et des compétences en matière de gestion⁶⁷⁰.

Les politiques de soutien aux P.M.E. reposent principalement sur deux (2) justifications économiques⁶⁷¹ :

- La première est l'existence de défaillances du marché qui peuvent peser sur la performance des P.M.E. et entraver leur participation à l'activité du marché, entraînant ainsi un recul de la croissance et de l'emploi. Les politiques de soutien aux P.M.E. visent à remédier aux défaillances du marché telles que le manque d'informations, l'indisponibilité et le coût élevé de certains services ou encore les problèmes liés aux biens publics ;

- Le deuxième est que les entreprises de cette classe de taille contribuent spécifiquement au développement économique et à la lutte contre la pauvreté, et méritent, donc, qu'on les soutienne. Les arguments souvent avancés pour justifier la fourniture d'un appui ciblé aux P.M.E. comprennent leur contribution à la création d'emplois en raison de leur forte intensité de main-d'œuvre et leur impact positif sur l'efficacité, l'innovation et la productivité par le jeu d'une concurrence renforcée.

Diverses autres politiques économiques peuvent aussi avoir un impact considérable sur les P.M.E., être une condition préalable à leur développement durable ou les avantager de manière disproportionnée. Toutefois, ces politiques ne visent pas spécialement juste les P.M.E.. Ces politiques sont⁶⁷² :

⁶⁷⁰ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., pages : 27-28.

⁶⁷¹ D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 28.

⁶⁷² D'après le Rapport IV : « Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs », la conférence Internationale de Travail, 104^{ème} session 2015 du B.I.T., page : 30.

- **Les politiques macroéconomiques** : elles comptent parmi les plus importants facteurs de développement des entreprises de toute taille. Les politiques monétaires, financières et budgétaires et les politiques de change non seulement ont une incidence directe sur le coût du crédit et d'autres intrants des entreprises, mais influencent aussi la demande globale. Les politiques de soutien aux P.M.E. ne peuvent porter leurs fruits que si elles s'appuient sur un cadre macroéconomique favorable qui soutienne la productivité, la demande intérieure et extérieure et la stabilité économique ;

- **Les politiques relatives à l'investissement et à l'infrastructure physique** : elles peuvent jouer un rôle important au regard d'une des principales difficultés mentionnées par les entreprises, à savoir le manque d'infrastructures adéquates. En appliquant des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre, elles peuvent aussi créer des emplois et contribuer ainsi à réduire la pauvreté. En outre, en admettant que les programmes qui leur sont associés exploitent autant que possible les ressources, les P.M.E. peuvent aussi tirer parti de la position de fournisseurs directs ;

- **Les politiques industrielles** : Elles comprennent notamment les mesures de soutien que prennent les gouvernements en faveur d'un secteur ou d'un groupe d'entreprises donné pour accélérer le processus de transformation structurelle et, partant, ouvrir de meilleures perspectives de croissance inclusive. Selon le nombre de P.M.E. dans les secteurs ou les groupes choisis, les politiques industrielles peuvent être très importantes pour celles-ci. Les politiques ciblant les P.M.E. sont un bon complément aux politiques industrielles lorsqu'elles aident ces entreprises à acquérir le savoir-faire et les compétences nécessaires à une diversification durable et à la transformation de la production ;

- **Les politiques de développement des compétences** : l'inadéquation entre les qualifications de la main-d'œuvre et la demande des entreprises constitue pour ces dernières un problème majeur. Alors, ces politiques, englobant l'instruction de base, la formation initiale et l'apprentissage tout au long de la vie, sont un moyen important de remédier à ce type de problème. Ces politiques sont essentielles à l'accroissement de la productivité des entreprises de toute taille, y compris les P.M.E., lequel est lui-même indispensable à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

1.3. Image de la P.M.E. au Maroc :

La P.M.E. est considérée comme la base du tissu économique du Maroc. Elle participe de façon positive à la croissance économique, au développement régional et local et à la

création d'emplois. Pourtant, leur contribution demeure largement en dessous des potentialités que ce type d'entreprises peut faire valoir (Ghani, 2012)⁶⁷³.

Les P.M.E. jouent un rôle de premier ordre dans l'ensemble des économies aussi bien développées que celles en développement. Ce rôle reste crucial pour le renforcement des performances, notamment, au regard du récent ralentissement de l'activité économique mondiale (Zian, 2013).

Au sein des pays développés, les P.M.E. occupent une large partie du tissu économique privé et génèrent la plus grosse part de son chiffre d'affaires tout en constituant à générer des créations d'emplois. Dans ces pays, les P.M.E. représentent entre quatre-vingt-seize à quatre-vingt-dix-neuf (96% et 99%) des entreprises industrielles. Les nouvelles créations confirment ces statistiques puisque ces structures en représentent une part prépondérante. Aux États-Unis d'Amérique, 90% des nouvelles créations des années quatre-vingt-dix ont été des PME (Zian, 2013).

Au Maroc, les P.M.E. représentent 93% du tissu économique et occupent plus de 50% des salariés du secteur privé⁶⁷⁴. Malgré cette importance numérique, leur participation à la création des richesses du pays reste faible. Néanmoins, elles constituent un facteur déterminant de développement économique marocain au cours des années à venir (Zian, 2013).

Dans cette partie, nous allons commencer par présenter les différents secteurs d'activités des P.M.E. marocains (1.3.1), ensuite, nous présenterons les caractéristiques des P.M.E. marocaines (1.3.2), enfin, nous mettrons en évidence les obstacles limitant l'évolution de la P.M.E. marocaine (1.3.3).

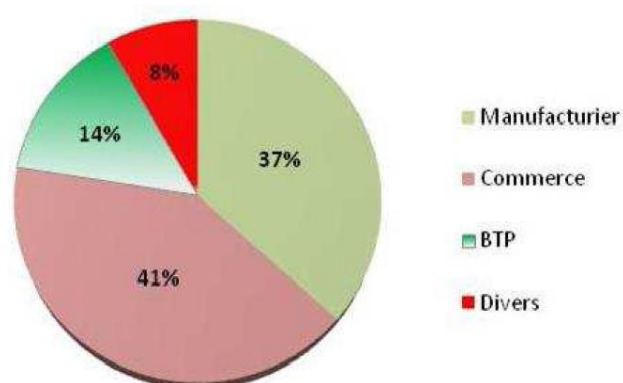
1.3.1. Secteurs d'activités des P.M.E. marocaines :

Les P.M.E. marocaines sont présentes dans presque tous les secteurs économiques. Les graphiques suivants montrent, d'une part, la répartition des P.M.E. selon leur secteur d'activité, et d'autre part, la moyenne du chiffre d'affaires des P.M.E. par secteur d'activité :

⁶⁷³ GHANI Raihane, sa thèse intitulée : « Contribution à la compréhension de l'adoption des E.R.P. dans les P.M.E. marocaines –une approche structurationniste et culturelle », 2012.

⁶⁷⁴ D'après le journal La Vie éco, « Les TPME représentent 93% des entreprises marocaines en 2019 (HCP) », 20 Novembre 2019.

Graphique 3.8 : Répartition des P.M.E par secteur d'activité format réduite :

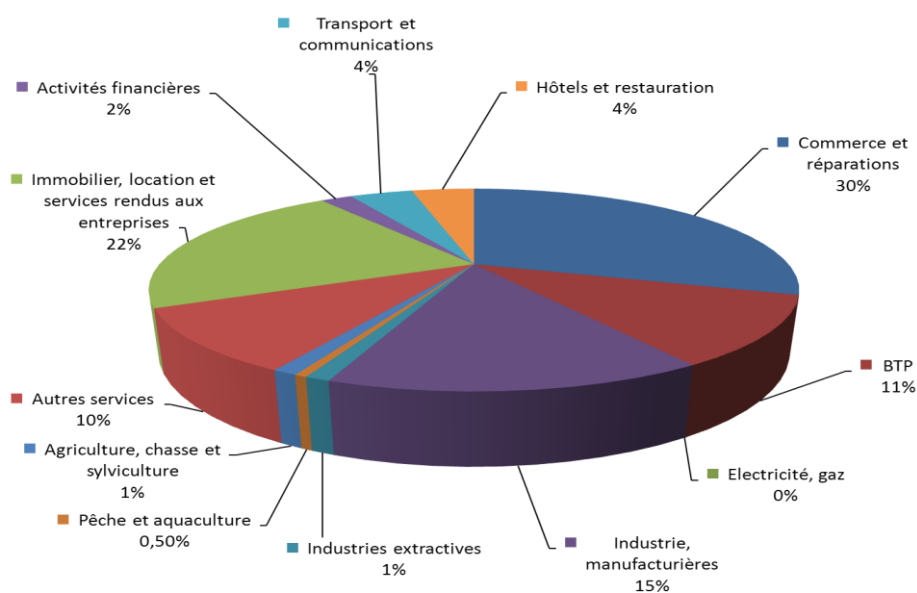


Source :

*D'après le Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières
(C.D.V.M.) :*

« Le Financement des PME au Maroc », Mai 2011, page : 29.

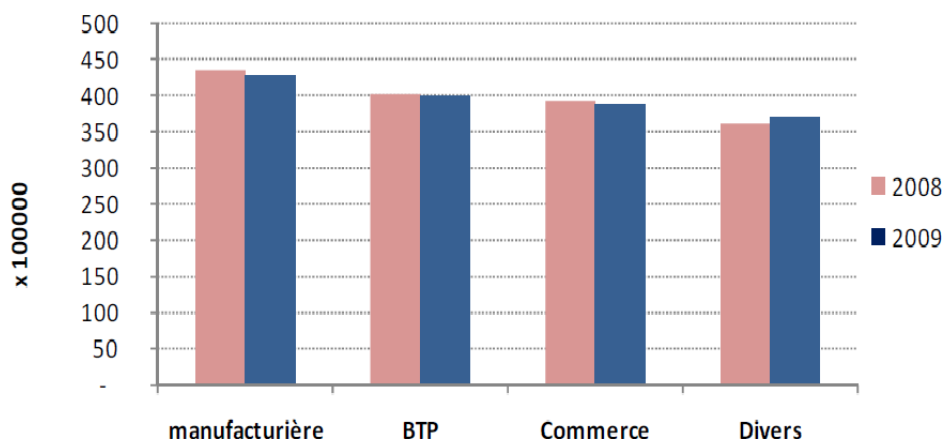
Graphique 3.9 : Répartition des P.M.E par secteur d'activité format détaillée :



Source :

*D'après le site web officiel de l'Organisation de Coopération et de
Développement Économiques (O.C.D.E.) : www.oecd.org
Statistiques pour l'année 2017*

Graphique 3.10 : Moyenne du chiffre d'affaires des P.M.E. par secteur d'activité :



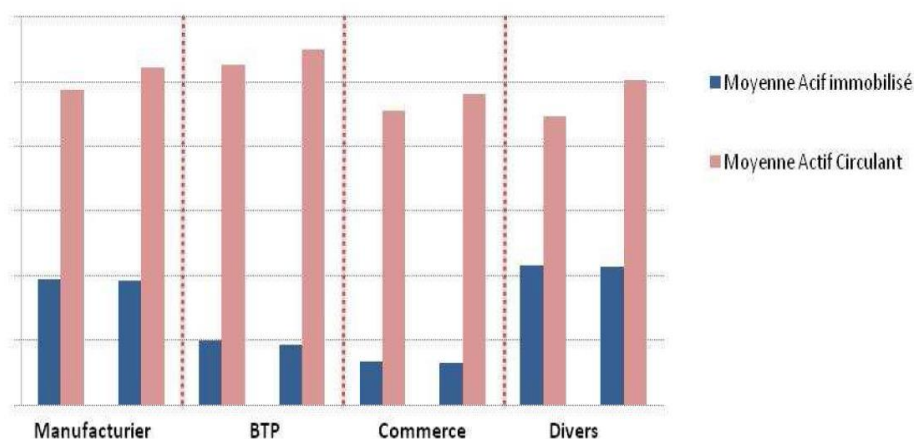
Source :

*D'après le Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières
(C.D.V.M.) :*

« Le Financement des PME au Maroc », Mai 2011, page : 29.

Ces mêmes entreprises, qu'elles soient des micros, très petites entreprises ou des P.M.E., se caractérisent généralement par une faiblesse des actifs immobilisés, avec une dominance de l'actif circulant. Le graphique suivant montre la moyenne des actifs immobilisés par rapport à la moyenne de l'actif circulant par entreprise sur les secteurs d'activités :

Graphique 3.11 : Moyenne du chiffre d'affaires des P.M.E. par secteur d'activité :



Source :

*D'après le Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières
(C.D.V.M.) :*

« Le Financement des PME au Maroc », Mai 2011, page : 30.

Ce graphique montre clairement que les P.M.E. quel que soit leur secteur d'activité, souffrent d'une fragilité de la structure de l'actif. Cet écart pourrait s'expliquer par la nature même de la P.M.E. marocaine qui a souvent des activités intensives en mains d'œuvre contrairement aux entreprises industrielles. Cette nature pourrait être une conséquence des difficultés de financements auxquels font face les P.M.E., car cette contrainte pourrait les pousser vers des activités peu capitalistiques.

1.3.2. Caractéristiques des P.M.E. marocaines :

Les P.M.E marocaines se caractérisent, d'une part, par une prépondérance numérique et une faiblesse à la participation à la création des richesses, et d'autre part, une inégalité dans la répartition géographique.

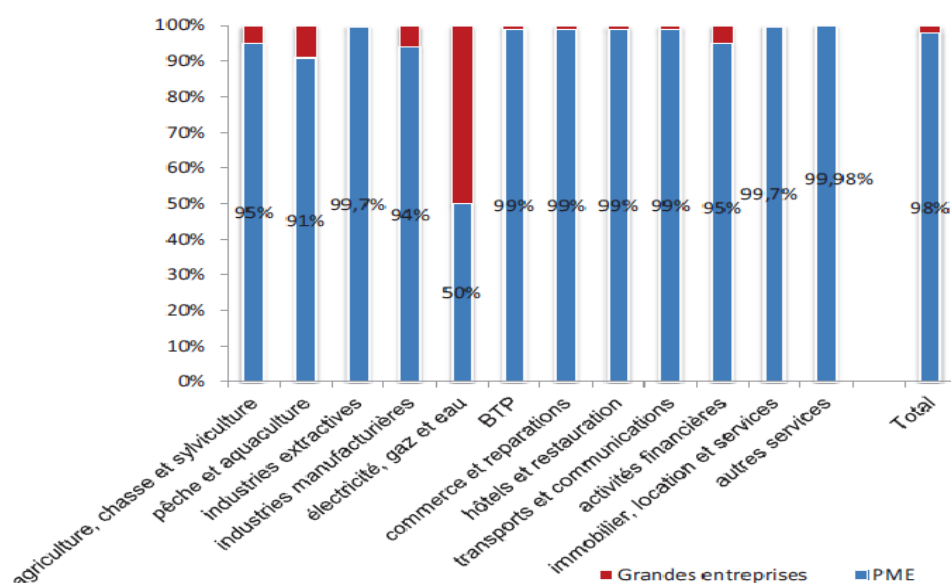
➤ Les P.M.E. marocaine : prépondérance numérique et faible participation à la création des richesses :

Les P.M.E. marocaines représentent quatre-vingt-treize pour cent (93%) de l'ensemble du tissu productif national⁶⁷⁵. Leur part est de plus de 90% dans toutes les branches d'activité sauf celle de la production et distribution d'électricité, gaz et eau, où cette participation est uniquement de 50%⁶⁷⁶. Le graphique ci-dessous montre cette constatation :

⁶⁷⁵ D'après le journal La Vie éco, « Les TPME représentent 93% des entreprises marocaines en 2019 (HCP) », 20 Novembre 2019.

⁶⁷⁶ D'après la publication du Ministère de l'économie et des finances : « *Les P.M.E. AU Maroc - éclairage et propositions* », Mas 2000.

Graphique 3.12 : Poids des P.M.E. dans le tissu productif marocain :



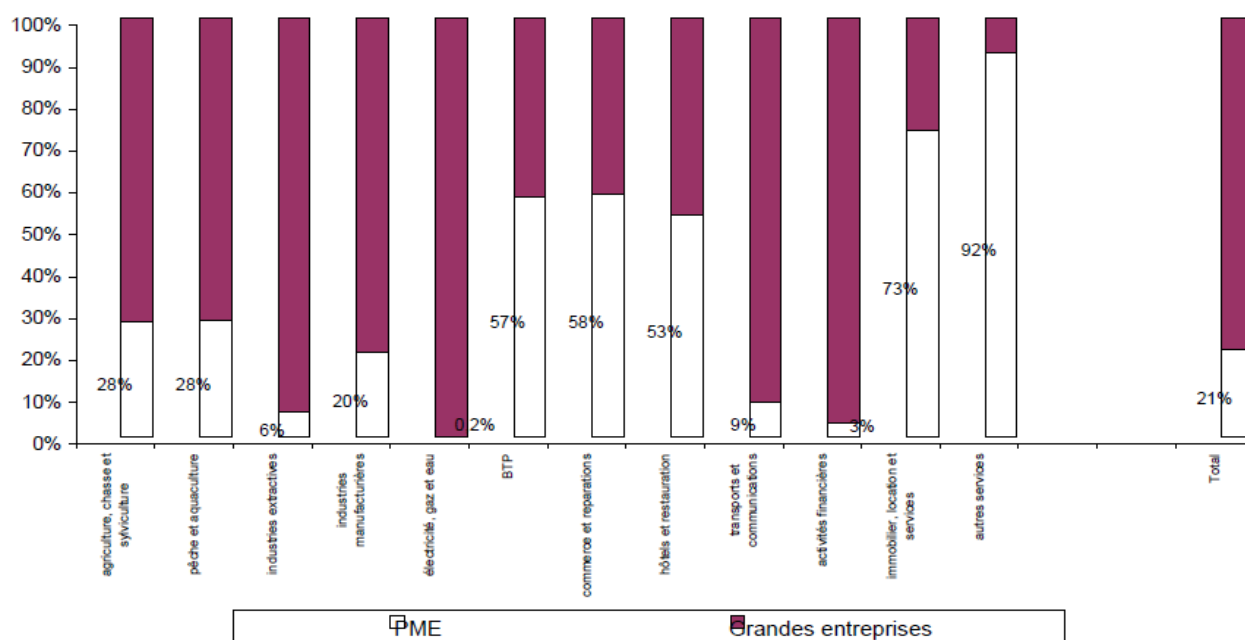
Source :

*D'après la publication du Ministère de l'économie et des finances :
« Les P.M.E. AU Maroc - éclairage et propositions », Mas 2000,
page : 4.*

Néanmoins, cette importance numérique des P.M.E. contraste avec leur faible participation à la création des richesses du pays. En effet, malgré la prépondérance numérique des P.M.E. au sein du tissu productif, la part de leur contribution dans le Produit Intérieur Brut (P.I.B.) marocain ne dépasse pas vingt-et-un pour cent (21%)⁶⁷⁷. Le graphique ci-dessous montre cette constatation :

⁶⁷⁷ D'après la publication du Ministère de l'économie et des finances : « Les P.M.E. AU Maroc - éclairage et propositions », Mas 2000.

Graphique 3.13 : Valeur ajoutée des P.M.E. par secteur d'activité par rapport aux grandes entreprises :



Source :
*D'après la publication du Ministère de l'économie et des finances :
 « Les P.M.E. AU Maroc - éclairage et propositions », Mars 2000,
 page : 4.*

➤ Inégale répartition géographique des P.M.E. au Maroc :

Celle-ci tient aux conséquences de la politique d'aménagement du territoire mise en place par le Maréchal Lyautey durant la colonisation française qui mettait l'accent sur la distinction entre le «Maroc utile et le Maroc inutile» en privilégiant l'aménagement de la région du Centre Atlantique (Zian, 2013).

L'examen de la faible répartition des P.M.E. par région économique s'explique par la persistance de grandes inégalités inter et intra régionales. Ces disparités se traduisent par une très forte concentration des P.M.E. dans la région du centre (Zian, 2013).

1.3.3. Contraintes limitant l'évolution des P.M.E. au Maroc :

Malgré leur dominance en nombre dans le tissu économique marocain, la contribution des P.M.E. marocaines à la croissance réelle du pays demeure en deçà des pays industrialisés. Le dispositif statistique actuel n'est pas en mesure de permettre une bonne visibilité sur le

comportement des P.M.E. mais nous pourrions néanmoins dénombrer les grandes lignes directrices qui permettent de détecter les faiblesses de ces entreprises qui constituent le noyau de notre économie⁶⁷⁸.

En effet, beaucoup de contraintes se dressent devant l'évolution des P.M.E. marocaines. Ces contraintes pourraient être classées en deux catégories : des facteurs intrinsèques à l'entreprise elle-même (facteurs internes) et des facteurs externes⁶⁷⁹.

➤ **Les facteurs internes limitant l'évolution des P.M.E. au Maroc :**

Il s'agit d'un diagnostic des variables de l'environnement interne des P.M.E. favorisant leur vulnérabilité. Nous citerons entre autres :

- La faiblesse de la formation de leurs salariés ;
- Le manque du conseil et de l'innovation ;
- L'absence des méthodes modernes de gestion et de marketing ;
- La faiblesse de leurs systèmes d'information ;
- La faiblesse de leurs productivités ;
- Le manque de préparation et d'ouverture à l'international des dirigeants ;
- L'existence des obstacles culturels à l'amélioration de la compétitivité (forte centralisation du pouvoir décisionnel, faible taux d'encadrement, absence de comptabilité rigoureuse...) ;
- Manque de moyens techniques et financiers.

➤ **Les facteurs externes limitant l'évolution des P.M.E. au Maroc :**

Il s'agit d'un recensement des principales contraintes de l'environnement des P.M.E. dont⁶⁸⁰ :

- L'absence de cadre général et inefficience des mesures de promotion de la P.M.E ;
- La complexité, la lourdeur et le retard dans les procédures administratives et fiscales ;

⁶⁷⁸ D'après la publication du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) : « *Le Financement des P.M.E. au Maroc* », Mai 2011, page : 28.

⁶⁷⁹ D'après la publication du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) : « *Le Financement des P.M.E. au Maroc* », Mai 2011, page : 28.

⁶⁸⁰ D'après :

- Le rapport sur colloque international sur la vulnérabilité des très petites entreprises (T.P.E.) et des P.M.E. dans un environnement mondialisé de la 11^{ème} journée scientifique du réseau entrepreneuriat INRPME-AUF-AIREPME : « *Les P.M.E. marocaines face à la mondialisation : quelles opportunités du système de franchise ?* », 27 à 29 Mai 2009 ;
- la publication du Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) : « *Le Financement des P.M.E. au Maroc* », Mai 2011, page : 28.

- l'insuffisance de l'information et le manque de coordination entre les différents intervenants ;

- l'inadaptation de la législation sociale à la P.M.E. ;

- La complexité de la fiscalité et de la gestion ;

- La difficulté d'accès aux marchés publics ;

- Les contraintes liées à l'accès au foncier et au financement : le problème de financement constitue la contrainte la plus visible des P.M.E. marocaines, et un important élément de blocage de leur croissance. Les difficultés que rencontrent les P.M.E. par rapport à l'offre de financement, sont dues à plusieurs facteurs. Le premier est lié à la prudence des banques à financer les P.M.E. dans un contexte de manque de liquidité et de concurrence élevés pour les crédits surtout s'il s'agit de financer les P.M.E. lors de la phase de création ou d'expansion. Le second est en rapport avec la méconnaissance des entrepreneurs et dirigeants de P.M.E. de la palette des produits financiers disponible dans notre pays. Un troisième facteur pourrait être le manque d'adaptation de ces produits financiers aux besoins d'une grande population de P.M.E., d'autant plus que la grande majorité des P.M.E. marocaines sont en effet des T.P.E. (très petites entreprises). Un autre facteur qui contribuerait négativement aux financements des P.M.E. serait lié à l'existence d'une forte asymétrie d'information entre l'investisseur et la P.M.E. et le manque de transparence souvent lié à la fragilité de la structure de cette dernière.

SECTION 2. Conformité Sociale : Performance et ses indicateurs :

Depuis les vingt dernières années, le pilotage de la performance est devenu un important sujet traité dans la littérature et dans la pratique. Plusieurs auteurs ont proposé aux entreprises de développer de nouveaux modèles d'évaluation de la performance qui regrouperaient des mesures financières et non financières. La performance définie en terme financier ne suffit plus (*Kaplan et Norton, 1996*⁶⁸¹ cité par *Zian, 2013 ; Zian, 2013*). A une ère où la concurrence s'exerce sur plusieurs facteurs et où les risques d'entreprise se multiplient, la réussite de l'entreprise ne se traduit plus strictement en termes d'augmentation du bénéfice ou du rendement sur capital investi. La performance devient multicritères et sa mesure doit tenir compte de cette caractéristique (*Zian, 2013*).

Les indicateurs de performance constituent un tableau de bord de gestion permettant de suivre et d'anticiper le fonctionnement et l'activité de l'entreprise ou du service, et de permettre ainsi un pilotage de la performance. Un indicateur type présente la progression en fonction d'un objectif fixé. Ainsi l'utilisateur sait quelles actions il doit entreprendre pour atteindre son objectif. Les indicateurs permettent de gérer et piloter la performance par une quantification (pourcentage, délai, échelle de satisfaction...) en donnant en permanence une photo de l'activité.

D'après la logique abordée, nous pouvons déduire que le degré de la conformité sociale de l'entreprise peut, aussi, être mesuré par des indicateurs de performance que nous pouvons les appeler « Indicateurs de Performance en Conformité Sociale » (**voir loin : section 3**).

Avant de les présenter, nous tenterons de définir brièvement, d'une part, c'est quoi la performance de l'entreprise (**2.1**), et d'autre part, les indicateurs de performance liés (**2.2**).

2.1. Performance de l'entreprise :

La performance est un concept qui a aujourd'hui envahi l'ensemble des dimensions de la vie de l'entreprise. Même si la performance financière demeure la plus influente et la plus fédératrice (*Kaplan & Norton, 1996* cité par *Zian, 2013*), d'autres dimensions viennent s'agencer autour : la sécurité, la fiabilité, la responsabilité sociétale ou l'image sont autant

⁶⁸¹ D'après KAPLAN R. S. et NORTON D. P.: «*Linking the Balanced Scorecard to Strategy*», Volume 39, Numéro 1, 1996.

d'axes d'évaluation des performances organisationnelles non réductibles à l'évaluation financière⁶⁸².

Par conséquent, la performance est considérée comme un concept multidimensionnel recourant à des tableaux de bords où de multiples indicateurs de natures diverses peuvent se côtoyer⁶⁸³.

En plus d'être multidimensionnel, le concept de performance doit intégrer les facteurs de complexité et d'incertitudes⁶⁸⁴ :

- La complexité de l'entreprise est ici vue en termes de variété et de multiplicité des activités, connaissances et pratiques mobilisées pour produire de la valeur. Cette variété est elle-même combinée à l'existence de niveaux d'autonomie à tous les échelons que chaque acteur exerce non seulement parce qu'il en a la possibilité mais aussi parce que la variabilité naturelle de ses activités l'exige (Amalberti, 2012)⁶⁸⁵. Par conséquent, il devient impossible pour le décideur de prétendre construire des représentations suffisamment riches et complètes pour entièrement définir les modalités de contrôle de l'entreprise ;

- Le constat d'incertitudes précise que les activités de l'entreprise ainsi que son environnement peuvent suivre des évolutions si rapides qu'il n'est pas envisageable d'en centraliser entièrement la planification. Bien au contraire, il est souhaitable, à tous les échelons, de laisser les capacités d'interprétation et d'adaptation qui permettront à l'entreprise de s'adapter aux circonstances. Ainsi, Lorino (1995)⁶⁸⁶ et Sergrestin (2004)⁶⁸⁷ recommandent de passer d'une vision où la performance est contrôlée par des modèles centralisés et systématiquement comparée à une norme prédéfinie, à une vision où la performance est pilotée. Dans cette seconde posture, les interprétations individuelles sont reconnues comme justifiées et nécessaires pour le fonctionnement du système. Néanmoins, elles sont en amont encadrées par des règles qui laissent des possibilités d'interprétation tout en posant des limites à ne pas dépasser. Ainsi, plutôt que de contrôler la performance par une mesure et une comparaison à une norme, on cherchera plutôt à l'influer et à la placer dans un cycle de diagnostic et d'amélioration continue.

⁶⁸² D'après l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* », Décembre 2015, page : 60.

⁶⁸³ D'après l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* », Décembre 2015, page : 60.

⁶⁸⁴ D'après l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* », Décembre 2015, page : 60.

⁶⁸⁵ D'après, Amalberti R. : « *Piloter la sécurité* », 2012.

⁶⁸⁶ D'après Lorino, P : « *Comptes et récits de la performance* », Paris : Editions d'Organisation, 1995.

⁶⁸⁷ D'après Sergrestin, D. : « *Les chantiers du manager* », Paris : Armand Colin, 2004.

A titre d'exemple, cela reviendrait à remplacer des procédures de travail préétablies et fermées qui ne peuvent être adaptées à l'ensemble des situations à la définition d'un cadre précisant les règles de sécurité à ne pas enfreindre. L'opérateur peut ainsi évoluer librement et s'adapter à la variabilité naturelle de ses conditions de travail tant qu'il ne viole aucune des règles de sécurité du cadre qui lui est fourni. Dans un tel contexte, les questionnaires de la performance n'exercent plus un contrôle, mais un méta contrôle sur les différentes interprétations et adaptations effectuées sur le terrain (Lorino, 1995). Une conséquence importante d'une telle évolution est le passage de la simple mesure de la performance qui se compare à une norme, à l'exercice continu d'analyses et de diagnostics basés sur la variété des interprétations existant dans l'entreprise⁶⁸⁸.

Par conséquent, nous pouvons considérer que la performance⁶⁸⁹ :

- Est un concept multidimensionnel qui ne peut être réduit à une échelle unique (monétaire, nombre d'accidents...), sous peine d'hyper simplification d'une réalité bien plus riche ;
- Ne doit pas être uniquement mesurée et comparée à une norme. Elle doit être analysée et communiquée au sein de l'entreprise ;
- Ne peut plus être verticalement dictée et normée du fait des hauts niveaux d'incertitudes et de complexité des activités organisationnelles ;
- Se doit d'être considérée dans un cycle continu d'analyse et diagnostics impliquant et confrontant de multiples représentations.

Selon Zian (2013), la performance d'entreprise est une notion centrale en sciences de gestion. Depuis les années quatre-vingts (80), de nombreux chercheurs se sont attachés à la définir et plus récemment cette notion est mobilisée dans la littérature managériale pour évaluer la mise en œuvre par l'entreprise des stratégies annoncées de développement durable.

L'origine du mot performance remonte au milieu du dix-neuvième (19)^{ème} siècle dans la langue française. À cette époque, il désignait à la fois les résultats obtenus par un cheval de course et le succès remporté dans une course. Puis, il désigna les résultats et l'exploit sportif d'un athlète. Son sens évolua au cours du vingtième (20)^{ème} siècle. Il indiquait de manière chiffrée les possibilités d'une machine et désignait par extension un rendement exceptionnel.

⁶⁸⁸ D'après l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* », Décembre 2015, page : 61.

⁶⁸⁹ D'après l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* », Décembre 2015, page : 61.

Ainsi, la performance dans sa définition française est le résultat d'une action, voir le succès ou l'exploit. Contrairement à son sens français, la performance en anglais « contient à la fois l'action, son résultat et éventuellement son exceptionnel succès » (*Bourguignon, 1997* cité par *Zian, 2013*⁶⁹⁰ ; *Zian, 2013*).

Dans le domaine de la gestion, la performance a toujours été une notion ambiguë, rarement définie explicitement. Elle n'est utilisée en contrôle de gestion que par transposition de son sens en anglais. Elle désigne alors l'action, son résultat et son succès (*Zian, 2013*).

Selon *Bourguignon (1997, cité par Zian, 2013)* et *Zian (2013)*, une analyse sémantique générale du mot performance montre que, dans le champ de la gestion, le mot performance prend des sens variables, mais que l'on peut toujours rattacher à l'un ou /et l'autre des trois sens primaires ci-dessous :

- La performance est succès ; la performance n'existe pas en soi ; elle est fonction des représentations de la réussite, variables selon les entreprises et / ou selon les acteurs ;
- La performance est résultat de l'action. A l'opposé du précédent, ce sens ne contient pas de jugement de valeur. Traditionnellement, « la mesure des performances est (...) entendue comme l'évaluation ex-post des résultats obtenus » (*Bouquin, 1996 cité par Zian, 2013*)⁶⁹¹ ;
- La performance est action. Dans ce sens, plus rare en français qu'en anglais, la performance est un processus et « non un résultat qui apparaît à un moment dans le temps ». Comme en psychologie et en linguistique générative, elle est la mise en actes d'une compétence qui n'est qu'une potentialité.

Par ailleurs, le terme de performance renvoie fréquemment à un double sens ou une double signification. Pour *Bourguignon (1997, cité par Zian, 2013)* et *Zian (2013)*, « la plupart des usages du mot en gestion, la performance contient simultanément deux (2) de ces sens primaires. L'association la plus fréquente est celle du résultat positif de l'action. Ainsi, on désigne par contreperformance un résultat médiocre, décevant. Il nous semble que le poids du résultat et du succès est variable selon le nombre du mot : le succès domine sur le résultat, lorsque le mot est décliné au singulier. Inversement, au pluriel, le succès est moins présent, l'accent est mis sur l'aboutissement, quelle qu'en soit sa valeur ».

⁶⁹⁰ D'après *BOURGUIGNON A* : « *Sous les pavés, la plage... ou les multiples fonctions du vocabulaire comptable : l'exemple de la performance* », Comptabilité Contrôle Audit, mars, Volume 3, Numéro 1, 1997.

⁶⁹¹ D'après *BOUQUIN H.* : « *Pourquoi le contrôle de gestion existe-t-il encore ?* », Volume 21, Numéro 3, Septembre 1996.

La performance peut également se lire comme le processus, comme l'action qui mène au succès. Le succès ne se mesure pas seulement a posteriori, il se construit tout au long d'un processus de management qui définit, puis communique les résultats attendus, spécifie les activités à accomplir, contrôle les récompenses et l'information liées au résultat (*Zian, 2013*).

De façon analogue, accompagner la stratégie, ce n'est plus seulement mesurer les réalisations, c'est aussi définir des plans d'actions à partir d'une analyse des processus, des activités et de leurs enjeux stratégiques (*Zian, 2013*).

Selon *Zian (2013)*, la performance n'existe que si on peut la mesurer et cette mesure ne peut en aucun cas se limiter à la connaissance d'un résultat. Il propose une définition plus opérationnelle de la performance et montre les enrichissements que celle-ci pourrait apporter à l'entreprise. Selon elle :

- La performance est un élément pour la prise de décision. Elle n'existe pas de façon intrinsèque. Elle n'est pas une simple constatation, elle se construit ;
- Elle est définie par les utilisateurs de l'information par rapport à un contexte décisionnel caractérisé par un domaine et un horizon-temps ;
- La performance ne peut s'exprimer que comme un ensemble « équilibré » de paramètres complémentaires, et parfois contradictoires, décrivant le(s) résultat(s) et le(s) processus d'atteinte de ce(s) résultat(s) ;
- La compréhension de la performance repose sur l'identification d'un modèle de causalité qui indique comment on peut agir sur les paramètres déterminants des résultats futurs : chaque cause est elle-même sujette à une analyse de performance ;
- La performance n'est pas ponctuelle, elle ne se comprend que de façon dynamique, dans la longue terme. Une performance n'est qu'instantanée. Elle ne devient significative que si l'entreprise se donne la capacité à renouveler pour la future et de façon récurrente ce résultat favorable. Le terme performance devrait être réservé à la description de l'évolution des résultats sur une période jugée assez longue par le preneur de décision ;
- La notion de performance est toujours attachée à la notion de responsabilité. Celui qui est responsable est celui qui peut ou doit agir sur les paramètres de la performance et doit rendre des comptes sur sa performance et sur l'utilisation des moyens mis sous son autorité ;
- La performance n'existe que si on peut la mesurer, c'est-à-dire qu'on peut la décrire par un ensemble ou un vecteur de mesures (ou d'indicateurs) plus ou moins complexes.

Pour Marchesnay (1991 cité par Zian, 2013)⁶⁹² et Zian (2013), la performance de l'entreprise peut se définir comme le degré de réalisation du but recherché. L'analyse des buts fait apparaître trois (3) mesures de la performance :

- L'efficacité : le résultat obtenu par rapport au niveau du but recherché ;
- L'efficience : le résultat obtenu par rapport aux moyens mis en œuvre ;
- L'effectivité : le niveau de satisfaction obtenu par rapport au résultat obtenu.

Bourguignon (2000, cité par Zian, 2013)⁶⁹³ et Zian (2013) définissent la performance « comme la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs. Cette réalisation peut se comprendre au sens strict (résultat, aboutissement) ou au sens large du processus qui mène au résultat (action).....».

Après avoir défini le concept de la performance, nous essayons maintenant de définir celui d'indicateur de performance.

2.2. Indicateurs de performance de l'entreprise :

Les indicateurs de performance constituent un tableau de bord de gestion permettant de suivre et d'anticiper le fonctionnement et l'activité de l'entreprise, et de permettre ainsi un pilotage de la performance. Un indicateur type présente la progression en fonction d'un objectif fixé. Ainsi l'utilisateur sait quelles actions il doit entreprendre pour atteindre son objectif. Les indicateurs permettent de gérer et piloter la performance par une quantification (pourcentage, délai, échelle de satisfaction...) en donnant en permanence une photo de l'activité.

Les indicateurs de performance d'une entreprise sont à la fois un outil de mesure de la santé de l'entreprise et un outil d'aide à la décision.

Les indicateurs de performance sont la synthèse des données clés de l'entreprise. Avec ces indicateurs, le dirigeant connaîtra rapidement si son entreprise se porte bien ou non. Puis il pourra agir efficacement pour corriger les erreurs qui se sont révélées ou poursuivre et accroître son développement. Ce sont, donc, des informations concrètes et opérationnelles.

⁶⁹² D'après, MARCHESNAY M. : «Mintzberg on PME - à propos d'un récent ouvrage de Henry Mintzberg», Revue internationale PME, Volume 4, numéro 1, 1991, pp. 131-138

⁶⁹³ D'après BOURGUIGNON A. : «Performance et contrôle de gestion », Encyclopédie de comptabilité, contrôle de gestion et audit, Paris, Economica, 2000.

Etablir une liste d'indicateurs de performance permet de donner à l'employeur un aperçu global de l'état de santé de son entreprise. C'est un véritable tableau de bord qui parcourt tous les champs d'application de l'entreprise.

Dans cette partie, nous allons commencer par définir la notion d'indicateur de performance (2.2.1), ensuite, nous présenterons les caractéristiques de choix d'un bon indicateur de performance (2.2.2), enfin, nous présenterons les différents choix référentiels pour le calcul d'un indicateur de performance (2.2.3).

2.2.1. Notion d'indicateur de performance :

L'indicateur présente l'outil le plus utilisé par les contrôleurs de gestion et qui permet de synthétiser les informations comptables et non comptables dans toutes les fonctions de l'entreprise et de contrôler les flux financiers et les flux physiques (Zian, 2013).

Les indicateurs de performance sont utilisés ainsi pour fournir des informations « spécifique » sur les performances, car l'objectif principal de la mise en place de tel outil est bien l'accroissement de la performance de l'entreprise à court et à long terme (Bergeron, 2002 cité par Zian, 2013)⁶⁹⁴.

L'indicateur de performance est un outil pertinent pour mesurer la performance et donne une typologie des indicateurs : indicateurs de résultats, indicateurs de processus et indicateur d'environnement (Zian, 2013).

Selon Zian (2013), l'indicateur de performance est : « une information devant aider un acteur, individuel ou plus généralement collectif, à conduire le cours d'une action vers l'atteinte d'un objectif ou devant lui permettre d'en évaluer le résultat ».

En contrôle de gestion, on peut trouver plusieurs typologies d'indicateurs : indicateurs financiers et non financiers, indicateurs opérationnels et indicateurs stratégiques.... Le type de l'indicateur utilisé dépend du besoin des managers et de l'information demandée. Les entreprises qui veulent gérer leur performance procèdent à l'établissement des indicateurs de performance à travers la conception (une opération faite sur des données disponibles) qui se base sur les composantes de la performance en utilisant des critères partagés (Zian, 2013).

⁶⁹⁴ D'après BERGERON H. : « La gestion stratégique et les mesures de la performance non financière des P.M.E. », 6^{ème} congrès international francophone sur la P.M.E., HEC Montréal, Octobre 2002.

Selon Zian (2013), Les auteurs qui plaident pour l'implantation des indicateurs de performance, justifient leurs invitations par la perte de pertinence des anciens modes du contrôle. Les arguments étaient formulés autour de deux idées :

- La première indique que les mesures financières ne reflètent pas la performance globale de l'entreprise (Kaplan et Norton, 2001)⁶⁹⁵ et que des mesures non financières sont nécessaires pour évaluer et piloter la performance de l'entreprise. En l'occurrence Gibert (2001) soutient cette idée : « *même pour les organisations qui sont finalisé sur une fonction d'objectifs financiers, par exemple la rentabilité des capitaux engagés, il est dangereux de s'en tenir au seul suivi des indicateurs de nature financière disséquant la situation au regard de cette fonction d'objectif. Ce genre d'indicateurs appréhende en effets des résultats, c'est-à-dire par essence les conséquences de stratégies, de décisions, d'ajustements d'un passé plus ou moins proche. Or, pour aider à la gestion, au pilotage de l'organisation comme de ses subdivisions, on a besoin de suivre des chiffres appréhendant des phénomènes qui déterminent la performance à venir. Il faut donc rééquilibrer les indicateurs financiers par des indicateurs amont indiquant où en est l'organisation en ce qui concerne les sources de la performance future* » ;

- Les anciens systèmes de mesure de performance ne font pas les liens entre contrôle et stratégie. Dès lors, les indicateurs de performance présentent une alternative pour relier les processus d'évaluation de la performance et les processus d'élaboration de la stratégie de l'entreprise. Plus que ça, ce système de mesure s'inscrit dans la nouvelle tendance du contrôle de gestion en rappelant la deuxième définition de contrôle de gestion par Anthony R. N. (1988 cité par Zian, 2013)⁶⁹⁶ : « *Le contrôle de gestion est le processus par lequel les dirigeants influencent les autres membres d'une organisation pour mettre en œuvre les stratégies de celle-ci* ». On suppose ici que chaque indicateur est lié à un processus créateur de la valeur qu'on peut l'appeler aussi : des facteurs clés de succès, des variables d'actions ou les leviers d'action.

Selon Zian (2013), dans une économie où l'actif incorporel, les relations entre l'organisation et ses clients, ses employés, ses fournisseurs et les autres acteurs qui gravitent autour d'elle contribuent à sa réussite, la performance définie en terme financier ne suffit plus. Des indicateurs non financiers sont donc nécessaires (Kaplan et Norton, 1996 cité par Zian,

⁶⁹⁵ D'après KAPLAN R. S. et NORTON D. P. : « *Comment utiliser le tableau de bord prospectif ?* », édition 2001.

⁶⁹⁶ D'après ANTHONY R. N.: « *The Management Control Function* », Harvard Business School Press, Boston, Décembre 1988.

2013). La concurrence s'exerce sur plusieurs facteurs ; les risques d'entreprise se multiplient et la réussite ne se traduit plus strictement en termes d'augmentation du bénéfice ou du rendement sur capital investi. Il faut des systèmes de mesure de la performance plus perfectionnés, qui aideront les dirigeants des entreprises de mieux comprendre et prévoir la performance.

Les indicateurs non financiers traduisant l'investissement dans les actifs intangibles semblent présenter un caractère prédictif de la performance financière beaucoup plus fort que les informations comptables, et devraient être utilisés pour compléter les indicateurs financiers (Kaplan et Norton, 1996). Cet argument a d'ailleurs conduit certains chercheurs à soutenir l'idée selon laquelle l'information non financière pouvait expliquer la valeur d'une entreprise (Zian, 2013).

Néanmoins, il n'existe pas d'indicateur qui puisse expliquer à lui seul la complexité de l'obtention de la performance en entreprise (Zian, 2013). En particulier, les indicateurs financiers ne permettent pas seuls d'anticiper l'impact global d'une décision (Zian, 2013). Par conséquent, les indicateurs financiers et non financiers pourraient ne pas être perçus comme des substituts les uns par rapport aux autres, mais plutôt comme des compléments qui ont des liens de cause à effet (Zian, 2013). De ce fait, de nombreuses recherches empiriques se sont intéressées à l'impact des indicateurs non financiers sur la performance financière (Zian, 2013). Ces travaux montrent souvent des relations significatives entre les mesures non financières et les mesures financières (Zian, 2013). Il n'est donc pas surprenant de constater que de nombreuses entreprises s'intéressent à la nature et à l'utilisation des informations non financières pour appuyer certaines décisions et évaluer leurs performances (Ittner et Larcker, 1998 cité par Zian, 2013)⁶⁹⁷.

2.2.2. Caractéristiques d'un bon indicateur de performance :

Selon Zian (2013), Nous distinguons quatre (4) caractéristiques principales d'un bon indicateur de performance : sa pertinence, la qualité et la précision de sa mesure, sa faisabilité et sa convivialité d'interprétation et d'utilisation :

⁶⁹⁷ D'après ITTNER C. D. et LARCKER D. F.: « *Innovation in Performance Measurement: Trends and Research Implications* », Journal of Management Accounting Research, Vol. 10, 1998.

➤ **La pertinence :**

L'indicateur doit correspondre à une préoccupation, à un objectif ou à une attente. En outre, il doit répondre au besoin de mesure, avoir une signification dans le contexte d'étude ou de gestion, il doit vouloir dire quelque chose pour ses utilisateurs et être utilisé dans ce contexte. On doit tendre à donner à l'indicateur la valeur ajoutée maximale par sa mise en perspective par rapport à des balises pertinentes (objectifs, marges acceptables, valeurs comparatives...).

➤ **La qualité et la précision de sa mesure :**

L'indicateur doit posséder certaines caractéristiques intrinsèques : la précision dans son design, la clarté et la précision de sa formulation, et sa qualité théorique (une formulation et une logique d'articulation correspondant aux définitions reconnues du domaine). L'indicateur doit être bien formulé, défini précisément et ses paramètres bien établis (ventilations, périodicité, comparaisons, forme de présentation) et le tout doit être bien documenté. En outre, il doit être assez sensible pour faire ressortir toute variation significative de l'objet de mesure et assez homogène dans le temps et dans l'espace pour permettre la comparaison.

➤ **La faisabilité :**

Nous devons d'abord avoir la possibilité informationnelle de produire l'indicateur par l'utilisation de mécanismes de mesure et de traitement rigoureux fournissant des données fiables, en temps opportun et de façon rentable. On doit aussi avoir la possibilité technique de disposer d'un système informatique permettant la consolidation et des interfaces efficaces et un accès acceptable en termes de délai de production et de temps de réponse. On doit finalement avoir la possibilité organisationnelle, c'est-à-dire, s'assurer que quelqu'un assume la responsabilité d'alimenter, de produire et de fournir les indicateurs.

➤ **La convivialité :**

La convivialité représente la possibilité opérationnelle, visuelle et cognitive d'utiliser correctement et confortablement l'indicateur, il faut donc assurer :

- **L'accessibilité** : l'indicateur doit être accessible, facile à obtenir et à utiliser. Si le système est informatisé, il doit être simple à utiliser, à la mesure des capacités des utilisateurs ;

- **L'intelligibilité** : l'indicateur doit être simple, clair, compréhensible, compris de la même façon par tous et son interprétation doit être commune et partagée.

- **L'évocation** : l'indicateur doit être bien illustré et présenté, visuellement évocateur et facilement interprétable par ses utilisateurs, par le choix de la forme de représentation (tableau, graphique ou pictogramme).

2.2.3. Références pour le calcul d'un indicateur de performance :

L'existence d'une référence pour le calcul d'un indicateur de performance est indispensable. Les critères pour le choix de telle une référence peuvent être⁶⁹⁸ :

- **Les exigences réglementaires imposées à l'entreprise (nous parlons des indicateurs de conformité)** : ce sont les critères par défaut, qui fixent la limite minimale qui devra être respectée. Ils sont notamment utiles lors d'une première évaluation, lorsqu'on ne dispose pas encore de référence interne par rapport à une évaluation antérieure, ou qu'aucun objectif spécifique n'est encore fixé ;

- **Les objectifs internes à l'entreprise (nous parlons des indicateurs de progrès)** : ces critères permettent d'évaluer l'écart des résultats relativement aux objectifs que se fixe l'entreprise ;

- **Les résultats d'une évaluation précédente (nous parlons des indicateurs de suivi)** : ces critères permettent le suivi de tendances, le suivi de l'efficacité d'actions, l'identification des dysfonctionnements (par exemple, une consommation d'eau qui augmente sans raison peut permettre de reconnaître la présence d'une fuite).

➤ Critères de performance réglementaires - les indicateurs de conformité :

La première question à laquelle l'entreprise doit répondre est : "suis-je conforme ?". Le premier critère de performance est donc réglementaire. L'indicateur quantitatif peut être simplement défini comme un pourcentage d'écart à la référence. Lorsque la référence est qualitative (préconisations réglementaires générales), l'indicateur est qualitatif, et signifie le respect ou non de la référence. Il peut cependant être codé (respect = 1, et, non-respect = 0). Du point de vue de l'entreprise, ce type d'indicateur permet d'identifier les non-conformités.

Les exigences réglementaires imposées à l'entreprise sont l'objectif minimum que l'entreprise doit respecter, et fixe donc les premiers critères de performance à identifier.

⁶⁹⁸ D'après le site web : <http://wwwv1.agora21.org/entreprise/Sommaire.html>

L'identification de ces critères implique la réalisation d'un inventaire de la réglementation s'appliquant à l'entreprise. Cet inventaire doit s'appuyer sur les documents tels que : l'arrêté d'autorisation de l'entreprise, les arrêtés-type pour les activités spécifiques, les textes réglementaires généraux, les lois... Une veille réglementaire doit permettre la mise à jour régulière de ces critères. L'inventaire de la réglementation est un préalable indispensable, qui demande un travail important. Cependant, ces documents sont malheureusement parfois trop anciens (quand ils n'ont pas été égarés par l'entreprise) et étant donné l'évolution rapide de la réglementation, ils demandent à être complétés par une recherche dans les textes généraux. Cette recherche est fastidieuse et complexe.

Le choix du niveau du référentiel réglementaire n'est pas de la responsabilité de l'entreprise : de son point de vue, seul le respect de la valeur imposée par la réglementation est important, tandis que la question de la validité ou non de la valeur d'une norme n'est pas pertinente.

Un problème se pose, en revanche, lorsque le référentiel réglementaire est dépassé : une fois que l'entreprise est conforme, c'est-à-dire, l'objectif minimal atteint, comment l'entreprise peut-elle définir des critères de performance internes ?

➤ **Critères de performance internes – les indicateurs de progrès et de suivi :**

Sur la base des critères internes, l'entreprise construit :

- **Les indicateurs de progrès :**

Ces indicateurs permettent de situer les résultats par rapport aux objectifs. Les critères de performances internes peuvent être des objectifs internes que l'entreprise se fixe. Nous considérons que le choix des objectifs internes est exclusivement subjectif, dépendant des pressions et opportunités que perçoit l'entreprise. Le rôle de la méthode est alors de lui donner des éléments d'évaluation de ses propres priorités.

- **Les indicateurs de suivi :**

Ces indicateurs permettent d'observer l'évolution des résultats. Pour permettre le suivi des résultats, les critères de performances internes peuvent être les résultats de l'évaluation précédente, ou les résultats d'une année de référence. Pour permettre un suivi représentatif, il

est parfois souhaitable que les valeurs servant de critère de référence soit des valeurs spécifiques.

SECTION 3. Conformité sociale : Présentation générale sur les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine :

Les irrégularités en matière de violation de la législation sociale sont très courantes. En effet, plusieurs infractions sont commises par les entreprises marocaines envers la législation sociale : le non-respect du salaire minimum interprofessionnel garanti, la non-déclaration des salariés à la sécurité sociale, le non-paiement des heures supplémentaires, l'absence du règlement intérieur, les licenciements abusifs envers les salariés, le non-respect des normes de santé et de sécurité... Ce sont là quelques irrégularités que l'on retrouve souvent dans les entreprises marocaines. Pourtant, depuis l'entrée en vigueur du code du travail il y a plus de dix (10) ans, différentes initiatives ont été menées par les pouvoirs publics et par les organisations professionnelles pour favoriser la mise en *conformité sociale*⁶⁹⁹ des entreprises marocaines. Celle-ci suppose que l'entreprise se doive de respecter les dispositions légales relatives aux droits humains, la liberté syndicale, le dialogue social, la durée du travail, le salaire, le droit à la formation continue, à la couverture sociale et à la protection de la maternité ainsi que d'autres aspects plus généraux comme l'engagement sociétal, la protection de l'environnement... Dans la réalité, des décisions intéressantes ont été prises par l'Etat ou les organisations patronales mais, sur le terrain, il y a encore du travail à faire. Le discours colle peu à la réalité.

Si nous sommes arrivés à cette situation, c'est parce que beaucoup d'entreprises se désintéressent envers cette conformité et qu'elle ne représente pas à leurs yeux grand-chose. Pour eux, le salarié est considéré comme une variable d'ajustement que l'on gère à sa guise pour garantir la rentabilité.

Aujourd'hui, la reconnaissance des ressources humaines comme sources de création de valeur et d'avantage concurrentiel a donné lieu à une prise en compte croissante des indicateurs sociaux dans les modèles de contrôle de gestion. De même, avec l'émergence des

⁶⁹⁹ Selon le dictionnaire « LAROUSSE », le mot « **conformité** » se réfère à la « *caractéristique du comportement d'un individu ou d'un sous-groupe lorsque ce comportement est déterminé par la règle du groupe ou par une autorité* ».

Le mot « **conformité Sociale** », désigne ainsi l'accord et la concordance avec le comportement exigé par la réglementation sociale.

Le mot « **réglementation sociale** » désigne « L'ensemble des règles en relation avec le travail. Une branche du droit privé interne, et un corpus législatif qui définit les droits et devoirs des salariés et des employeurs sur le lieu de travail ».

concepts de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et de développement durable, les entreprises sont aujourd'hui amenées à produire des indicateurs sur leur gestion sociale tels que les outils du *Système d'Information de la Gestion des Ressources Humaines*⁷⁰⁰, dans le but est d'améliorer leur performance en la matière.

En effet, Pour piloter la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise, la mise en place d'un système d'information social consiste à :

- Concevoir, alimenter un Système d'information constitué par des bases de données, des tableaux de bord... afin d'observer l'état des Ressources Humaines, leurs activités et leurs performances ;
- Construire des documents nécessaires à l'information des différents partenaires sociaux et économiques de l'entreprise ;
- Créer des indicateurs de performances sociales qui doivent aider à démontrer la valeur ajoutée créée par les Ressources Humaines de l'entreprise.

Ce système d'information informatisée est considéré comme un excellent outil pour bien piloter la gestion des ressources humaines de l'entreprise est cela par le biais du contrôle de la gestion sociale et par l'audit social.

Le contrôle de gestion est définit comme « *un processus par lequel les managers s'assurent que les ressources sont obtenues et utilisées avec efficacité et efficience dans l'accomplissement des buts organisationnels* ». (Anthony et Dearden)

À ce titre, les ressources humaines constituent un objet de contrôle à part entière au sein des entreprises. Généralement appelé contrôle de gestion sociale, ce contrôle porte sur l'ensemble des données et activités sociales de l'entreprise (recrutement, formation, communication, rémunération....). (Anthony et Dearden)

« *Le contrôle de gestion sociale est une des composantes et une des extensions du contrôle de gestion ; C'est un système d'aide au pilotage social de l'entreprise ayant pour objectif de contribuer à la gestion des ressources humaines dans leurs performances et leurs coûts* ». (Martory)

⁷⁰⁰ D'après « fr.wikipedia.org », un Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines (Human Resource Management Systems, ou, Human Resource Information Systems ,ou, Human Resource Technology, ou encore, Human Resource modules), est une interface entre la Gestion des Ressources Humaines (G.R.H.) et les Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C.).

Même s'il existe de nombreuses similitudes notamment au niveau des indicateurs utilisés, il convient de distinguer le contrôle de gestion sociale de l'audit social. En effet, l'audit social correspond davantage à un état des lieux instantané d'une situation sociale. Il peut s'agir d'une recherche de conformité avec les règles (législation sociale, procédures en vigueur dans l'entreprise...) dans le cadre de l'audit légal, ou encore, d'une recherche de cohérence entre les pratiques et politiques Ressources Humaines et la stratégie de l'entreprise, dans le cadre d'un audit stratégique, par exemple. Cependant, le contrôle de gestion sociale procède lui, d'un contrôle permanent à des fins de pilotage social et de mesure des performances sociales de l'entreprise. Nous distinguons, généralement, quatre (4) formes de l'audit social à savoir :

- Audit social de conformité (ou Audit de conformité sociale) :
 - ✓ Conformité légale : respect du droit social ou législation sociale ;
 - ✓ Conformité des procédures : utilisation adéquate des procédures ;
 - ✓ Conformité administrative : authenticité des données.
- Audit social d'efficacité et de pertinence :
 - ✓ Efficacité des Ressources Humaines : résultats atteints par rapport aux objectifs fixés ; cohérence interne des objectifs fixés ;
 - ✓ Pertinence du système de Gestion des Ressources Humaines : cohérence entre les procédures et les politiques ; entre les procédures entre-elles.
- Audit social de développement et de changement :
 - ✓ Développement des Ressources Humaines : adéquation Ressources Humaines et besoins futurs de l'entreprise ;
 - ✓ Changement organisationnel et facultés d'adaptation ;
 - ✓ Conditions de réussite des politiques de Gestion des Ressources Humaines mises en œuvre.
- Audit social d'attentes et dysfonctionnements :
 - ✓ Analyse du climat social ;
 - ✓ Etude des sources de dysfonctionnement social ;

- ✓ Audit des coûts sociaux cachés ;
- ✓ Audit de l'information et de la communication.

Sur la base de l'audit de conformité sociale du cadre législatif, réglementaire et normatif de la législation sociale marocaine, nous avons pu dégager certains indicateurs de performance que nous nommerons : **les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine**. Ces indicateurs seront l'objet de notre instrument de mesure dans la deuxième partie de la thèse. Ils ont une relation étroite au degré d'applicabilité de la législation sociale marocaine et des différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc.

Conclusion du Chapitre 3

Ce troisième chapitre s'intéressait à une présentation générale sur les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine pour les Petites et Moyennes Entreprises et Industries, il avait trois principaux objectifs. En premier lieu, il s'agit d'aborder une présentation sur les P.M.E./P.M.I. En effet, nous avons défini brièvement la P.M.E. en présentant ses caractéristiques propre à elle, après, nous avons présenté les contributions de la P.M.E à l'emploi et à la croissance économique, les obstacles auxquels sont confrontés et les politiques pour leur soutien, et enfin, nous avons essayé d'aborder l'image de la P.M.E. au Maroc.

En deuxième lieu, il s'agit d'aborder c'est quoi la performance et comment elle est mesurée. En effet, nous avons défini brièvement, d'une part, c'est quoi la performance de l'entreprise, et d'autre part, les indicateurs de performance liés.

En dernier lieu, il s'agit d'introduire une petite introduction sur les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine. En effet, en se basant sur le cadre législatif, réglementaire et normatif de la conformité sociale, nous avons pu dégager certains indicateurs de performance en conformité sociale qui seront l'objet de notre instrument de mesure dans la deuxième partie de la thèse. Ces indicateurs ont une relation étroite au degré d'applicabilité de la législation sociale marocaine et des différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc.

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Dans cette première partie de la thèse, nous avons développé trois chapitres théoriques. Dans le premier chapitre, nous avons abordé le cadre législatif et réglementaire de la conformité sociale. Ainsi, nous avons présenté les relations de travail, la sécurité et les conditions de travail, et enfin, les dispositions relatives à la protection sociale des salariés.

Dans le deuxième chapitre, nous avons abordé le cadre normatif de la conformité sociale. Ainsi, nous avons présenté les conventions internationales du travail, les conventions arabe du travail, et enfin, les Normes Nationales du Travail.

Dans le troisième chapitre, nous avons abordé une petite introduction sur les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine pour les P.M.E./P.M.I. Ainsi, nous avons présenté les P.M.E./P.M.I. marocaines, la performance et les indicateurs liés, et enfin, une brève introduction sur les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine.

L'étape suivante de notre travail consiste à étudier le niveau de la conformité sociale des P.M.E./P.M.I. sur un échantillon par convenance présenté par la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima vu l'insuffisance des moyens financiers et logistiques pour réaliser l'enquête sur l'ensemble du territoire marocain ou sur d'autres régions, à travers les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine, en dégagant à la fin de l'étude, par la méthode inductive de la recherche, certaines hypothèses de recherche traduites par un modèle de recherche validé empiriquement.

DEUXIÈME PARTIE :
CONFORMITÉ SOCIALE
- APPROCHE EMPIRIQUE -

INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE

Dans cette deuxième partie, nous définissons le cadre empirique de notre recherche.

Le quatrième chapitre (**Chapitre 4**) sera consacré à la présentation de l'étude empirique et de la méthodologie d'approche. En effet, Il sera divisé en trois (3) grand axes à savoir le premier axe se focalisera sur l'avant-enquête, le second axe sur la préparation de l'enquête, et enfin, le troisième axe se concentrera sur l'enquête sur terrain.

Le cinquième chapitre (**Chapitre 5**) sera consacré au traitement et analyse des données. A son tour, il sera divisé en trois (3) grands axes à savoir le premier axe se focalisera sur la collecte et nettoyage des données de l'enquête. Le second axe sur le dépouillement de l'enquête, et enfin, le troisième axe se concentrera sur la présentation et analyse des résultats de l'enquête.

Finalement, le sixième chapitre (**Chapitre 6**) sera consacré à l'interprétation et la discussion des résultats. Il sera divisé à son tour en trois (3) grands axes à savoir le premier axe se focalisera sur l'interprétation et la discussion des résultats de l'enquête. Le deuxième axe fera l'objet de la proposition et du test des hypothèses de la recherche. Enfin, le troisième axe fera l'objet de dégagement du modèle de recherche.

CHAPITRE 4. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE EMPIRIQUE ET DE LA MÉTHODOLOGIE D'APPROCHE

L'objectif du présent chapitre consiste à présenter l'étude empirique et la méthodologie d'approche de la recherche. Pour ce faire, nous commençons le présent chapitre par une première section (**section 1**) qui sera consacrée à la pré-enquête. En effet, Il sera divisé en trois (3) grandes axes à savoir le premier axe se focalisera sur la constitution de la problématique et le dégagement des objectifs de la recherche, le deuxième axe sur le choix et la présentation de la démarche de recherche et les méthodes de recherche adoptées, et enfin, le troisième axe concentrera sur le choix du sous-échantillon et de sa taille.

La deuxième section (**section 2**) sera consacrée à la préparation de l'enquête, c'est là que nous allons élaborer le questionnaire. En effet, il sera divisé en trois (3) grandes axes à savoir le premier axe se focalisera sur la revue de la littérature, le deuxième axe sur le pré-test du questionnaire, et enfin, le deuxième axe se concentrera sur le test du questionnaire.

La dernière section (**section 3**) sera consacrée à l'enquête sur le terrain. C'est là que nous allons envoyer le questionnaire aux enquêtés, ou bien, les enquêter face à face.

SECTION 1. Pré-enquête :

Avant d'impliquer au terrain de recherche, c'est-à-dire, avant de préparer et de commencer notre enquête, il faudrait préalablement achever une étape avant-enquête, c'est ce que nous allons l'appeler la pré-enquête. C'est dans cette étape que nous allons, premièrement, construire la problématique et dégager les objectifs de notre recherche (1.1), deuxièmement, présenter la démarche de la recherche et les méthodes adoptées (1.2), troisièmement, choisir le sous-échantillon de l'enquête en limitant sa taille (1.3).

1.1. Constitution de la problématique et dégagement des objectifs de la recherche :

Dans cette partie, nous allons construire la problématique et les objectifs de notre recherche. En effet, nous allons :

- Montrer l'importance du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I. marocaines (1.1.1) ;
- Etablir la question centrale de la recherche en dégageant la problématique de la recherche, due par le faible degré du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I. (1.1.2) ;
- Définir les éléments de recherche afin d'étudier le niveau du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I. en présentant les indicateurs de conformité sociale : ses composantes et ses formules de calcul (1.1.3) ;
- Définir le terrain de recherche et ses éléments (1.1.4).

1.1.1. Pertinence sociale et économique de la recherche :

Cette pertinence se traduit par l'importance du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I. marocaine.

Mais tout d'abord, Qu'est-ce que nous entendons par la conformité sociale ? Quels sont les avantages de sa mise en application ?

La notion de conformité sociale renvoie à celle du respect, par l'entreprise, des conditions de travail et d'emploi définies par la réglementation sociale. Elle permet à l'organisation d'offrir à ses membres un cadre de travail valorisant, où priment la confiance, l'équité, l'égalité des chances et le respect de la dignité et des droits de chacun. En des termes plus concrets, la conformité sociale engage l'entreprise à respecter les dispositions légales

relatives aux libertés syndicales, au dialogue social, à la durée du travail, au salaire, au droit à la formation continue, à la couverture sociale et à la protection de la maternité, de l'enfance et des handicapés..... Elle signifie également que l'entreprise s'interdit toute discrimination vis-à-vis de ses salariés, en rapport avec la filiation, la couleur, le sexe, le handicap physique, la situation matrimoniale, la croyance, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, la nationalité, le milieu social.... Ce principe de non-discrimination implique l'égalité en matière de recrutement, de salaires, de formation professionnelle, de promotion, de bénéfice des avantages sociaux, de mesures disciplinaires.... Une entreprise qui opte pour la conformité sociale se doit de bannir tout recours au travail forcé ou obligatoire⁷⁰¹.

La compétitivité de l'entreprise passe immanquablement par la mobilisation de ses ressources humaines. C'est pour cela que sa finalité économique doit être indissociable de sa finalité sociale, en conciliant entre la nécessité de son propre développement et les aspirations que portent ses Hommes. Ce choix d'un double projet économique et social permet à l'entreprise de soigner sa marque employeur, précieux outil pour valoriser les collaborateurs (et donc développer leur engagement) mais aussi attirer et retenir les talents. Le témoignage des salariés à leur entreprise constitue l'un des facteurs clés de son succès. Cette confiance reste tributaire de la capacité de l'entreprise à adopter, de manière constante et volontariste, un comportement responsable envers ses collaborateurs. Ceci passe par le respect des droits fondamentaux de la personne humaine dans tout acte de management au quotidien. Sur le plan interne, la conformité sociale constitue un formidable outil de cohésion et d'engagement des salariés. En effet, le respect de la législation sociale est un gage de respect des personnes. Il permet de renforcer l'efficacité collective et favoriser le consensus⁷⁰².

Au Maroc, la nécessité de mise à niveau de l'économie nationale reste parmi les choix économiques du pays, qui est tributaire d'un intérêt plus accentué pour les P.M.E./P.M.I. constituant la majeure partie du tissu économique et participant à la création de richesse nationale, et par conséquent, la création de l'emploi.

D'où, l'importance de la conformité sociale qui vient à un moment où le pays déploie tous ses efforts pour réussir les chantiers de la mise à niveau économique et sociale afin de répondre aux paris du développement et de relever les défis de la mondialisation et de la

⁷⁰¹ D'après le journal La vie éco, « Conformité sociale : Entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de L'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.) », 18 Mai 2016.

⁷⁰² D'après le journal La vie éco, « Conformité sociale : Entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de L'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.) », 18 Mai 2016.

concurrence, ainsi que pour favoriser l'investissement national et étranger dans le secteur privé, en raison du rôle important qui est appelé à jouer dans l'édification d'une économie moderne.

L'accélération du processus d'adoption de la conformité sociale favorisera l'investissement et l'emploi au pays, sans oublier aussi que l'instauration d'une paix sociale par les partenaires sociaux constituera l'une des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement au pays.

Cet investissement permettra de fournir de l'emploi aux larges franges de la jeunesse marocaine, puisque le travail est un moyen essentiel pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'Homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions favorables à sa stabilité familiale et à son progrès social.

Conscient des bienfaits de l'écoute, de la concertation et du dialogue en ce qui concerne la modernisation de l'espace des relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail, cela servira l'investissement et la production afin de parvenir à une économie forte et capable de concurrence et de faire face aux défis de la mondialisation et d'accompagner la mise à niveau économique et sociale :

- La conformité sociale permet de consolider des mécanismes de dialogue et de conciliation lors des procédures de règlement des conflits du travail individuels et collectifs ;
- Vu le rôle essentiel des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés, en tant que parties actives dans le développement de l'économie nationale, la conformité sociale accorde un intérêt qu'elles mériteraient, et notamment à travers la négociation collective, qui doit être menée à tous les niveaux pour qu'elle participe à produire des effets positifs sur les relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail, et ce dans un cadre organisé, régulier, obligatoire et revêtu d'un caractère institutionnel ;
- La conformité sociale vise à renforcer les capacités contractuelles des partenaires sociaux afin de promouvoir les conventions collectives du travail, de mettre en valeur leur rôle et la position desdits partenaires sociaux, en consécration du principe de l'entreprise et du syndicat citoyens, ce qui permettra l'amélioration des conditions du travail et de son environnement et la garantie de la santé et de la sécurité sur les lieux du travail ;
- La conformité sociale vise à renforcer la culture salariale en les communiquant par tous les moyens, et par le biais de leurs représentants, toutes les informations et données susceptibles

de participer à l'amélioration de leur situation, de rehausser leur qualification et de promouvoir l'entreprise ;

- La conformité sociale permet au respect des droits et libertés garanties par la constitution dans le domaine du travail, en plus des principes des droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus, ainsi que des conventions de l'O.I.T. ratifiées par le Maroc, notamment celles concernant la liberté du travail et l'exercice de l'activité syndicale, le droit à l'organisation et à la négociation, le droit à l'initiative et à la propriété et la protection de la femme et de l'enfant.

1.1.2. Etablissement de la question centrale de la recherche :

Le tissu productif marocain reste largement dominé par les P.M.E./P.M.I. qui, dans la plupart des cas, revêtent un caractère familial. Le profil type d'une bonne majorité des managers de ces types d'entreprises est celui d'une personne qui montre une grande frilosité vis-à-vis du respect de la conformité sociale⁷⁰³.

En effet, des centaines de milliers d'irrégularités en matière de conformité sociale commises par les P.M.E./P.M.I. sont constamment relevées par les services de l'inspection du travail relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, allant de la non-déclaration à la sous-déclaration des salariés à la C.N.S.S. en passant par le non-paiement des heures supplémentaires, le travail au-delà des heures normales et supplémentaire, le manque de repos hebdomadaire, le non octroi du congé annuel payé, le paiement d'un salaire au-dessous du minimum, le non-paiement de la prime d'ancienneté, la non-souscription du salarié à une assurance contre les accident de travail, les licenciements abusifs envers les salariés, le non-respect des normes de santé et de sécurité au travail, des milliers d'hommes, de femmes et d'enfants sont à la limite de l'esclavage.... Il ne faut pas alors s'étonner de voir notre tissu économique affecté annuellement par près d'un millier de conflits collectifs, dont une partie importante se traduit par des grèves qui font perdre à l'économie nationale des centaines de milliers des journées de travail. Les deux tiers de ces grèves sont malheureusement dues au non-respect de la conformité sociale. Donc, nous pouvons dire que

⁷⁰³ D'après le journal La vie éco, « Conformité sociale : Entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de L'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.) », 18 Mai 2016.

nos entreprises, surtout les P.M.E./P.M.I., sont championnes en matière de violation de la législation sociale ⁷⁰⁴.

Si nous sommes arrivés à cette situation, c'est parce que beaucoup des employeurs se désintéressent de cette conformité qui ne représente pas à leurs yeux grand-chose. Pour eux, le salarié est considéré comme une variable d'ajustement que l'on gère à sa guise pour garantir la rentabilité.

Pour diminuer, voire, éliminer ces obstacles, les P.M.E./P.M.I. sont appelés à augmenter le degré de leurs respects de la conformité sociale.

Aujourd'hui, la reconnaissance des ressources humaines comme sources de création de valeur et d'avantage concurrentiel a donné lieu à une prise en compte croissante des indicateurs sociaux dans les modèles de contrôle de gestion. De même, avec l'émergence des concepts de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et de développement durable, les entreprises sont aujourd'hui amenées à produire des indicateurs sur leur gestion sociale afin d'améliorer leur performance en la matière. Parmi ces indicateurs, nous distinguons les indicateurs de performances en conformité sociale⁷⁰⁵. Ces indicateurs ont une relation étroite au degré d'applicabilité de la législation sociale marocaine et des différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc.

Donc, ces indicateurs de performances restent un outil important pour mesurer les niveaux d'applicabilité de la conformité sociale au sein des P.M.E. /P.M.I., et par conséquent, l'augmentation du niveau de ces indicateurs implique la diminution, voire, l'élimination des obstacles ralentissant le développement de l'économie nationale dans son angle social.

1.1.3. Indicateurs de performance en conformité sociale : outil de mesure du niveau de la conformité sociale de l'entreprise :

Nous pouvons classer les indicateurs de performance en conformité sociale en quatre (4) catégories distinctes, à savoir :

⁷⁰⁴ D'après le journal La vie éco, « Conformité sociale : Entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de L'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.) », 18 Mai 2016.

⁷⁰⁵ Selon le dictionnaire « LAROUSSE », le mot « **conformité** » se réfère à la « *caractéristique du comportement d'un individu ou d'un sous-groupe lorsque ce comportement est déterminé par la règle du groupe ou par une autorité* ».

Le mot « **conformité Sociale** », désigne ainsi l'accord et la concordance avec le comportement exigé par la réglementation sociale.

Le mot « **réglementation sociale** » désigne « *L'ensemble des règles en relation avec le travail. Une branche du droit privé interne, et un corpus législatif qui définit les droits et devoirs des salariés et des employeurs sur le lieu de travail* ».

- Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail **(1.1.3.1)** ;
- Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail **(1.1.3.2)** ;
- Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(1.1.3.3)** ;
- Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(1.1.3.4)**.

1.1.3.1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :

Les relations individuelles du travail sont l'ensemble des rapports et liens directs qui se nouent entre l'employeur et le salarié à l'occasion ou à cause du travail.

Elles sont constituées par l'ensemble des droits et des obligations liés entre le salarié et son employeur à l'occasion de la réalisation d'un travail.

Nous admettons que le respect de l'employeur des droits du salarié participera à la réalisation d'une performance à l'entreprise. D'une autre manière, le respect de la législation sociale en matière des relations individuelles du travail de la part de l'employeur, permet de participer à la réalisation d'une performance sociale au niveau de l'entreprise. Et pour mesurer cette performance, nous avons suggéré comme outil de mesure l'indicateur de conformité sociale du respect des relations individuelles du travail. Autrement dit, Cet indicateur permet de mesurer le degré de respect de l'employeur de la législation sociale en ce qui concerne les relations individuelles du travail au sein de l'entreprise.

Quelle est la base de l'indicateur de conformité sociale concernant cette catégorie ?

Pour répandre à cette question, nous allons essayer de présenter et de suggérer l'indicateur de conformité sociale correspondant à savoir :

Si nous désignons :

- L'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail par : IC_{RIT} ;
- La somme par : le symbole Σ .

Alors :

$$IC_{RIT} = \frac{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{CONFORMES} \text{ correspondants au respect des relations individuelles du travail d'une entreprise X}}{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{ASSUJETIS} \text{ correspondants au respect des relations individuelles du travail d'une entreprise X}}$$

Sachant que :

Les éléments ASSUJETIS	Désignent tous les éléments que doit respecter l'entreprise X suivant la législation sociale. Ils sont constitués par les éléments CONFORMES et les éléments NON CONFORMES .
Les éléments NON ASSUJETIS	Désignent tous les éléments qui ne concernent pas l'entreprise X suivant la législation sociale.
Les éléments CONFORMES	Désignent tous les éléments respectés par l'entreprise X d'après les éléments assujettis par la législation sociale.
Les éléments NON CONFORMES	Désignent tous les éléments non respectés par l'entreprise X d'après les éléments assujettis par la législation sociale.

Et que :

Un élément, soit assujetti ou non, est désigné par le nombre « 1 ».

Et que :

L'indicateur correspondant est calculé selon les éléments cités au tableau suivant⁷⁰⁶ :

		Eléments	Assujettis		Non Assujettis
			Conforme	Non Conformes	
Conditions de travail	Contrat de travail	Conformité des contrats de travail écrits en cas d'existence			
		Conformité des contrats du travail d'étranger en cas d'existence			
	Carte de travail	Existence			
		Conformité			
	Durée de travail	Respect de la durée normale du travail			
		Respect de l'annualisation de la durée du travail			
		Respect des modalités de réduction ou d'élargissement de la durée normale du travail en cas d'existence			
		Respect de paiement des heures de travail perdues récupérées en cas d'existence			
	Heures supplémentaires	Perception des indemnités pour les heures supplémentaires			
		Respect des barèmes			
		Respect des modalités de paiement des indemnités des heures supplémentaires			
	Congé annuel	Respect de l'octroi du congé			
		Respect de la durée du congé			
		Respect des modalités du congé			
	Repos Hebdomadaire	Octroi du repos			
		Modalité de l'organisation du repos hebdomadaire			
	Jours de fêtes chômés et payés	Interdiction de travailler les jours de fêtes			
		Respect de paiement des jours chômés payés			
		Respect de la compensation des jours chômés travaillés			

⁷⁰⁶ Voir annexe 6 : «Les éléments constituant les relations individuelles du travail», page 620.

	Repos Spéciaux	Permission d'absence pour Maladie			
		Octroi du congé à l'occasion de la Naissance			
		Permission d'absence pour Mariage			
		Permission d'absence pour Décès			
		Permission d'absence pour Circoncision			
		Permission d'absence pour Opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge			
Salaires	Paiement des salaires	Respect du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G.) et/ou le Salaire Minimum Agricole Garanti (S.M.A.G.)			
		Reliquat du S.M.I.G. et/ou du S.M.A.G. en cas d'existence			
		Egalité dans le salaire			
	Paiement de la prime d'ancienneté	Perception de la prime			
		Respect des barèmes de la prime			
		Respect des modalités de paiement de la prime			
Protection sociale	Sécurité sociale	Affiliation de l'entreprise			
		Immatriculation des salariés			
		Déclaration des salaires			
	Paiement des cotisations à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.)				
	Assurance Accidents de Travail (A.T.)	Obligation d'avoir une assurance A.T. pour les salariés			
		Porter à la connaissance des salariés l'organisme d'assurance contre les A.T.			
		Obligation de déclaration de chaque A.T.			
Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés	Travail des Enfants	Respect de l'âge minimum de travail (minimum 15 ans)			
		Avoir l'autorisation de l'inspection de travail pour employer les enfants âgés entre 15 et 18 ans			
		La Tenue des actes de naissances des enfants en cas de leurs existences			
		Travaux non interdits pour les enfants entre 15 et 18 ans en cas de leurs existences			

	Travail des femmes	Travail de nuit en cas d'existence			
		Travaux non interdits			
		Période d'accouchement en cas d'existence			
		Suspension du contrat de la femme enceinte s'existe			
		Octroi de l'heure de l'allaitement en cas d'existence			
		Mise à disposition de la crèche en cas d'existences d'au moins 50 femmes salariés âgées plus de 16 ans			
		Respect de la procédure de licenciement de la femme enceinte en cas d'existence			
	Travail des handicapés	Rapport du médecin spécialiste en cas de leurs existences			
		Travaux non interdits en cas de leurs existences			
Procédure disciplinaire et Licenciement individuels	Respect de l'application graduelle des sanctions et leur formalisation				
	Respect de la procédure d'audition et de défense des salariés				
	Licenciement	Octroi du délai de préavis en cas d'un licenciement			
		Octroi de l'indemnité de licenciement en cas d'un licenciement			
		Octroi de l'indemnité de licenciement abusif en cas d'un licenciement			
Σ des éléments CONFORMES :			Y_{1A}		
Σ des éléments NON CONFORMES :				Y_{2A}	
Σ des éléments ASSUJETIS :			Y_{1A}+Y_{2A}		
Σ des éléments NON ASSUJETIS :					Y_{3A}

Donc :

$$IC_{RIT} = \frac{Y_{1A}}{Y_{1A}+Y_{2A}}$$

1.1.3.2. Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :

Dans la vie des entreprises, les relations collectives occupent une place de plus en plus importante. Cette montée en puissance survient sous l'impulsion des "contraintes" législatives, qui imposent aussi bien des informations et consultations aux champs plus étendus, que la négociation d'accords collectifs sur des sujets qui intéressent la vie de la collectivité des salariés. Elle est aussi le fruit d'une évolution naturelle visant un modèle plus consensuel de gestion des ressources humaines et d'implication des représentants du personnel dans la vie de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

Les relations collectives de travail recouvrent la gestion des relations avec les instances représentatives des salariés et la négociation du statut collectif au sein de l'entreprise (l'employeur). Leur maîtrise, d'une part, implique une parfaite connaissance de la législation et de son interprétation jurisprudentielle, et d'autre part, contribue au maintien d'un bon climat social dans les entreprises et répond également à la volonté du législateur.

L'entreprise est aujourd'hui non seulement le cadre où se forment les relations individuelles du travail, mais aussi le lieu où s'établissent les relations sociales entre l'employeur et les salariés par l'intermédiaire d'institutions représentatives du personnel.

L'implantation d'une participation véritable et efficace des salariés dans les entreprises figure, sans doute, parmi les indicateurs les plus importants de la qualité des relations professionnelles qui y prédominent, de nature à moderniser ces relations et à développer l'économie d'entreprise, tout en veillant à promouvoir un espace social propice, à même de renforcer la paix entre les protagonistes sociaux.

Il est évident aussi que si le droit constitue la meilleure voie pour asseoir les règles de la représentation des salariés et les contours de son efficacité, on observe que, dans la pratique, les relations professionnelles sont, en retrait ou en avance, par rapport à la loi qui les régit ; selon le rapport des forces prédominant parmi les parties du travail, dans le temps et dans l'espace.

La conservation d'une bonne relation entre les salariés et leur employeur, sans conflits, est conditionnée par le respect optimal de l'employeur envers ses salariés de la législation qui concerne les relations collectives du travail.

Donc, le respect de la législation sociale en matière des relations collectives du travail, permette de participer à la réalisation d'une performance sociale au niveau de l'entreprise.

Nous pouvons admettre que l'indicateur de performance concerné nous permette de se rendre compte du degré de respect de l'employeur de la législation qui concerne les relations collectives du travail au sein de l'entreprise.

Quelle est la base de l'indicateur de conformité sociale concernant cette catégorie ?

Pour répondre à cette question, nous allons essayer de présenter et de suggérer l'indicateur de conformité sociale correspondant à savoir :

Si nous désignons :

- L'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail par : **IC_{RCT}** ;
- La somme par : le symbole Σ .

Alors :

$$IC_{RCT} = \frac{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{CONFORMES} \text{ correspondants au respect des relations collectives du travail d'une entreprise X}}{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{ASSUJETIS} \text{ correspondants au respect des relations collectives du travail d'une entreprise X}}$$

Sachant que l'indicateur correspondant est calculé selon les éléments cités au tableau suivant⁷⁰⁷ :

		Eléments	Assujettis		Non Assujettis
			Conformes	Non Conformes	
Négociation collective et Conventions collectives du travail	Négociation Collective du travail	Désignation des représentants			
		Conditions d'initiation de la négociation			
		Conditions de déroulement de la négociation			
		Fourniture à l'autre partie des informations lors du déroulement de la négociation			
		Envoi de l'avis de l'organisation de la session de la négociation à l'autorité gouvernementale chargée du travail			
		Périodicité de l'organisation des sessions de la négociation			
		Envoi du procès-verbal ou de l'accord finaux à l'autorité gouvernementale chargée du travail			

⁷⁰⁷ Voir annexe 7 : «Les éléments constituant les relations collectives du travail», page 642.

	Convention Collective du travail	Conditions de conformité en cas d'existence			
		Application de la convention collective			
Institutions représentatives du personnel	Délégués Salariaux	Organisation des élections Professionnelles			
		Conformité de l'opération électorale			
		Organisation des élections professionnelles partielles			
		Exercice de la fonction de délégués des salariés			
	Représentants Syndicaux	Autorisation aux syndicats les plus représentatifs dans l'entreprise de désigner de représentants syndicaux			
		Conformité de désignation			
		Exercice de la fonction de représentants syndicaux			
	Comité de l'Entreprise	Existence			
		Fonctionnement			
	Comité de Sécurité et Hygiène	Existence			
Fonctionnement					
Procédure disciplinaire et Licenciement collectifs	Respect de la Procédure Disciplinaire concernant les Délégués Salariaux et les Représentants Syndicaux				
	Licenciement	Conformité à la procédure de licenciement collectif des salariés en cas d'un licenciement collectif			
Σ des éléments CONFORMES :			Y _{1B}		
Σ des éléments NON CONFORMES :				Y _{2B}	
Σ des éléments ASSUJETIS :			Y _{1B} +Y _{2B}		
Σ des éléments NON ASSUJETIS :					Y _{3B}

Donc :

$$I_{\text{CRCT}} = \frac{Y_{1B}}{Y_{1B} + Y_{2B}}$$

1.1.3.3. Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

La documentation sociale du travail, comme autres types de documents, constitue un moyen de preuve de l'existence d'une obligation sociale de l'entreprise envers ses salariés et envers les tiers (Etat, organisations...). Son existence au sein de l'entreprise constitue pour cette dernière plusieurs avantages, à savoir :

- C'est un moyen approuvant que l'entreprise ait accompli ses obligations envers ses salariés (paiement des salaires, octroi des congés, immatriculation des salariés et déclaration de leurs salaires à la sécurité sociale, inscription des salariés à un organisme assurant leurs accidents de travail s'il y a lieu...) ;
- C'est un moyen efficace informant les salariés de ses obligations en matière de l'exécution de leurs tâches de travail et le respect des mesures de prévention en santé et sécurité au travail (règlement intérieur, plan d'évacuation en cas du sinistre, les affiches en matière de santé et de sécurité...) ;
- C'est un moyen permettant d'éviter de commettre toute infraction contre la loi pesant sur les charges comptables de l'entreprise par le paiement des amendes et des pénalités (avis d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier, registre de mise en demeure et des observations de l'agent chargé de l'inspection du travail, carte de travail du salarié, les affiches...).

Donc, le respect de la législation sociale en matière de la documentation sociale du travail, permette de participer à la réalisation d'une performance sociale au niveau de l'entreprise.

Nous pouvons admettre que l'indicateur de performance concerné nous permette de se rendre compte du degré du respect de l'employeur de la législation qui concerne la documentation sociale du travail au sein de l'entreprise.

Quelle est la base de l'indicateur de conformité sociale concernant cette catégorie ?

Pour répandre à cette question, nous allons essayer de présenter et de suggérer l'indicateur de conformité sociale correspondant à savoir :

Si nous désignons :

- L'indicateur de conformité de la documentation sociale du travail par : **IC_{DST}** ;
- La somme par : le symbole Σ .

Alors :

$$IC_{DST} = \frac{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{CONFORMES} \text{ correspondants au respect de la documentation sociale du travail d'une entreprise X}}{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{ASSUJETIS} \text{ correspondants au respect de la documentation sociale du travail d'une entreprise X}}$$

Sachant que l'indicateur correspondant est calculé selon les éléments cités au tableau suivant⁷⁰⁸ :

	Eléments	Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
Règlement intérieur	Existence			
	Conformité			
	Affichage			
	Octroi d'une copie à un salarié demandeur			
Déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier	Déclaration à l'Inspecteur de Travail			
	Conformité			
	Déclaration à l'Inspecteur de Travail après tout changement			
Livre de paie	Tenue			

⁷⁰⁸ Voir annexe 8 : «Les éléments constituant la documentation sociale du travail», page 650.

	Conformité			
	Conservation des anciens livres de paie			
	Existence de l'autorisation de la dispense de livre de paie fourni par l'inspecteur du travail en cas d'utilisation d'autres systèmes remplaçant le livre de paie.			
Bulletin de paie	Existence			
	Conformité			
Liste des chantiers temporaires				
Utilisation du registre des congés annuels payés				
Registre des mises en demeure et des observations de l'inspecteur du travail				
Police d'assurance contre les Accidents de Travail				
Bordereaux des cotisations à la Sécurité Sociale et à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.)				
Documentation faisant connaître l'identité complète de l'employeur				
Rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise	Existence			
	Conformité			
Rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.)	Existence			
	Conformité			
Nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise	Existence			
	Conformité			
Affiche de la date, le jour, l'heure et le lieu de la paye	Existence			
	Conformité			
Affiche de	Existence			

l'organisation du repos hebdomadaire	Conformité			
Affiche des dates des départs en congé annuel payé	Existence			
	Conformité			
Plan d'évacuation en cas de sinistre	Existence			
	Conformité			
Résumé de la loi relative à la réparation des accidents du travail	Existence			
	Conformité			
Avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure	Existence			
	Conformité			
Avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre	Existence			
	Conformité			
Σ des éléments CONFORMES :		Y_{1C}		
Σ des éléments NON CONFORMES :			Y_{2C}	
Σ des éléments ASSUJETIS :		Y_{1C}+Y_{2C}		
Σ des éléments NON ASSUJETIS :				Y_{3C}

Donc :

$$IC_{DST} = \frac{Y_{1C}}{Y_{1C}+Y_{2C}}$$

1.1.3.4. Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

Nous parlons aujourd'hui de « santé et sécurité au travail » plutôt que d'« hygiène, sécurité et conditions de travail ». La santé et sécurité au travail est l'ensemble de systèmes, de dispositions et de mesures assurant la protection des salariés, la limitation du danger d'utilisation des outils et machines et la prévention des accidents du travail et la garantie d'un environnement professionnel sain et propice au travail. Elle est considérée comme une science s'intéressant à la préservation de la santé et de la sécurité des individus par l'aménagement de conditions de travail saines, dépourvues des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles, autrement-dit, c'est un ensemble de mesures, de règles et de systèmes permettant dans un cadre législatif la préservation de l'Homme contre les risques professionnels et des biens contre la destruction et la perte. La santé et la sécurité au travail est, aussi, un domaine qui vise la protection des salariés contre les risques liés au travail ou ses conditions en traitant les facteurs techniques ou personnels engendrant ces dangers et en améliorant l'environnement du travail et ses conditions, de manière à assurer continuellement aux salariés la santé physique et mentale.

Actuellement, l'adoption d'une démarche santé et sécurité au travail est devenu importante. En effet, Il est impératif d'adopter une telle démarche afin de garantir un lieu du travail sain aux salariés. Travailler dans de bonnes conditions de santé et de sécurité représente aussi bien un intérêt pour les employeurs que pour les salariés. C'est à l'employeur, en premier lieu, qu'incombe la responsabilité de garantir un lieu sans risque : c'est à lui de créer un cadre adéquat de travail et de fournir les équipements nécessaires. Les salariés sont aussi bien responsables que l'employeur. Ils veillent eux aussi au maintien des bonnes conditions du lieu du travail.

La démarche santé et sécurité au travail ne peut être que bénéfique à l'employeur et à ses salariés, elle a pour avantages de :

- Diminuer les risques d'accidents de travail ;
- Prévenir les maladies professionnelles ;
- Procurer une bonne ambiance de travail ;
- Limiter les dégâts matériels ;
- Réduire les interruptions de la production.

En terme management de l'entreprise, pour s'assurer qu'il est en permanence au niveau « des bonnes pratiques » actuelles, l'employeur peut stimuler une dynamique de progrès en santé et sécurité au travail en utilisant les outils de management qu'il met en œuvre dans d'autres domaines. Au-delà des gains quantifiables engendrés par cette démarche, il y aura inévitablement une amélioration de la productivité et de la motivation de l'ensemble des salariés, compte tenu de l'intérêt que l'on montre à leur personne.

Donc, le respect de la législation sociale en matière des conditions de santé et de sécurité au travail, permette de participer à la réalisation d'une performance sociale au niveau de l'entreprise.

Nous pouvons admettre que l'indicateur de performance concerné nous permette de se rendre compte du degré du respect de l'employeur de la législation qui concerne les conditions de santé et de sécurité au travail au sein de l'entreprise.

A quoi servent les indicateurs de performance des conditions de santé et de sécurité au travail ?

Au sein d'un système à risques majeurs, les indicateurs des conditions de santé et de sécurité au travail servent, plus ou moins bien, trois (3) types de fonctions ; certaines de ces fonctions sont souhaitées mais pas toujours réalistes alors que d'autres ne sont pas toujours assumées ni explicites⁷⁰⁹ :

- Informers les managers de ce qui se passe sur le terrain (usage fortement souhaité) :

C'est l'usage le plus reconnu par les gestionnaires des conditions de santé et de sécurité au travail. Ceux-ci attendent des indicateurs qu'ils remontent des représentations pertinentes et synthétiques de la réalité quotidienne des conditions de santé et de sécurité au travail. Les informations composant ce flux ascendant (depuis le terrain vers le management) peuvent être de natures très diverses : application des plans d'actions décidés, efficacité des mesures de gestion des risques mises en place, niveau d'atteinte des objectifs, respect des règles et procédures, retours d'expériences permettant de réviser les hypothèses de conception ou les

⁷⁰⁹ D'après la publication de l'Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France, « Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance », Décembre 2015, pages : 13-16.

pratiques existantes... De manière générale, ces informations sont classées en fonction de leur caractère réactif (reflétant le comportement passé du système) ou proactif (anticipant le comportement futur du système).

En comparant les résultats des actions décidées avec les objectifs assignés, cet usage constitue une fonction vitale de la boucle de régulation qu'est la gestion de la sécurité. Dans le même temps, il peut être source de biais importants si les gestionnaires ne perçoivent leur système qu'à travers de ces indicateurs. En effet, comme tout outil de gestion, les indicateurs ne peuvent remonter que certains aspects de la réalité. Par conséquent, ce qui n'est pas dans l'indicateur n'est pas observé et donc pas géré.

- Refléter les priorités managériales des gestionnaires des conditions de santé et de sécurité au travail (usage souvent informel) :

Les indicateurs sont porteurs d'un savoir social sur ce que sont les règles et l'identité de l'entreprise. A ce titre, une fonctionnalité bien moins reconnue que la précédente est la capacité des indicateurs des conditions de santé et de sécurité au travail à informer le personnel de l'entreprise sur les priorités et orientations adoptées par le management s'agissant de la sécurité.

A titre d'exemple, une entreprise à risques qui adopte des indicateurs de culture conditions de santé et de sécurité au travail renvoie à ses salariés, du moins en théorie, une image de ce qui est attendu de leur comportement et des règles à respecter : placer la sécurité comme dénominateur commun de l'ensemble des échelons organisationnels, valoriser les contributions individuelles dans la construction de cette performance... Une autre entreprise qui focaliserait ses indicateurs sur le nombre de défaillances et erreurs renverra une image plus répressive avec une réduction de la tolérance à l'erreur, et donc à l'apprentissage, et une politique de sanction plus sévère.

Les indicateurs sont, donc, aussi des outils d'une information descendante sur lesquels les opérateurs terrain peuvent se baser pour lire ou interpréter l'importance que l'entreprise accorde à la sécurité et les moyens par lesquels elle souhaite y aboutir.

Comprendre ce mécanisme, souvent caché car informel, est fondamental pour analyser la manière dont les indicateurs sont utilisés au quotidien. Il permet de comprendre pourquoi certains indicateurs peuvent exister sur la documentation des systèmes de gestion de la sécurité sans pour autant avoir une réelle influence sur la vie quotidienne du système.

En effet, si ces indicateurs véhiculent des normes sociales qui sont contradictoires avec d'autres normes ayant un impact plus fort, ils ne dépasseront jamais le statut d'encre sur du papier. Un exemple classique en sécurité est l'équilibre entre la sécurité et la performance économique ou financière.

- Apprentissage collectif (usage recommandé) :

Les outils de gestion ne peuvent prétendre représenter exhaustivement la réalité, car celle-ci est trop riche et complexe. Plus modestement, ils doivent servir en premier lieu à des apprentissages collectifs en créant des dynamiques collectives et des motivations d'action communes au sein d'une entreprise. Les indicateurs de performance des conditions de santé et de sécurité au travail ne doivent pas échapper à cette logique. Ainsi, plutôt que de limiter l'usage des indicateurs à une comparaison entre performances évaluées et objectifs prédéfinis, il s'agit d'entrer dans un cycle continu de diagnostic et d'apprentissage qui reconnaît la complexité de la réalité et la nécessité de continuellement adapter nos savoirs et nos pratiques.

Quelle est la base de l'indicateur de conformité sociale concernant cette catégorie ?

Pour répondre à cette question, nous allons essayer de présenter et de suggérer l'indicateur de conformité sociale correspondant à savoir :

Si nous désignons :

- L'indicateur de conformité des conditions de santé et de sécurité au travail par : **IC_{CSST}** ;
- La somme par : le symbole Σ .

Alors :

$$IC_{CSST} = \frac{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{CONFORMES} \text{ correspondants au respect des conditions de santé et de sécurité du travail d'une entreprise X}}{\Sigma \text{ Des éléments } \mathbf{ASSUJETIS} \text{ correspondants au respect des conditions de santé et de sécurité du travail d'une entreprise X}}$$

Sachant que l'indicateur correspondant est calculé selon les éléments cités au tableau suivant⁷¹⁰ :

	Eléments	Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
Service médical du travail	Existence			
	Fonctionnement			
	Respect des modalités d'organisation de service			
	Respect des modalités du personnel de service			
Conditions de santé au travail	Propreté des locaux			
	Ventilation			
	Aération			
	Chauffage			

⁷¹⁰ Voir annexe 9 : «Les éléments constituant les conditions de santé et de sécurité au travail», page 657.

	Conditionnement d'air				
	Installations sanitaires				
	Vestiaires				
	Douches				
	Toilettes				
	salle de repos				
	Réfectoire				
	salle d'allaitement				
	Eau potable				
	Vibrations				
	Mouvement pour la manutention				
	Atmosphère des locaux du travail protégée contre les émanations provenant des égouts				
	Matériel du premier secours				
	Hébergement des salariés				
Conditions de sécurité au travail	Utilisation d'engins mobiles				
	Utilisation des machines dangereuses				
	Utilisation des appareils de levage				
	Utilisation des explosifs				
	Manipulation des produits chimiques				
	Utilisation des Produits inflammables				
	Travail en hauteur				
	Travail sous terrain				
	Risques d'électrocution				
	Dégagement de voie de circulation				
	Existence des extincteurs				
Mesures de prévention	Prévention Collective	Etat de l'Installation électrique			
		Installation électrique vérifiée par un organisme agréé			
		La largeur des issues de secours			

	Le nombre des issues de secours			
	L'ouverture des issues de secours vers l'extérieur			
	La signalisation liée aux Issues de secours			
	L'éclairage de sécurité pour l'évacuation			
	Dégagements libres des voies d'évacuation			
	Fenêtres avec grilles s'ouvrent de l'intérieur			
	Système de détection d'incendie			
	Extincteurs Facilement accessibles			
	Extincteurs Vérifié par un organisme vérificateur			
	Produits inflammables entreposés dans des récipients incassables et hermétiques			
	Produits inflammables éloignés de tout foyer ou flamme ou appareil pouvant produire des étincelles			
	Bouteilles de gaz comprimés dissous placées sur chariot ou immobilisées			
	Protection Courroies des Machines			
	Machines Poulies des Machines			
	Dispositifs d'arrêt des Machines			
	Equipements de sécurité opérationnels des Machines			
	Distance entre les machines respectée			
	Récipients des produits chimiques			
	Étiquetage des produits chimiques			
	Stockage des produits chimiques en lieu sûr et loin des postes de travail			
	Rampes d'escaliers			
	Echafaudages avec garde-corps			

		Echelles Disposées de façon à ne pas glisser ou basculer			
		Echelles Hauteur ne dépasse pas 5 mètres			
		Echelles Solides			
		Les conditions des travaux souterrains (puits, trappes et ouvertures de Descentes clôturées)			
		Formation des secouristes			
		Formation sur le maniement des extincteurs			
	Prévention Individuelle	Protection des yeux			
		Protection du visage			
		Protection de la tête			
		Protection des mains			
		Protection des pieds			
		Protection respiratoire			
		Protection auditive			
	Vêtements de protection adaptés au type de risque				
	Protection contre les chutes de hauteur				
Σ des éléments CONFORMES :			Y _{1D}		
Σ des éléments NON CONFORMES :				Y _{2D}	
Σ des éléments ASSUJETIS :			Y _{1D} +Y _{2D}		
Σ des éléments NON ASSUJETIS :					Y _{3D}

Donc :

$$IC_{CSST} = \frac{Y_{1D}}{Y_{1D}+Y_{2D}}$$

1.1.4. Terrain et éléments de recherche :

Dans cette partie, nous allons déterminer la population cible de notre recherche ainsi que les éléments à rechercher.

Vu l'insuffisance des moyens financiers et logistiques pour réaliser l'enquête sur l'ensemble du territoire marocain⁷¹¹ ou sur d'autres régions, nous nous sommes basés sur un **échantillon par convenance** présenté par la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima.

Il s'agit de préciser que même un échantillon par convenance réduit généralement la crédibilité de l'étude par rapport à sa population-mère, mais dans notre étude de cas et d'une manière non officiel, cet échantillon (P.M.E. / P.M.I. à la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima) ne réduira pas le niveau de cette crédibilité par rapport à sa population mère (P.M.E. / P.M.I. au Maroc) puisqu'il n'existe pas des particularités spécifiques propres à la région en question (culturelles, mentales, avantages...) par rapport au Maroc.

En effet, la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima est l'une des douze (12) régions du Maroc instituées par le découpage territorial de l'année 2015 d'après la Constitution de l'année 2011.

Le nouveau découpage administratif répond aux critères des lois organiques relatives aux collectivités territoriales. Ces textes fixent les principes définissant une région : l'efficacité, l'existence d'un à deux (2) pôles urbains au sein de cet espace, un réseau administratif composé de préfectures et provinces pour permettre de consolider l'existant et faciliter une politique de proximité et enfin permettre de réduire les disparités au sein d'une même région⁷¹².

Située à l'extrême nord-ouest du Maroc, elle est limitée au nord par le détroit de Gibraltar et la méditerranée, à l'ouest par l'océan atlantique, au sud-ouest par la région Rabat-Salé- Kénitra, au sud-est par la région Fès-Meknès et à l'est par la région de l'Oriental. La région compte deux (2) préfectures (Tanger-Assilah et M'Diq-Fnideq) et six (6) provinces (Al Hoceima, Chefchaouen, Fahs-Anjra, Larache, Ouezzane et Tétouan). Son chef-lieu est la préfecture de Tanger-Assilah.

⁷¹¹ Dans notre étude, la population-mère sera présentée par l'ensemble du territoire marocain.

⁷¹² D'après le journal en ligne LESECO (<http://www.leseco.ma>), « Tanger-Tétouan-Al Hoceima, la cartographie économique de la région », 24 Février 2016.

En raison de l'aspect énergétique de son relief, cet ensemble se caractérise autant par l'originalité de son milieu (montagnard, méditerranéen et atlantique) que par la spécificité de son rôle dans l'histoire autant ancienne que contemporaine du Royaume⁷¹³.

D'après le recensement général de la population et de l'habitat de 2014, la population de la région s'élève un peu moins de 4 (quatre) millions d'habitants, ce qui représente 10,5% de la population totale du Maroc⁷¹⁴.

La région est l'une des régions qui tirera la croissance du pays dans les années à venir, puisqu'elle connaît une activité économique importante.

En effet, la région constitue un territoire homogène, caractérisé par une complémentarité entre ses différentes composantes territoriales et une diversité de ses richesses. On y trouve de l'industrie, de l'agriculture, des services, du tourisme balnéaire, culturel et rural. Et tous ses atouts profitent pleinement des grandes infrastructures qui desservent la région.

Elle connaît depuis quelques années une demande croissante en projets d'investissement, particulièrement dans le domaine de l'industrie, du tourisme et de l'immobilier.

La diversification de ses potentialités humaines, naturelles et ses atouts économiques, leur a permis d'occuper une place privilégiée en tant que métropole économique du Royaume, faisant d'elle une destination privilégiée d'importants investisseurs nationaux et étrangers.

Elle est un poids lourd de l'économie marocaine et une destination privilégiée des Investissements Directs Etrangers (I.D.E.) en raison des caractéristiques suivantes⁷¹⁵ :

- Une région dynamique : la région est un espace économique dynamique. Elle connaît une forte croissance de Produit Intérieur Brut (P.I.B.) ;
- Un hub logistique : la région s'est dotée d'infrastructures et d'équipements logistiques de taille (port de Tanger Méditerranéen, lancement ligne du Train à Grande Vitesse reliant Tanger à Casablanca, les aéroports internationaux de Tanger et Al Hoceima...) ;
- Une offre en zones franches ;

⁷¹³ D'après « La monographie de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima », Direction Générale des Collectivités Locales, 2015.

⁷¹⁴ D'après « La monographie de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima », Haute Commissariat aux Plans Maroc, Juin 2015.

⁷¹⁵ D'après le journal en ligne LESECO (<http://www.leseco.ma>), « Tanger-Tétouan-Al Hoceima, un chantier à ciel couvert », 24 Février 2016.

- Des avantages fiscaux : la région offre des avantages fiscaux et douaniers importants.
- Un pôle culturel et universitaire : la région compte des universités avec des écoles d'ingénieurs et de commerce.

En dépit des efforts de l'État pour faire décoller la région, il n'en demeure pas moins qu'il reste beaucoup à faire. Le premier défi est de mettre toutes les composantes de la région sur la même longueur d'onde. Il s'agit donc de mettre les provinces et les préfectures de la région sur la voie du développement et cela passe nécessairement par l'implication du secteur privé, mais pour y arriver, il faudra d'abord impliquer davantage les opérateurs de ce secteur dans la dynamique régionale. Cependant, le secteur privé reste à la traine : malgré les efforts de l'État, particulièrement ceux visant la restructuration et l'intégration sectorielle, la contribution du secteur privé au développement économique régional est peu satisfaisante. L'encouragement des investissements privés sera l'un des défis majeurs de la région. Et pour y arriver, il faudra pallier à plusieurs difficultés qui entravent l'investissement et améliorer le climat des affaires.

Une enquête en 2007 a été réalisée par Investment Climate Assessments (I.C.A.) montre que : à part les difficultés d'accès au foncier pour les investisseurs, l'existence des contraintes au niveau des procédures d'exécution des tribunaux, l'existence de la complexité de la résolution des litiges, la complexité à l'efficacité de la lutte contre la corruption.... nous trouvons le manque d'une main-œuvre qualifiée⁷¹⁶.

Donc, pour surmonter ce type de problème, nous devons, appliquer un système de formation professionnelle résidant dans sa capacité à accompagner les entreprises en matière de compétences, à intégrer les demandeurs d'emploi et à assurer leur promotion sociale par la mise à niveau de leurs qualifications.....mais, en parallèle, les entreprises doivent , aussi, s'intéresser à leur conformité sociale, parce que, l'accélération du processus de son adoption favorisera l'investissement, et par conséquent, cet investissement permettra de fournir de l'emploi aux larges franges de la jeunesse marocaine.

En effet, la conformité sociale agit de manière positive sur plusieurs facteurs liés à la gestion des ressources humaines et au management général de l'entreprise. Ces facteurs peuvent être récapitulés comme suit :

⁷¹⁶ D'après le journal en ligne LESECO (<http://www.leseco.ma>), « Tanger-Tétouan-Al Hoceima, un chantier à ciel couvert », 24 Février 2016.

- **La motivation du personnel** : le salarié dont les droits sociaux sont garantis au sein de la société se trouve être dans un état de stabilité psychologique et sociale propice à la réalisation optimale des tâches que son entreprise attend de lui ;

- **La baisse du turn-over** : les employés d'une entreprise respectueuse de la conformité sociale n'auront pas tendance à la quitter pour chercher à être embauchés dans des entreprises où ils auront une plus grande protection sociale et de meilleures conditions de travail. Ceci aura pour conséquence d'éviter la perte des compétences formées et le renouvellement coûteux des effectifs ;

- **La forte attractivité** : l'entreprise n'aura aucune difficulté pour recruter du salarié qualifié en raison de la bonne réputation de respect de la conformité sociale que certains anciens salariés pourront véhiculer auprès de potentiels candidats désirant intégrer cette entreprise ;

- **L'impact sur l'image de marque de l'entreprise** : la préservation de l'image de marque de l'entreprise est un impératif nécessaire pour sa prospérité et sa pérennité. Nombre de clients sont amenés à se renseigner sur les entreprises productrices avant d'effectuer des commandes de produits et services. Ainsi, les entreprises qui ne sont pas en situation régulière vis-à-vis de la conformité sociale risqueront d'être moins attractives. C'est le cas notamment des donneurs d'ordre étrangers qui exigent des labels ou procèdent à des audits de conformité sociale ;

- **La meilleure organisation fonctionnelle** : le respect, par l'entreprise, de la conformité sociale peut être également à l'origine d'une meilleure organisation car, il règne dans ces entreprises un formalisme juridique et organisationnel qui se répercute sur le fonctionnement interne et l'efficacité des rouages administratifs, techniques et commerciaux ;

- **L'amélioration de la qualité des produits et services de l'entreprise** : le fait que l'entreprise conserve ses meilleurs compétences et talents a un impact positif sur la qualité des produits et services produits et à terme elle peut renforcer la confiance de ses clients. D'autant plus que les entreprises qui se conforment à la législation ont souvent des politiques de ressources humaines modernes et utilisent les outils de base de la fonction Ressources Humaines tels que la définition des emplois ou l'élaboration de plans de formation ;

- **La faible conflictualité** : l'étude de la Confédération Générale des Entreprises Marocaines (C.G.E.M.) sur la conformité sociale a établi un lien entre les risques de conflictualité et le niveau de respect de la législation sociale, autrement dit, l'entreprise qui respecte la réglementation du travail est beaucoup moins exposée à des mouvements sociaux.

Puisque, les P.M.E. / P.M.I. contribuent largement à la croissance économique du pays en raison qu'elles présentent aux environs 93% du tissu économique marocain⁷¹⁷ et occupant plus de la moitié des salariés du secteur privé, alors, ces types d'entreprises doivent être totalement ciblées quant à leur conformité sociale, parce que c'est eux qui favoriseront l'investissement au pays, et par conséquent, créeront une importante main d'œuvre qualifiante.

Donc, si nous revenons à notre étude, la population ciblée sera les P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima, et l'élément à rechercher sera étudier le niveau de la conformité sociale via les indicateurs de performance en conformité sociale de la population cible.

1.2. Choix et présentation de la démarche de recherche et les méthodes de recherche adoptées :

Dans la recherche scientifique, deux (2) types de doctrines s'opposent, à savoir : le raisonnement rationaliste et celui empiriste. Le rationalisme se distingue de l'empirisme par une pensée et une démarche déductive où la vérité émane de constructions logiques et de schémas conceptuels ; c'est un mode de pensée qui part du général au particulier. En revanche, l'empirisme soutient que l'expérience et l'observation sont à l'origine de la connaissance du monde réel se référant à une démarche inductive. C'est un mode de pensée qui part du particulier au général.

Dans notre démarche de la recherche, nous allons opter pour la **méthode inductive**.

Selon Mouchot (2003), « *La question à laquelle tente de répondre la démarche inductive est la suivante : comment passe-t-on d'un énoncé singulier des énoncés généraux ... ? Les inductivistes répondent : on passe des énoncés singuliers à un énoncé général par inférence inductive ... c'est-à-dire par généralisation d'une série d'énoncés d'observations en une loi universelle ...* ».

La méthode inductive est basée sur une approche empirique tirée par des faits réels. Elle comprend deux (2) étapes essentielles, à savoir :

⁷¹⁷ D'après le journal La Vie éco, « Les TPME représentent 93% des entreprises marocaines en 2019 (HCP) », 20 Novembre 2019.

- Une étape d'enquête et d'observation des phénomènes : Cette étape consiste à collecter des informations des phénomènes enquêtées et observées sur la réalité économique que nous cherchons à étudier. Deux (2) méthodes utilisées pour faire la collecte de ces informations :

✓ La méthode statistique : cette méthode permet de quantifier et de mesurer la réalité économique (enquête, sondage...), ce qui permet de décrire les phénomènes étudiés. Il permet de déterminer aussi les liens pouvant exister entre les phénomènes (par le calcul des corrélations) ;

✓ La méthode anthropologique : cette méthode vise à saisir les phénomènes économiques dans leur contexte historique et social.

- Une étape d'explication des phénomènes : Dans cette étape, il est possible de dégager des lois à partir d'un certain nombre de données enquêtées ou observées grâce au raisonnement par induction ; c'est le passage du particulier au général. **Cette étape sera traitée à la dernière partie de notre thèse en dégagant des hypothèses de recherche et en conceptualisant un modèle de recherche d'après ces hypothèses.**

Dans notre travail, la méthode qui apparaît la plus appropriée à notre question de recherche est celle **la méthode statistique par enquête**. En effet, nous allons opter **plus** précisément **la méthode d'enquête par questionnaires**, vu qu'elle est l'instrument le plus utilisé dans toutes sortes d'enquêtes et de recherches en sciences sociales (Omar Aktouf, 1987)⁷¹⁸.

Les questionnaires sont des sortes de tests, ayant une perspective unitaire et globale composés d'un certain nombre de questions et généralement proposés par écrit à un ensemble plus ou moins élevé d'individus (Omar Aktouf, 1987).

L'unité qui donne au questionnaire son sens et sa portée est la question elle-même. Il existe plusieurs formes de questions selon l'usage qu'on veut faire des réponses et selon les degrés de précision ou de finesse que l'on désire dans les réponses (Omar Aktouf, 1987).

Dans notre cas, nous allons utiliser, d'une part, des **questions fermées** en majorité absolue, puisque notre questionnaire aura besoin à des questions qui ferment le type ou le contenu des réponses possibles ; dans notre projet de recherche, nous allons choisir deux (2) réponses à notre questionnaire : **conforme / non conforme**. Ces questions n'admettent ni nuances ni richesse dans les réponses, elles sont parmi les plus faciles à formuler et surtout à dépouiller et exploiter. Et d'autre part, nous allons choisir aussi **des questions de faits**, elles

⁷¹⁸ Omar Aktouf : « Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : Une introduction à la démarche classique et une critique », Presse de l'Université du Québec, édition 1987.

concernent comme leur nom l'indique des faits, c'est-à-dire, des éléments objectifs, observables et facilement identifiables (tels que le secteur d'activité économique, le nombre des salariés, le nombre des conflits...).

Ainsi, après avoir présenté et justifié la méthode de recherche adoptée, nous présentons ci-dessous le sous-échantillon étudié.

1.3. Choix du sous échantillon et de sa taille :

Dans cette partie, nous allons, d'une part, aborder la manière de choisir un sous-échantillon représentatif exhaustif de l'échantillon par convenance, et d'autre part, nous allons spécifier sa taille en calculant le nombre minimal que doit comporter ce sous-échantillon.

1.3.1. Choix de sous-échantillon :

Avant d'aborder la recherche sur le terrain, il est nécessaire de définir également la population à laquelle s'adresse l'enquête.

Pour cela, et vu qu'ils sont très proches de mon projet de recherche, nous avons contacté les directions des services extérieurs (déconcentrés) du Ministère de Travail et de l'Insertion Professionnelle situant à la Région Tanger-Tétouan-El Hoceima, afin de nous pouvoir fournir des données statistiques concernant le nombre des salariés, les secteurs d'activités économiques et les adresses des P.M.E. /P.M.I. situées à la région concernée, puisque ces services possèdent une base de données fiable, exhaustive et actualisée des entreprises sous leurs contrôles.

Deux (2) critères ont été retenus pour définir et limiter les entreprises constituant la population de base :

- **La taille** : les entreprises doivent avoir moins de 200 salariés pour être incluses dans notre sous-échantillon sans prendre en considération leurs chiffres d'affaires annuel réalisé ;

- **La localisation géographique** : l'étude portera sur huit (8) provinces et préfecture de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, à savoir : La préfecture Tanger-Assilah, La province Fahs-Anjra, La province de Tétouan, La préfecture M'diaq-Fnidaq, la province de Chefchaouen, la province de Ouazzane, la province de Larache, et enfin, la province d'el Hoceima.

Après avoir précisé les critères définissant la population de notre étude, il nous reste à choisir un sous-échantillon parmi les entreprises présentées dans la liste en notre possession. Ceci nous amène à préciser la méthode d'échantillonnage. D'un point de vue théorique, on distingue ces trois (3) types de méthodes, à savoir :

- Méthode probabiliste : le sous-échantillon est obtenu par une procédure de tirage aléatoire au cours de laquelle chaque élément de l'échantillon a une probabilité connue, non nulle, d'être tirée (Omar Aktouf, 1987 ; Pierre Mongeau, 2008)⁷¹⁹ ;

- Méthode empirique : dans ce cas, la constitution du sous-échantillon résulte d'un choix raisonné, on sélectionne les entreprises en appliquant certaines règles ou critères de choix visant à faire ressembler le sous-échantillon à l'échantillon dont il est issu (Omar Aktouf, 1987 ; Pierre Mongeau, 2008) ;

- Méthode stratifiée : c'est une sorte de combinaison des deux (2) méthodes d'échantillonnage empirique et aléatoire (Omar Aktouf, 1987 ; Pierre Mongeau, 2008).

Du fait des critères définis ci-dessus, et aussi de l'objectif de notre étude, les deux (2) types de méthodes ont été nécessaires à la définition de notre sous-échantillon et l'identification concrète des entreprises auxquelles nos questionnaires seront envoyés, c'est-à-dire, nous allons choisir **la méthode d'échantillonnage stratifiée**.

D'où nous allons choisir, dans un premier temps, la méthode empirique qui nous a permis d'extraire de notre liste en possession l'ensemble des entreprises dont le nombre d'effectif est de moins de 200 salariés (cela veut dire les P.M.E. /P.M.I.) situées à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima : c'est-à-dire dégager l'échantillon de notre étude.

Ensuite, afin qu'il soit représentatif par rapport à cet échantillon, le sous-échantillon choisi doit posséder les caractéristiques suivantes :

⁷¹⁹ Pierre Mongeau : « Réaliser son mémoire ou sa thés : Côté Jeans et Côté Tenue de soirée », Presse de l'Université du Québec, édition : 2008.

Tableau 4.1 : Pourcentage du nombre total des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima réparti selon le secteur d'activité économique et selon le nombre d'effectif :

Tranche du nombre des salariés Secteurs économiques	Moins de 10	Entre 10 et 49	Entre 50 et 99	Entre 100 et 199	Totaux
AGRICULTURE	1%	0.30%	0.20%	0.50%	2%
INDUSTRIE	7%	4.5%	2%	1.50%	15%
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS (B.T.P.)	4%	4%	1%	2%	11%
COMMERCE	24.5%	3%	2%	0.50%	30%
PROFESSIONS LIBERALES ET SERVICES (P.L.S.)	35.5% ⁷²⁰	4%	1%	1.50%	42%
Totaux	72%	15.80%	6.20%	6%	100%

Source⁷²¹ :

Les pourcentages de la liste totale des P.M.E. /P.M.I. fournie par les services extérieurs relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle situant à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima entre les années 2014 et 2017.

Ensuite, nous choisirons la méthode probabiliste, en tirant au hasard et aléatoirement les noms des entreprises incluses dans la liste en possession, dans la limite des pourcentages fournis par la méthode empirique présentées ci-dessus.

⁷²⁰ D'après la liste des P.M.E. /P.M.I. fournie par les services extérieurs du Ministère de Travail et de l'Insertion Professionnelle situant à la Région Tanger-Tétouan-El Hoceima en ce qui concerne le secteur d'activité économique P.L.S., les entreprises dont le nombre des salariés est **inférieur à 10** représentent **84.52 %** du total des entreprises du secteur d'activité économique P.L.S. dont le nombre des salariés est **inférieur à 199**.

Et puisque les entreprises du secteur d'activité économique P.L.S. dont le nombre des salariés est **inférieur à 199** représentent **42%** du total des entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité économique concernés dont le nombre de leurs salariés est **inférieur à 199**, alors, le pourcentage des entreprises du secteur d'activité économique P.L.S. dont le nombre des salariés est **inférieur à 10 par rapport** au nombre total des entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité économique concernés dont le nombre de leurs salariés est **inférieur à 199** se calcule comme suit : **84.52 % * 42% = 35.5 %**.

⁷²¹

- Les pourcentages globaux pour tous les secteurs d'activité économique proviennent du ministère de l'Économie et des Finances. *Les P.M.E. au Maroc : éclairage et propositions* [en ligne], March 2000, pp. 5. Disponible sur : https://www.finances.gov.ma/depf/SitePages/publications/en_catalogue/doctravail/doc_texte_integral/dt50.pdf (03/03/2019) ;

- Les pourcentages par tranche du nombre des salariés et par secteurs d'activité économique sont tirés de la liste totale des P.M.E. /P.M.I. fournie par les services extérieurs relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle situant à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima entre les années 2014 et 2017.

1.3.2. Taille de sous-échantillon :

Lorsque nous effectuons une enquête, nous nous intéressons à une population mère dont on va généralement interroger une petite partie, c'est l'échantillon dont il faut déterminer la taille soigneusement, car elle a une grande importance sur la précision des estimations réalisées sur les caractéristiques de la population-mère.

Pour des raisons économiques, il est nécessaire d'utiliser une taille d'échantillon la plus réduite possible tout en obtenant un taux de confiance et une marge d'erreur suffisants.

Dans toutes les enquêtes quantitatives, la taille de l'échantillon est un facteur déterminant pour obtenir des données fiables. Les spécialistes des sondages font appel à des théories statistiques très complexes pour calculer la taille de l'échantillon en fonction de la marge d'erreur tolérée.

La taille de l'échantillon est le nombre de personnes qui répondent effectivement à notre questionnaire. Ce nombre est déterminant pour nous permettre de généraliser les résultats du sondage à l'ensemble de la population ciblée (population-mère).

En général, plus il y a de personnes qui participent à l'enquête et plus notre marge d'erreur sera faible.

Nous pensons peut-être que plus la population que nous étudions est grande, et plus il nous faudra interroger de personnes. Ce n'est pas faux même si, en réalité, la taille d'un échantillon n'augmente pas proportionnellement à la taille de la population.

Avant de lancer dans les calculs, nous devons prendre en compte ces deux (2) facteurs que connaissent bien les statisticiens :

- La taille de la population mère : plus la population-mère est importante, plus on a besoin d'un échantillon de plus grande taille. Cependant, lorsqu'il s'agit de très grandes populations, la taille de la population n'a plus d'influence sur la taille de l'échantillon.

- La variabilité des caractéristiques de la population mère : plus la population-mère qui nous intéresse est diverse et présente des caractéristiques variées, plus il faudra interroger de personnes. A l'inverse, plus cette population est homogène et moins il faudra interroger de personnes.

Nous présentons la formule avec laquelle nous pouvons calculer la taille minimale de l'échantillon pour l'obtention de résultats significatifs pour un événement et un niveau de risque fixé :

$$n = \frac{T^2 \times P' \times (1-P')}{E^2} \times \frac{N-n}{N-1}$$

Sachant que :

n : La taille minimale de l'échantillon à rechercher.

N: La taille de la population-mère.

P': C'est la proportion estimée de « l'échantillon » qui présente la caractéristique. Une proportion est le nombre d'éléments dans une population ayant une caractéristique parmi un ensemble de caractéristiques possibles. Les proportions **sont généralement calculées sous forme de pourcentage**. Il est souvent impossible de calculer la proportion exacte de l'ensemble des éléments qui forme une population-mère. En effet, La population-mère peut contenir des milliers, voire des centaines de milliers d'éléments. Il faut, alors, **calculer cette proportion dans un échantillon appartenant à la population-mère**. La proportion dans un échantillon valable **servira alors d'estimateur de la proportion dans la population-mère**. Lorsque cette proportion est inconnue, par convention, nous utilisons :

$$P' = 0.5.$$

T : Le taux déduit d'après le seuil (ou niveau) de confiance donné par le chercheur, ce seuil est égal la probabilité pour que la **valeur absolue** de la **différence** entre « **P'** » et la « **moyenne M'** » de l'échantillon en question soit inférieure ou égale au **produit** du « **coefficient T** » et « **l'écart-type σ'** » de l'échantillon en question⁷²². Ce coefficient est déduit selon des tables pré calculés de la **loi de probabilité normale centrée réduite N(0 ;1)**. Cela peut être exprimé de la manière suivante :

$$\text{Probabilité (} \|P' - M'\| \leq T \times \sigma') = \text{seuil de confiance.}$$

L'intervalle $[M' - \sigma' ; M' + \sigma']$ s'appelle : intervalle de confiance.

E : C'est la marge d'erreur tolérée. A ne pas confondre avec « le risque d'erreur » qui est égal à la probabilité citée ci-dessus soit **exclue** de l'intervalle de confiance cité ci-dessus (le risque d'erreur = 1 – seuil de confiance).

⁷²² E. AMZALLAG, N. PICCIOLO et F. BRY : « Introduction à la statistique », chapitre 7 : Les tests statistiques, pages : 207 à 309, Imprimé en France Boisseau Toulouse, dépôt légal : quatrième trimestre 1978, numéro d'édition 5889, Hermann éditeurs des sciences et des arts.

Dans notre étude, et vu qu'elle fait partie parmi les recherches en science sociales, par convention, nous allons calculer la taille minimale de l'échantillon afin qu'il soit représentatif avec un niveau de confiance de **95 %** et une marge d'erreur tolérée de **5%**.

Puisqu'il est difficile de savoir au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima la proportion des P.M.E./P.M.I., soit de la population-mère ou de l'échantillon à choisir, acceptant de répondre à notre questionnaire, par convention, nous allons estimer cette valeur dans l'échantillon à chercher de **$P' = 0.5$** , et par conséquent, l'estimation de cette proportion pour la population-mère sera **$P = P' = 0.5$** (estimation ponctuelle). Donc, la taille minimale de l'échantillon se calcule de la manière suivante :

Soit :

n : La taille minimale de l'échantillon à rechercher.

N: La taille de la population-mère : cette taille serait très grande.

P': C'est la proportion estimée, de « l'échantillon », présentant le pourcentage probable des P.M.E./P.M.I. qu'accepteront de répondre à notre questionnaire. Puisqu'elle est inconnue, par convention, nous allons lui donner la valeur « 0.5 ».

T : Le taux déduit d'après le niveau de confiance donné.

Nous savons que : « **Probabilité ($\|P' - M'\| \leq T \times \sigma'$) = seuil de confiance** », sachant que « **M'** » est la moyenne de l'échantillon en question et que « **σ'** » est l'écart-type de l'échantillon en question. Donc, nous allons chercher « **T** » de façon à que :

« Probabilité ($\|P' - M'\| \leq T \times \sigma'$) = **0.95** » selon la loi de probabilité Normale Centrée Réduite **N (0 ; 1)**. D'après la table de cette loi⁷²³ : **$T = 1.96$** .

Alors :

$$n = [1,96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)] / 0.05^2 \times (N-n) / (N-1).$$

Puisque :

La valeur de « **N** » est très grande, donc, les valeurs de « **n** » et « **1** » seront négligeables par rapport à « **N** ».

Alors :

$$(N-n) / (N-1) \approx N / N = 1.$$

Donc :

$$n = [1,96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)] / 0.05^2 \times 1 = 384.16 \approx 384.$$

Finalement :

⁷²³ Voir annexe 10 : « La table de la loi de probabilité normale centrée réduite N (0 ; 1) », page 667.

La taille minimale de l'échantillon pour l'obtention de résultats significatifs est de 384 unités des P.M.E. /P.M.I. à la région Tanger-Tétouan-El Hociema.

Nota bene :

La taille de l'échantillon que nous avons trouvez se dénomme « échantillon théorique (E_t) ». En effet, c'est l'échantillon que nous visons à obtenir lorsque l'enquête sera terminée. Donc, nous devons calculer « l'échantillon de départ (E_d) » qui est toujours supérieur ou égale à l'échantillon théorique. Cet échantillon se calcule on prenant l'échantillon théorique que l'on multiplie par l'inverse des taux estimés de validité, d'éligibilité, d'incidence et de réponse. Donc :

$$E_d = E_t \times \frac{1}{\text{Taux de validité} \times \text{Taux d'éligibilité} \times \text{Taux d'incidence} \times \text{Taux de réponse}}$$

Finalement, nous avons choisi d'effectuer l'enquête sur un sous-échantillon⁷²⁴ théorique de 400 unités. Les tableaux et les graphiques ci-après montrent la répartition de notre sous-échantillon selon la taille de l'effectif, selon les secteurs d'activités économiques et selon la province ou la préfecture de la région concernée en se basant sur **le tableau 4.1** :

Tableau 4.2 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon le secteur d'activité économique et selon la taille d'effectif :

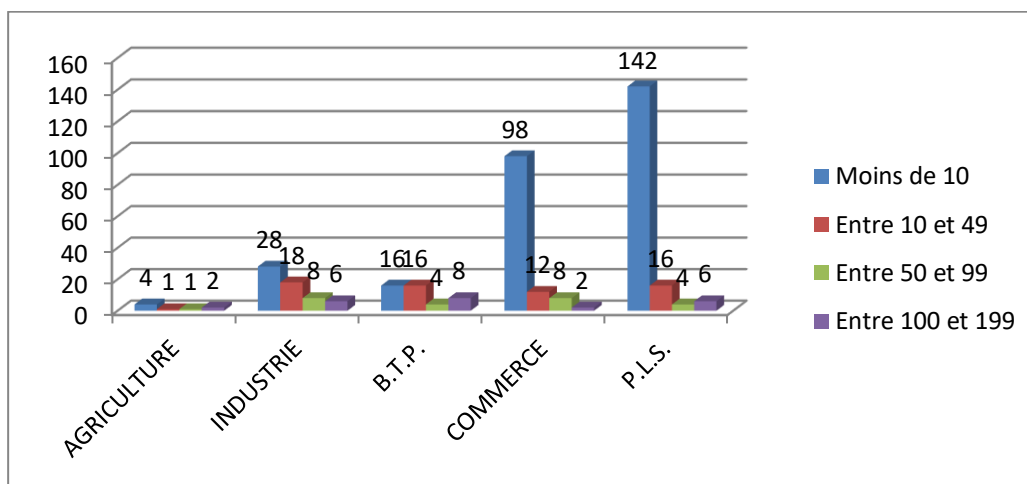
Tranche du nombre des salariés Secteurs économiques	Moins de 10	Entre 10 et 49	Entre 50 et 99	Entre 100 et 199	Totaux
AGRICULTURE⁷²⁵	4	1	1	2	8
INDUSTRIE	28	18	8	6	60
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS (B.T.P.)	16	16	4	8	44
COMMERCE	98	12	8	2	120
PROFESSIONS LIBERALES ET SERVICES (P.L.S.)	142	16	4	6	168
Totaux	288	63	25	24	400

⁷²⁴ Notre étude est basée sur « un sous-échantillon parmi un échantillon » et pas « un échantillon parmi une population-mère ».

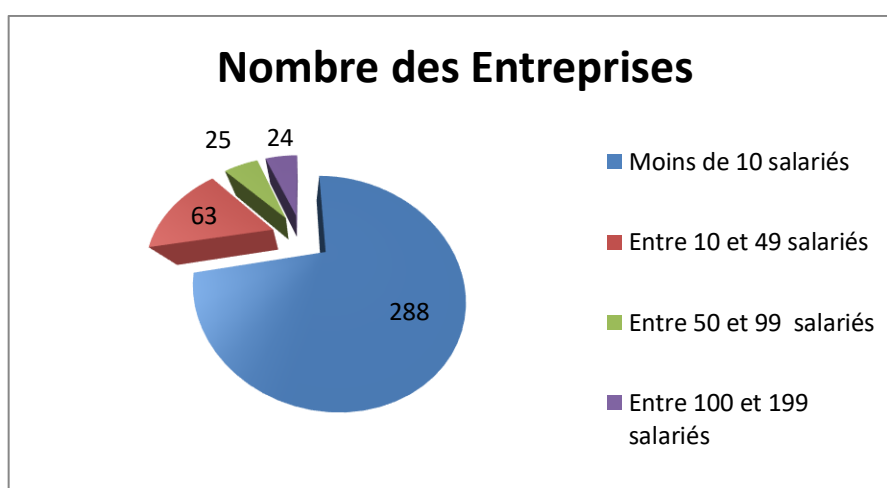
⁷²⁵ Par exemple, les nombres 4 et 1 sont obtenus par : $4 = 400 * 1\%$; $1 = 400 * 0.3\%$.

D'après le **tableau 4.2**, nous pouvons dégager les représentations graphiques suivantes :

Graphique 4.1 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon le secteur d'activité économique et selon la taille d'effectif :



Graphique 4.2 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon la taille d'effectif :



Graphique 4.3 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon le secteur d'activité économique :

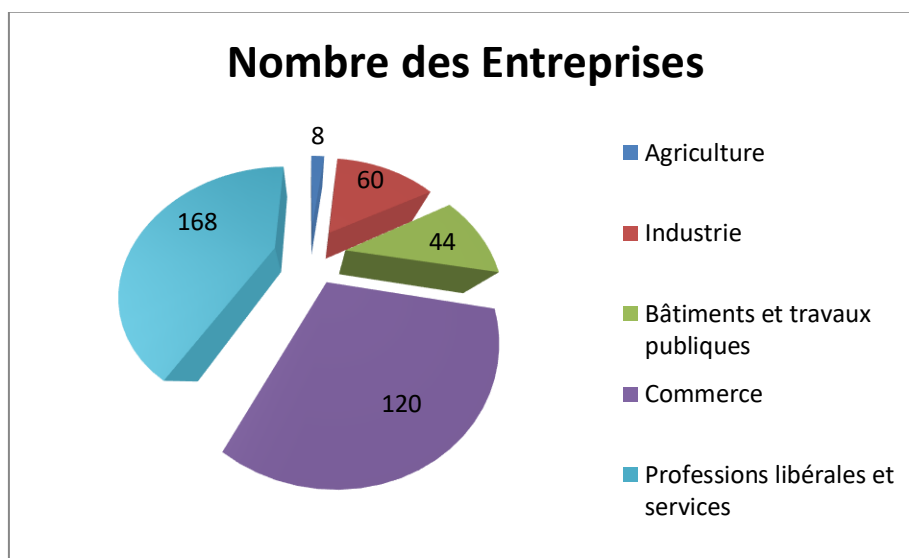


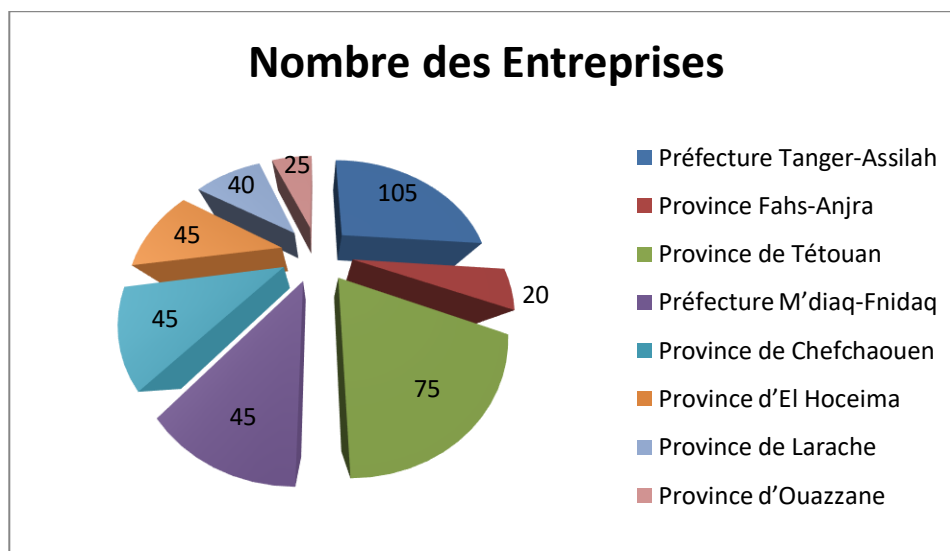
Tableau 4.3 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima par Province ou Préfecture :

Province et Préfecture	Nombre des Entreprises ⁷²⁶
Préfecture Tanger-Assilah	105
Province Fahs-Anjra	20
Province de Tétouan	75
Préfecture M'diaq-Fnidaq	45
Province de Chefchaouen	45
Province d'El Hoceima	45
Province de Larache	40
Province d'Ouazzane	25
Total	400

⁷²⁶ Le critère de cette répartition est choisi selon les moyens logistiques et financiers disponibles.

D'après le **tableau 4.3**, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 4.4 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima par Province ou Préfecture :



Après avoir présenté notre sous-échantillon d'étude, nous présentons ci-dessous la méthode d'élaboration des questionnaires.

SECTION 2. Préparation de l'enquête - élaboration du questionnaire :

Le déroulement de la phase d'élaboration du questionnaire a été constitué selon trois (3) étapes : la revue de la littérature, le pré-test du questionnaire auprès d'un groupe de personnes (un professeur universitaire en méthodologie de recherche, le directeur de ma thèse et quatre (4) inspecteurs du travail relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle) et le test du questionnaire auprès d'un groupe de responsables en P.M.E./P.M.I. (dix (10) responsable en ressources humaines et dix (10) responsables qualité).

2.1. Revue de la littérature :

Pour définir les concepts et élaborer les différentes échelles de mesure, nous avons eu recours à la littérature sur le sujet en exploitant les différentes notions mentionnées à la première partie de notre thèse.

Ceci nous a permis de générer un premier ensemble d'items pour chaque concept. Nous avons constaté à travers notre revue de la littérature que très peu d'études sur la conformité sociale des P.M.E./P.M.I ont été menées dans le contexte national et régional.

2.2. Pré-test du questionnaire :

Le pré-test est un essai de l'instrument de mesure ou de l'observation, dans notre cas c'est le questionnaire, dont on va se servir pour effectuer les observations ou les mesures sur le sous-échantillon, avant adoption définitive (Omar Aktouf, 1987).

Le pré-test constitue une deuxième phase de préparation de l'enquête, c'est-à-dire de préparation de l'étape centrale qui consiste à effectuer sur le terrain les observations et les mesures qui vont constituer les données à soumettre aux traitements et analyses. Il s'agit, à proprement parler de pré tester l'instrument de mesure ou d'observation que l'on compte utiliser (Omar Aktouf, 1987).

La pré-enquête aura servi, entre autres, à nous indiquer quel serait l'outil le mieux adapté pour cerner ce que nous cherchons, et pour mieux coller aux caractéristiques spécifiques de notre univers de recherche. Le pré-test, lui, doit nous dire si cet outil est vraiment apte à remplir correctement le rôle pour lequel il est prévu, là où c'est prévu (Omar Aktouf, 1987).

Le pré-test nous permet de montrer comment agencer cet instrument et comment formuler les questions pour que les résultats soient les plus valides possibles (Omar Aktouf, 1987).

Dans notre cas, notre questionnaire a été soumis à un professeur universitaire en méthodologie de recherche, au directeur de ma thèse, et enfin, au quatre (4) inspecteurs du travail relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle.

Les modifications formulées ont porté sur le contenu des questions, la formulation des questions, l'ordre des questions, l'intégration d'autres éléments au questionnaire, ainsi que des modifications au niveau de la structure grammaticale de quelques questions et au niveau de la mise en forme du questionnaire.

2.3. Test du questionnaire :

Le test du questionnaire est l'un des aspects importants de la qualité de la recherche par enquête. Il a plusieurs objectifs : il permet de mettre à l'épreuve la forme des questions et leur ordonnancement, de vérifier la compréhension des personnes interrogées, d'examiner la pertinence des modalités de réponse proposées et enfin de vérifier le temps de réponse requis (Baumard et al., 2003 cité par Zian, 2013)⁷²⁷.

Dans notre travail, nous avons testé le questionnaire auprès d'un groupe de responsables en P.M.E./P.M.I. à savoir, d'une part, dix (10) responsables en ressources humaines, et d'autre part, dix (10) responsables qualité. Ce groupe est constitué par ces différentes responsables interrogées prospectifs à l'enquête.

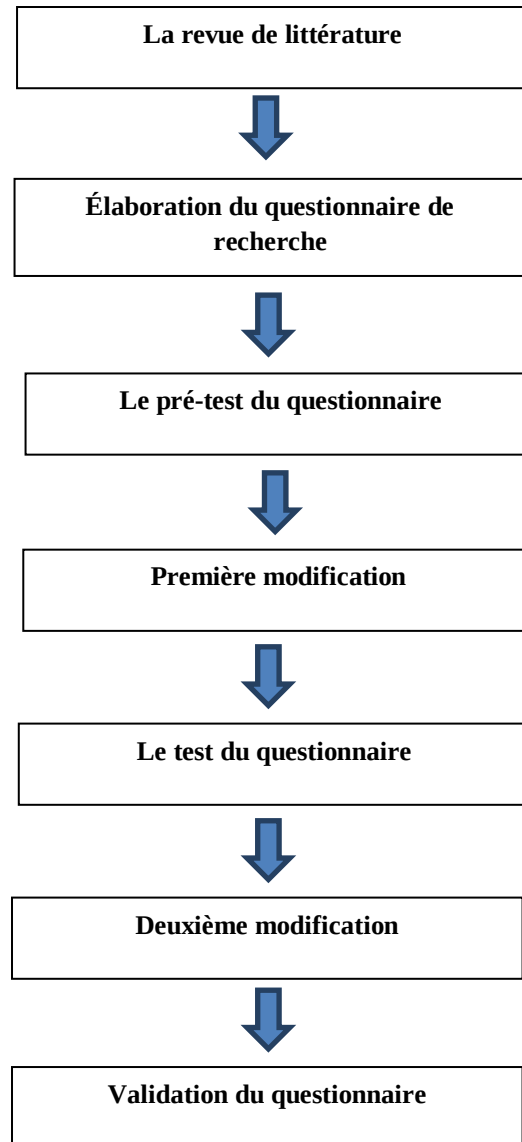
Ce groupe a vérifié la clarté et la bonne compréhension des questions posées par nous-mêmes (méthode face à face). Ils ont également évalué la durée de répondre aux questions à savoir une durée de réponse qui varie entre 25 et 30 minutes.

Avant de clore cette dernière étape, nous mentionnons que notre questionnaire a été validé par notre directeur de recherche, après quelques modifications au niveau de la formulation de quelques questions et la manière de les poser aux responsables visés.

⁷²⁷ BAUMARD P., DONADA C., IBERT J. et XUEREB J.-M. : " La collecte des données et la gestion de leurs sources, Méthodes de recherche en management, Dunod, Paris, édition 2003.

La Figure suivante résume les différentes étapes de l'élaboration de notre questionnaire :

Figure 4.1 : Etapes d'élaboration du questionnaire :



En matière d'élaboration des questions, nous avons choisi les questions fermées comme majorité absolue. Ces questions offrent des réponses précises proposées par le chercheur. Elles présentent l'avantage de faciliter les réponses, leur codification et leur analyse.

Le questionnaire utilisé dans cette étude est constitué de cinq (5) parties⁷²⁸. La première partie comporte des informations générales sur l'entreprise. La deuxième partie concerne les

⁷²⁸ Voir annexe 11 : « Questionnaire destiné aux Responsable des Ressources Humaines et Responsable Qualité ou leurs équivalents », page 669.

relations individuelles du travail de l'entreprise. La troisième partie a pour objet d'étudier les relations collectives du travail de l'entreprise. La quatrième partie concerne la documentation sociale de l'entreprise. Enfin, la cinquième partie a pour objet d'étudier les conditions de santé et de sécurité au travail de l'entreprise :

- **Première partie :** est composée de six (6) questions : le secteur d'activité économique de l'entreprise, la répartition du nombre total des salariés selon des critères bien choisis, le nombre annuel moyen des types des conflits individuels du travail, le nombre annuel moyen des types des conflits collectifs du travail, le nombre annuel moyen des types des problèmes liés à la documentation sociale et enfin, le nombre annuel moyen des types de causes produisant des accidents de travail et des maladies professionnelles ;

- **Deuxième partie :** est composée de cinq (5) rubriques : les conditions de travail, les salaires, la protection sociale, les mesures disciplinaires, et enfin, le travail des enfants, des femmes et des handicapés ;

- **Troisième partie :** est composée de deux (2) rubriques : d'une part, la négociation et les conventions collectives du travail, et d'autre part, Les institutions représentatives du personnel ;

- **Quatrième partie :** est composée de vingt (20) rubriques : le règlement intérieur, la déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier, le livre de paie, le bulletin de paie, la liste des chantiers temporaires....

- **Cinquième partie :** est composée de quatre (4) rubriques : les conditions de santé au travail, les conditions de sécurité au travail, le service médical, et les mesures de prévention.

Une fois le questionnaire est terminé, nous avons rédigé une lettre d'accompagnement du questionnaire⁷²⁹ qui précisera l'objet, l'objectif et l'intérêt de l'enquête. En outre, pour assurer les personnes interrogées, nous avons, d'une part, insisté sur la garantie de l'anonymat et la confidentialité des réponses, et d'autre part, leur proposé une synthèse des résultats obtenus de l'étude.

Après avoir présenté notre méthode d'élaboration des questionnaires, nous présentons ci-après leur méthode d'envoi.

⁷²⁹ Voir annexe 12 : « Lettre de présentation des objectifs de l'étude », page 684.

SECTION 3. Enquête sur terrain - envoi du questionnaire :

L'enquête est le travail qui consiste, pour le chercheur, à se déplacer sur le terrain et à recueillir, auprès de cibles retenues dans le sous-échantillon, les données qui constitueront, en fait, la véritable base de sa recherche, de ce qu'il démontrera ou découvrira (Omar Aktouf, 1987).

Parce que l'objectif de la recherche vise à observer et interpréter le degré du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I., la nécessité de recueillir un nombre suffisant de données est apparue importante.

De l'autre côté, vu la difficulté de la compréhension de l'enquête des mots et termes spécifiques propres à la législation sociale mentionnés au questionnaire, et vue le manque de connaissances juridiques en ce qui concerne les conditions du respect de la conformité sociale de la part de l'enquêté. Il nous apparut d'adopter exclusivement la méthode du questionnaire **face à face**.

En effet, l'un des principaux avantages de ce type du questionnaire est qu'il offre plus de possibilités d'évaluer la compréhension de la personne interrogée et son interprétation des questions, de même que de clarifier toute ambiguïté au sujet du sens d'une question ou d'une réponse.

Cependant, ce type du questionnaire présente des inconvénients notamment la présence de l'enquêteur, qui peut influencer les réponses données par l'enquêté. De même, cette méthode requiert des coûts des déplacements importants.

Les enquêtés de notre questionnaire seront des responsables ressources humaines et des responsables Qualité ou leurs équivalents.

Conclusion du Chapitre 4

Ce quatrième chapitre s'intéressait à la présentation de l'étude empirique et la méthodologie d'approche de la recherche, il avait trois (3) principaux objectifs. En premier lieu, il s'agit d'aborder la pré-enquête. En effet, nous avons constitué la problématique et nous avons dégagé les objectifs de la recherche, après, nous avons présenté la démarche de la recherche et les méthodes de recherche adoptées, enfin, nous avons essayé de choisir un sous-échantillon représentatif de l'enquête.

En deuxième lieu, il s'agit de préparer l'enquête ; c'est là que nous avons élaboré notre questionnaire de l'enquête. En effet, nous avons introduit brièvement une revue de littérature sur les méthodes des questionnaires, après, nous avons pré tester le questionnaire de notre recherche en faisant appel à un professeur universitaire en méthodologie de recherche, au directeur de ma thèse et à quelques inspecteurs du travail relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, enfin, nous avons testé notre questionnaire sur un groupe des P.M.E./P.M.I. objet de notre enquête.

En dernier lieu, nous avons enquêté effectivement les P.M.E./P.M.I. objet de notre recherche en se basant sur la méthode de type face à face.

Dans le chapitre suivant, nous allons essayer de traiter et d'analyser les données dégagées de l'enquête réalisée.

CHAPITRE 5. TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNÉES

L'objectif du présent chapitre consiste à traiter et analyser les données dégagées de l'enquête réalisée. Pour ce faire, nous commençons le présent chapitre par une première section (**section 1**) qui sera consacrée à la collecte et au nettoyage des données.

La deuxième section (**section 2**) sera consacrée au dépouillement de l'enquête. En effet, il sera divisé en deux (2) grandes parties à savoir la première partie se focalisera sur le traitement du questionnaire et la deuxième partie sur le test de fiabilité et de validité du questionnaire.

La troisième section (**section 3**) sera consacrée à la présentation et à l'analyse des résultats d'enquête. Pour ce faire, nous allons, d'une part, analyser globalement l'ensemble des indicateurs de performance en conformité sociale, et d'autre part, analyser par secteur d'activité économique l'ensemble de ces indicateurs.

SECTION 1. Collecte et nettoyage des données d'enquête :

Dans cette section, nous allons, d'une part, présenter la manière de collecter et de recueillir les données de l'enquête depuis le terrain de recherche, et d'autre part, essayer de nettoyer et éliminer les informations non valides.

1.1. Collecte des données d'enquête :

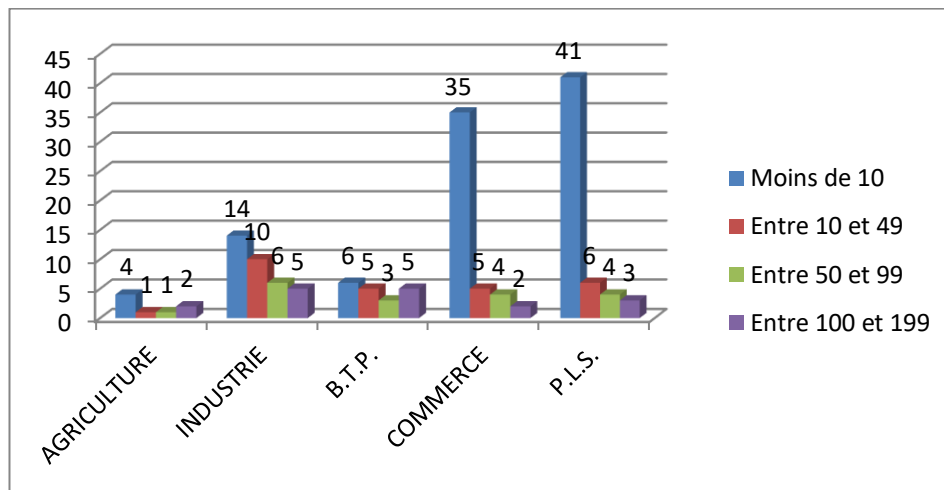
Entre 2014 et 2017, nous avons consulté sur place 400 entreprises situées dans huit (8) préfectures ou province faisant partie à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima (préfecture Tanger-Assilah, province Fahs-Anjra, province de Tétouan, préfecture M'diaq-Fnidaq, province de Chefchaouen, province de Ouazzane, province de Larache, et enfin, province d'el Hoceima), , ce qui nous a permis de recueillir des données auprès de 191 entreprises ayant accepté de nous accueillir, soit un taux de réponse de 47.75 %.

Parmi ces 191 entreprises qui nous ont reçus, 29 entreprises ont abandonné de continuer le questionnaire jusqu'à la fin. Et puisque notre questionnaire doit être totalement complet par l'enquête afin qu'il soit valide, alors, au total final, nous avons pu exploiter 162 entreprises parmi les 400 entreprises consultées dès le début de l'opération, soit un taux de réponse réel définitif de 40.50 %.

Tableau 5.1 : Nombre réel des P.M.E. /P.M.I. exploitable à l'étude réparti selon les secteurs d'activités économiques et selon la taille de l'effectif :

Tranche du nombre des salariés Secteurs économiques	Moins de 10	Entre 10 et 49	Entre 50 et 99	Entre 100 et 199	Totaux
AGRICULTURE	4	1	1	2	8
INDUSTRIE	14	10	6	5	35
B.T.P.	6	5	3	5	19
COMMERCE	35	5	4	2	46
P.L.S.	41	6	4	3	54
Totaux	100	27	18	17	162

Graphique 5.1 : Nombre réel des P.M.E. /P.M.I. exploitables à l'étude et réparties selon les secteurs d'activités économiques et selon la taille de l'effectif :



1.2. Nettoyage des données d'enquête :

Par le nettoyage des données d'enquête, nous entendons essentiellement les vérifications préliminaires qui consisteront à éliminer tout élément risquant de fausser ou d'infléchir le sens des résultats. Voici les tâches à effectuer pour ce nettoyage préalable, dans notre cas de l'usage du questionnaire :

- La lecture rapide de l'ensemble des questionnaires complétés, en les corrigeant s'il y a des erreurs, et en les complétant s'il y a des incomplets ;
- Le triage des questionnaires afin de faciliter la préparation pour la phase du traitement et du dépouillement. En effet, en premier lieu, nous allons trier l'ensemble des questionnaires par secteurs d'activités (Agriculture, Industrie, Bâtiments et travaux publics, Commerce et Professions libérales et services). Après cela, dans chaque secteur d'activité, nous avons essayé de trier les questionnaires d'une manière croissante en fonction du nombre des salariés (moins de 10 salariés, entre 10 et 49 salariés, entre 50 et 99 salariés, entre 100 et 199 salariés).

SECTION 2. Dépouillement d'enquête :

Dans cette section, nous allons, d'une part, présenter la manière de traiter les résultats obtenus du questionnaire de l'enquête d'après le terrain de recherche sous un logiciel informatique, et d'autre part, tester le degré de fiabilité et de validité de notre questionnaire.

2.1. Traitement du questionnaire d'enquête :

Le dépouillement d'enquête est une phase d'une enquête par questionnaire pendant laquelle les résultats obtenus sur un support papier sont traités manuellement et saisis lorsqu'ils sont exploitables.

En effet, nous allons analyser les données à l'aide du logiciel SPSS Statistics version 23 produit par la société multinationale IBM⁷³⁰.

Le logiciel SPSS Statistics (Statistical Packages for the Social Sciences) est un logiciel de gestion et d'analyse des données statistiques. Il est utilisé, dans le cadre de cette recherche, comme un outil de traitement statistique pour la préparation de notre base de données, l'analyse du degré de fiabilité et de validité de notre questionnaire, la génération des statistiques descriptives et d'autres éléments. Ce logiciel est choisi en raison de sa convivialité et sa souplesse dans l'exécution des différents traitements statistiques.

Le critère de traitement des cent-soixante-deux (162) questionnaires a été classé selon l'ordre suivant :

- Type d'activité : Agriculture, Industrie, Bâtiments et Travaux Publics, Commerce et Professions Libérales et Services ;
- Nombre des salariés : moins de 10 salariés, entre 10 et 49 salariés , entre 50 et 99 salariés , entre 100 et 199 salariés.

Chaque questionnaire inclut les informations suivantes qui seront utilisées lors de la déduction des hypothèses de la recherche (voir plus loin), à savoir :

- Le nombre annuel moyen des types des conflits individuels de travail ;

⁷³⁰ Les sites web suivants nous ont été très utiles pour bien comprendre l'utilisation, l'emploi et le fonctionnement du programme S.P.S.S. :

- <http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca> ;
- http://pagesped.cahuntsic.ca/sc_sociales/psy/methosite/accueil.htm

- Le nombre annuel moyen des types des conflits collectifs de travail ;
- Le nombre annuel moyen des types des problèmes liés à la documentation sociale ;
- Le nombre annuel moyen des types de causes produisant des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Chaque questionnaire inclut quatre (4) parties principales qui feront l'objet de notre étude, à savoir :

- Les Relations Individuelles du Travail ;
- Les Relations Collectives du Travail ;
- La documentation Sociale ;
- Les Conditions de Santé et de Sécurité au Travail.

Chaque partie, citée ci-dessus, contient un ensemble des questions fermées dont leurs réponses sont : soit « conforme », ou bien, « non conforme ». Le décodage de ces réponses est sous cette forme de :

- Si la réponse soit « conforme », alors, nous la décodons par le chiffre « 1 » ;
- Si la réponse soit « non conforme », alors, nous la décodons par le chiffre « 2 » ;
- Si la réponse soit « n'est pas assujettie », ou bien, « n'est pas concernée », alors, nous laisserons le champ vide sans le remplir.

Dans le traitement de chaque questionnaire, nous avons pu créer deux (2) variables additionnels pour chacune des quatre (4) parties citées ci-dessus, à savoir :

- Somme de l'ensemble des éléments **conformes** de la partie concernée ;
- Somme de l'ensemble des éléments **non conformes** de la partie concernée.

Dans le traitement de chaque questionnaire, nous avons pu dégager les quatre (4) indicateurs de performance en conformité sociale pour chacune des quatre (4) parties citées ci-dessus, à savoir :

- Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail ;
- Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail ;
- Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail ;
- Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail.

Chaque indicateur cité ci-dessus est calculé par la formule suivante :

$\text{L'indicateur correspondant} = \frac{\text{La somme de l'ensemble des éléments conformes correspondants}}{\text{La somme de l'ensemble des éléments conformes et non conformes correspondants}}$

2.2. Test de fiabilité et de validité du questionnaire d'enquête :

Pour vérifier que les données collectées rendent compte le plus précisément possible de la réalité, il convient de vérifier que les instruments de mesure qui ont été utilisés pour accéder au terrain d'observation satisfont aux critères de fiabilité et de validité.

Dans le cas de notre recherche, l'instrument de mesure utilisée est celui le questionnaire de type face à face.

2.2.1. Test de fiabilité de questionnaire :

La fiabilité correspond à la cohérence entre les items, dans notre cas les items représentent les différentes questions qui composent le questionnaire, qui sont censés de mesurer un même concept (Peter, 1979 ; Igalens et Roussel, 1998 ; Pittenger, 2003 ; Zian, 2013).

La fiabilité d'un instrument de mesure, dans notre cas l'instrument de mesure est représenté par le questionnaire, représente sa capacité à reproduire des résultats similaires s'il était envoyé plusieurs fois à une même population (Roussel, 1996 ; Zian, 2013).

Il existe plusieurs techniques statistiques qui permettent d'évaluer la fiabilité d'une échelle de mesure. Dans le cadre de la présente recherche, nous utilisons « **le coefficient alpha α de Cronbach** » (Cronbach, 1951 ; Zian, 2013).

L'alpha de Cronbach est une mesure de la fidélité qui permet de rendre compte de la première source d'erreur qui affecte les mesures d'instrument : le questionnaire. Il estime la fidélité de l'instrument de mesure en utilisant les informations fournies en une seule passation. Il s'agit d'une méthode d'estimation basée sur l'évaluation de la cohérence interne du questionnaire.

C'est l'indicateur le plus souvent utilisé pour évaluer la fiabilité d'une échelle (Jolibert et Jourdan, 2006 ; Zian, 2013).

Ce coefficient permet de vérifier si tous les items (questions) se réfèrent à des notions communes, autrement dit, si chaque item présente une cohérence avec l'ensemble des autres items de l'échelle (Igalens et Roussel, 1998 ; Zian, 2013).

Le coefficient alpha de Cronbach (α) est défini comme suit :

$$\alpha = \frac{Q}{Q-1} \times \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^{i=Q} \sigma^2_i}{\sum_{j=1}^{j=N} \sigma^2_j} \right]$$

Où :

Q : Le nombre des items (questions) à tester leur degré de fidélité entre eux ;

σ^2_i : **La variance de la $i^{\text{ème}}$ item (question)** si l'étude porte sur tout l'échantillon parmi la population-mère, ou bien, la **quasi-variance de la $i^{\text{ème}}$ item (question)** si l'étude porte sur un sous-échantillon parmi l'échantillon ;

σ^2_j : **La variance de la somme des $j^{\text{èmes}}$ valeurs des Q items (questions) du $J^{\text{ème}}$ questionnaire**, ou bien, la **quasi-variance de la somme des $j^{\text{èmes}}$ valeurs des Q items (questions) du $J^{\text{ème}}$ questionnaire** ;

La valeur du coefficient alpha est comprise entre 0 et 1. Un coefficient proche de 0 signifie que l'instrument de mesure n'est pas fiable. La cohérence interne des items croît au fur et à mesure que la valeur de l'alpha se rapproche de 1. Il est reconnu que ce coefficient se situant au niveau de la valeur de 0,6 est acceptable pour des recherches exploratoires (Mak, 1989 ; Evrard et al. 1993 ; Usunier et al., 1993 ; Zian, 2013).

Dans notre recherche, nous allons essayer de tester le degré de fiabilité de notre questionnaire en examinant la cohérence interne de quelques questions.

En effet, après une vérification du questionnaire, nous avons pu observer que nous pouvons examiner la cohérence interne entre quelques questions à savoir :

- La cohérence entre la question « affiliation de l'entreprise à la caisse nationale de sécurité sociale (C.N.S.S.) » et la question « existence au sein de l'entreprise des bordereaux des cotisations à la C.N.S.S. ».

En effet, l'entreprise est affiliée à la C.N.S.S., si et seulement si⁷³¹, l'existence dans ses locaux des bordereaux de C.N.S.S. :

Tableau 5.2 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « affiliation de l'entreprise à la C.N.S.S. » et « l'existence des bordereaux de C.N.S.S. » :

Alpha de Cronbach	Nombre des questions
0,903	2

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

Selon le Coefficient Alpha de Cronbach, il semble qu'il y a une forte cohérence entre les deux (2) questions. En effet, 90.30 % des réponses des enquêtés sur ces deux (2) questions semblent vraies.

- La cohérence entre la question « souscription de l'entreprise à une assurance contre les Accident de Travail » et la question « existence au sein de l'entreprise la police d'assurance contre les Accidents de Travail ».

En effet, l'entreprise est souscrite à une police d'assurance contre les accidents de travail, si et seulement si, l'existence dans ses locaux la police d'assurance contre les accidents de travail :

Tableau 5.3 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « souscription de l'entreprise à une police d'assurance contre les Accidents de Travail » et « l'existence de la police d'assurance contre les Accidents de Travail » :

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,919	2

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

⁷³¹ La locution conjonctive « si et seulement si » signifie que : l'un est vrai si l'autre est vrai et que l'un est faux si l'autre est faux.

Selon le Coefficient Alpha de Cronbach, il semble qu'il y a une forte cohérence entre les deux (2) questions. En effet, 91.90 % des réponses des enquêtés sur ces deux (2) questions semblent vraies.

- La cohérence entre la question « existence au sein de l'entreprise du Comité de Sécurité et d'Hygiène (C.S.H.) » et la question « existence dans ses locaux le rapport annuel et le registre des travaux de la comité ».

En effet, l'entreprise possède une C.S.H., si et seulement si, l'existence dans ses locaux le rapport annuel et le registre des travaux du comité :

Tableau 5.4 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « existence de la C.S.H.» et « l'existence du rapport annuel et le registre des travaux du comité » :

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,856	2

Source :
D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

Selon le Coefficient Alpha de Cronbach, il semble qu'il y a une bonne cohérence entre les deux (2) questions. En effet, 85.60 % des réponses des enquêtés sur ces deux (2) questions semblent vraies.

- La cohérence entre la question « existence du service médical de l'entreprise » et la question « existence du rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service ».

En effet, l'entreprise possède un service médical, si et seulement si, l'existence dans ses locaux le rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service :

Tableau 5.5 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « existence du service médical de l'entreprise » et « existence du rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service » :

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,791	2

Source :
D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le Coefficient Alpha de Cronbach, il semble qu'il y a une bonne cohérence entre les deux (2) questions. En effet, 79.10 % des réponses des enquêtés sur ces deux (2) questions semblent vraies.

Le fait qu'une échelle soit fiable n'en assure pas pour autant la qualité de cette échelle. Nous étudions ci-dessous le deuxième critère retenu, à savoir la validité.

2.2.2. Test de validité de questionnaire :

La validité, c'est la capacité d'un instrument à mesurer la bonne chose, le bon concept et non un concept voisin mais distinct. Une mesure est valide lorsque celle-ci mesure exactement le phénomène qu'elle doit évaluer. La validité concerne la question « *Mesure-t-on ce qu'on cherche à mesurer ?* » (Evrard et al. 2003). La littérature distingue deux (2) principaux types de validité : la validité externe et celle interne (Usunier et al. 1993).

- **La validité externe** fait référence au potentiel d'extrapolation des résultats de la recherche à la population entière. L'utilisation de techniques d'échantillonnage aléatoire offre une certaine garantie de validité externe (Houda Zian, 2013).

En effet, la validité externe de la présente recherche peut être assurée, puisque, nous avons choisi un sous-échantillon représentatif d'après la méthode d'échantillonnage stratifiée.

- **La validité interne** est la capacité de l'étude à produire des résultats pouvant être attribuables à l'intervention étudiée plutôt qu'à des biais ou à d'autres phénomènes. Il convient d'analyser dans quelle mesure la procédure de recherche permet de réduire l'incidence de certains biais qui sont reconnus comme pouvant en affecter le niveau (Houda Zian, 2013).

D'après Campbell et Stanley (1966), Jolibert et Jordan (2006) et Zian (2013), ils ont identifié les différents biais pouvant affecter la validité des données collectées, à savoir :

- **L'effet d'histoire** : Il se définit comme le biais provoqué par des événements extérieurs à l'observation et qui peuvent perturber les mesures. Plus le questionnaire est long, plus les risques liés à l'effet d'histoire sont importants.

Dans la présente recherche, compte tenu de la durée courte du questionnaire ; durée allant de vingt-cinq (25) à la limite maximale de trente (30) minutes, nous pouvons limiter les biais liés à une perturbation extérieure ;

- **La maturation** : Elle se définit comme le biais induit par les changements intervenus sur les personnes questionnées liées au passage du temps.

Dans la présente recherche, cette menace est écartée, car l'observation se déroule sur une période courte ;

- **L'effet de test** : Il se définit comme le biais provoqué par le processus de l'observation lui-même. Celui-ci peut être suscité par le souhait de la personne interrogée de rationaliser ses réponses par rapport aux objectifs attendus de l'étude.

Dans la présente recherche, cette menace est limitée, car la durée contrainte du traitement des informations laisse peu de temps à la personne interrogée à une réflexion sur l'objet de l'étude ;

- **L'effet d'instrumentation** : Il fait référence aux modifications des instruments de mesure pendant l'observation. Dans la présente recherche, deux (2) faits montrent que cette menace est limitée. D'une part, le questionnaire de la recherche a été testé. D'autre part, le contenu des questionnaires n'a pas évolué au cours de l'enquête ;

- **L'effet de régression statistique** : Il est le biais provoqué par la tendance des scores extrêmes à se niveler vers la moyenne au cours de l'observation.

Dans la présente recherche, en raison de la durée courte du questionnaire et le nombre limité des questionnaires, cela ne nous permet pas de réaliser cet effet ;

- **L'effet de sélection** : Il se définit comme le biais provenant de la sélection des enquêtés et la façon dont ces derniers sont affectés au thème de la recherche. Dans la présente recherche, ce risque est vraisemblablement existe, puisque, nous pouvons diriger, lors de l'enquête, vers une entreprise, mais finalement, nous allons découvrir qu'elle n'est pas concernée par notre recherche, et donc, nous devons l'éliminer de notre recherche ;

- **L'effet de mortalité expérimentale** : Il se définit comme le biais provoqué par la disparition naturelle des enquêtés pendant l'enquête. Dans la présente recherche, cet effet est très rare d'exister.

SECTION 3. Présentation et analyse des résultats d'enquête :

Dans cette section, nous allons présenter et analyser les quatre (4) indicateurs de performance en conformité sociale des P.M.E. / P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, d'une part, au échelon global **(3.1)**, et d'autre part, par secteur d'activité économique **(3.2)**, et cela par rapport à la période des années 2014 à 2017.

3.1. Analyse globale de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :

Dans cette partie, nous allons présenter et analyser les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs à savoir :

- Indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail **(3.1.1)** ;
- Indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail **(3.1.2)** ;
- Indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(3.1.3)** ;
- Indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(3.1.4)**.

Nous allons, ensuite, présenter cette analyse selon une approche comparative entre ces quatre (4) indicateurs globaux **(3.1.5)**.

3.1.1. Analyse d'indicateur global de C.R.I.T. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale **(3.1.1.1)** et de la dispersion de cet indicateur **(3.1.1.2)**.

3.1.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³², les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail se présentent ainsi :

⁷³² Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

Tableau 5.6 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.3520	0.2986	0.25

Source :

*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 35.20%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 29.86% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 29.86%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 25%.

3.1.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³³, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail se présentent ainsi :

Tableau 5.7 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.2038	0.4706	[0.20 ; 0.47]	0.22	0.97

Source :

*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations individuelles de travail inférieur à 20.38%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 20.38%.

⁷³³ Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 47.06%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 47.06%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 47.06% et supérieur à 20.38%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.22.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.97 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises.

3.1.2. Analyse d'indicateur global de C.R.C.T. :

Nous allons suivre une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.1.2.1) et de la dispersion de cet indicateur (3.1.2.2).

3.1.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³⁴, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail se présentent ainsi :

Tableau 5.8 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.4097	0.3875	0.00

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 40.97%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à

⁷³⁴ Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

38.75% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 38.75%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question nul.

3.1.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³⁵, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail se présentent ainsi :

Tableau 5.9 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.00	0.75	[0.00 ; 0.75]	0.37	1

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations collectives de travail inférieur à 0%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 0%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 75%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 75%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 75% et supérieur à 0%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.37.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 1 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises.

⁷³⁵ Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

3.1.3. Analyse d'indicateur global de C.D.S.T. :

Nous allons suivre une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.1.3.1) et de la dispersion de cet indicateur (3.1.3.2).

3.1.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³⁶, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail se présentent ainsi :

Tableau 5.10 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2479	0.1771	0.04

Source :

*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 24.79%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 17.71% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 17.71%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 4%.

3.1.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³⁷, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail se présentent ainsi :

⁷³⁶ Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

⁷³⁷ Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

Tableau 5.11 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.08	0.3228	[0.08 ; 0.32]	0.22	0.97

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect de la documentation sociale de travail inférieur à 8%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 8%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 32.28%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 32.28%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 32.28% et supérieur à 8%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.22.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.97 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises.

3.1.4. Analyse d'indicateur global de C.C.S.S.T. :

Nous allons suivre une analyse des caractéristiques de la tendance centrale **(3.1.4.1)** et de la dispersion de cet indicateur **(3.1.4.2)**.

3.1.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³⁸, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail se présentent ainsi :

⁷³⁸ Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

Tableau 5.12 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.4779	0.4463	0.4167

Source :

*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 47.79%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 44.63% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 44.63%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 41.67%.

3.1.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :

Selon les résultats dégagés⁷³⁹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail se présentent ainsi :

Tableau 5.13 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.3320	0.60	[0.33 ; 0.60]	0.19	0.85

Source :

*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail inférieur à 33.20%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 33.20%.

⁷³⁹ Voir annexe 13 : « Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 686.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 60%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 60%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 60% et supérieur à 33.20%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.19.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.85 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises.

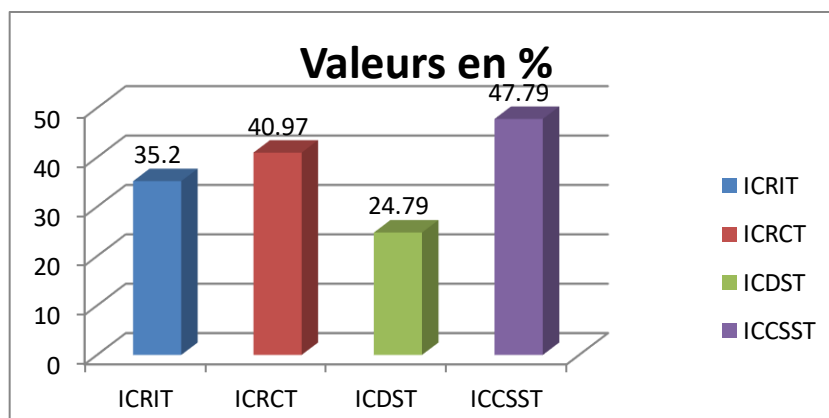
3.1.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs globaux de conformité sociale :

Soit :

- ICRIT : indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail ;
- ICRCT : indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail ;
- ICDST : indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail ;
- ICCSST : indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail.

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison de l'ensemble des indicateurs globaux de conformité sociale cités ci-avant, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.2 : Présentation des indicateurs globaux moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima :



D'après ce graphique, nous pouvons conclure que l'indicateur global de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. le plus performant au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est celui du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST) entre les années 2014 et 2017.

3.2. Analyse sectorielle de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :

Dans cette partie, nous allons présenter et analyser les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs par secteur d'activité économique à savoir :

- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Agriculture **(3.2.1)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Industrie **(3.2.2)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique Bâtiments et Travaux Publics (B.T.P.) **(3.2.3)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique du Commerce **(3.2.4)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique des Professions Libérales et Services (P.L.S.) **(3.2.5)**.

Nous allons, ensuite, présenter cette analyse selon une approche comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour chaque indicateur cité-ci dessus **(3.2.6)**.

3.2.1. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Agriculture :

Dans cette partie, nous allons présenter et analyser les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs du secteur économique de l'agriculture à savoir :

- Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail **(3.2.1.1)** ;
- Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail **(3.2.1.2)** ;
- Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(3.2.1.3)** ;
- Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(3.2.1.4)**.

Nous allons, ensuite, présenter cette analyse selon une approche comparative entre ces quatre (4) indicateurs **(3.2.1.5)**.

3.2.1.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique de l'agriculture :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.1.1.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique agricole (3.2.1.1.2).

3.2.1.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴⁰, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.14 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique agricole :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2471	0.1546	0.0882

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 24.71%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 15.46% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 15.46%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 8.82%.

⁷⁴⁰ Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

3.2.1.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴¹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.15 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique agricole :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.1398	0.3342	[0.14 ; 0.33]	0.21	0.62

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations individuelles de travail inférieur à 13.98%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 13.98%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 33.42%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 33.42%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 33.42% et supérieur à 13.98%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.22.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.97 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique agricole.

⁷⁴¹ Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

3.2.1.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique de l'agriculture :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.1.2.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique agricole (3.2.1.2.2).

3.2.1.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴², les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.16 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique agricole :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.5630	0.6301	0.0991

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 56.30%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 63.01% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 63.01%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 9.91%.

⁷⁴² Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

3.2.1.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴³, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.17 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique agricole :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.2244	0.8341	[0.22 ; 0.83]	0.34	0.81

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations collectives de travail inférieur à 22.44%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 22.44%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 83.41%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 83.41%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 83.41% et supérieur à 22.44%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.34.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.81 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique agricole.

⁷⁴³ Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

3.2.1.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique de l'agriculture :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.1.3.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique agricole (3.2.1.3.2).

3.2.1.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴⁴, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.18 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique agricole :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.1640	0.04	0.04

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 16.40%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 4% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 4%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 4%.

⁷⁴⁴ Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

3.2.1.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴⁵, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.19 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique agricole :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.04	0.2803	[0.04 ; 0.28]	0.21	0.57

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect de la documentation sociale de travail inférieur à 4%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 4%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 28.03%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 28.03%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 28.03% et supérieur à 4%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.21.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.57 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique agricole.

⁷⁴⁵ Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

3.2.1.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique de l'agriculture :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.1.4.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique agricole (3.2.1.4.2).

3.2.1.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴⁶, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.20 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique agricole :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2721	0.2222	0.2222

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 27.21%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 22.22% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 22.22%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 22.22%.

⁷⁴⁶ Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

3.2.1.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :

Selon les résultats dégagés⁷⁴⁷, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique agricole se présentent ainsi :

Tableau 5.21 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique agricole :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.1859	0.3148	[0.19 ; 0.31]	0.14	0.44

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail inférieur à 18.59%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 18.59%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 31.48%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 31.48%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 31.48% et supérieur à 19%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique agricole de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.14.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.44 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique agricole.

⁷⁴⁷ Voir annexe 14 : « Résultats du secteur économique de l'agriculture des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 696.

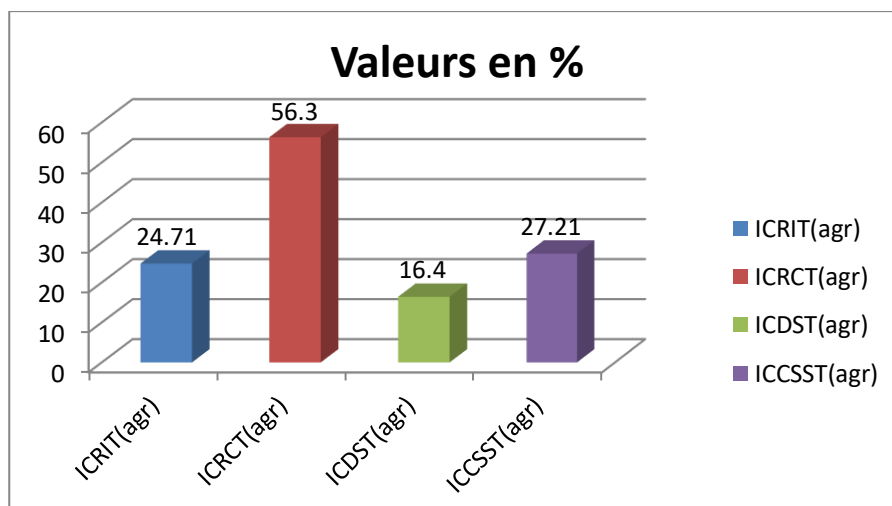
3.2.1.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'agriculture :

Soit :

- ICRIT (agr) : indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique de l'agriculture ;
- ICRCT (agr) : indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique de l'agriculture ;
- ICDST (agr) : indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail du secteur économique de l'agriculture ;
- ICCSST (agr) : indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique de l'agriculture.

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale cités ci-avant, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.3 : Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique de l'agriculture de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima :



3.2.2. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'industrie :

Dans cette partie, nous allons présenter et analyser les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs du secteur économique de l'industrie à savoir :

- Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail (3.2.2.1) ;
- Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail (3.2.2.2) ;
- Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail (3.2.2.3) ;
- Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (3.2.2.4).

Nous allons, ensuite, présenter cette analyse selon une approche comparative entre ces quatre (4) indicateurs (3.2.2.5).

3.2.2.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique de l'industrie :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.2.1.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique industriel (3.2.2.1.2).

3.2.2.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :

Selon les résultats dégagés⁷⁴⁸, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.22 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique industriel :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.3355	0.2791	0.0976

Source :
D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.

⁷⁴⁸ Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 33.55%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 27.91% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 27.91%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 9.76%.

3.2.2.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique industriel :

Selon les résultats dégagés⁷⁴⁹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.23 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique industriel :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.1842	0.4359	[0.18 ; 0.44]	0.20	0.80

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations individuelles de travail inférieur à 18.42%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 18.42%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 43.59%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 43.59%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 43.59% et supérieur à 18.42%.

⁷⁴⁹ Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.20.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.80 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique industriel.

3.2.2.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique de l'industrie :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.2.2.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique industriel (3.2.2.2.2).

3.2.2.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :

Selon les résultats dégagés⁷⁵⁰, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.24 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique industriel :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2967	0.20	0

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 29.67%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 20% et l'autre moitié soit conforme à un taux de

⁷⁵⁰ Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

conformité en question inférieur à 20%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question nul.

3.2.2.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :

Selon les résultats dégagés⁷⁵¹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.25 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur industriel :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0	0.4833	[0 ; 0.48]	0.28	0.80

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations collectives de travail nul, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 0%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 48.33%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 48.33%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 48.33% et supérieur à 0%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.28.

⁷⁵¹ Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.80 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique industriel.

3.2.2.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique de l'industrie :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.2.3.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique industriel (3.2.2.3.2).

3.2.2.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :

Selon les résultats dégagés⁷⁵², les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.26 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique industriel :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2416	0.1724	0.0606

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 24.16%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 17.24% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 17.24%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 6.06%.

⁷⁵² Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

3.2.2.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :

Selon les résultats dégagés⁷⁵³, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.27 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur industriel :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.1724	0.2857	[0.17 ; 0.29]	0.22	0.89

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect de la documentation sociale de travail inférieur à 17.24%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 17.24%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 28.57%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 28.57%

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 28.57% et supérieur à 17.24%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.22.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.89 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique industriel.

⁷⁵³ Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

3.2.2.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique de l'industrie :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.2.4.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique industriel (3.2.2.4.2).

3.2.2.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :

Selon les résultats dégagés⁷⁵⁴, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.28 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique industriel :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.3838	0.3415	0.3214

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 38.38%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 34.15% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 34.15%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 32.14%.

⁷⁵⁴ Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

3.2.2.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :

Selon les résultats dégagés⁷⁵⁵, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique industriel se présentent ainsi :

Tableau 5.29 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur industriel :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.3043	0.4091	[0.30 ; 0.41]	0.16	0.80

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail inférieur à 30.43%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 30.43%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 40.91%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 40.91%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 40.91% et supérieur à 30.43%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique industriel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.16.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.80 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique industriel.

⁷⁵⁵ Voir annexe 15 : « Résultats du secteur économique de l'industrie des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 699.

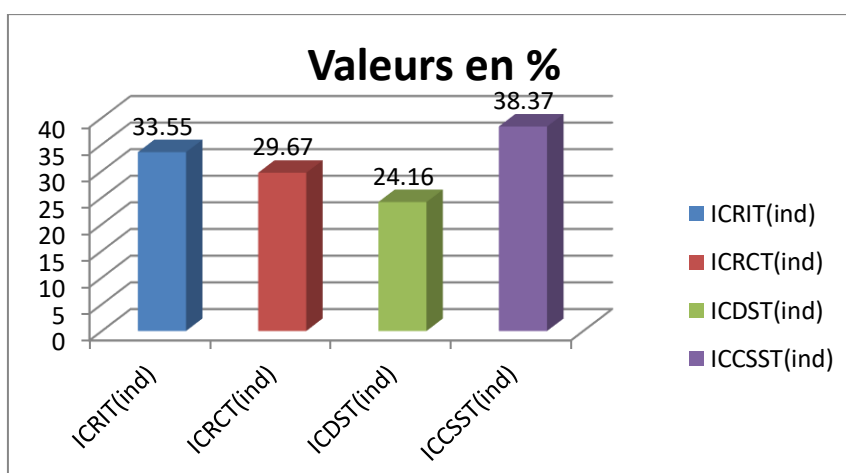
3.2.2.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'industrie :

Soit :

- ICRIT (ind) : indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique de l'industrie ;
- ICRCT (ind) : indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique de l'industrie ;
- ICDST (ind) : indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail du secteur économique de l'industrie ;
- ICCSST (ind) : indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique de l'industrie.

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale cités ci-avant, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.4 : Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique de l'industrie de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima :



3.2.3. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des Bâtiments et Travaux Publics (B.T.P.) :

Dans cette partie, nous allons présenter et analyser les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs du secteur économique B.T.P. à savoir :

- Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail **(3.2.3.1)** ;
- Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail **(3.2.3.2)** ;
- Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(3.2.3.3)** ;
- Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(3.2.3.4)**.

Nous allons, ensuite, présenter cette analyse selon une approche comparative entre ces quatre (4) indicateurs **(3.2.3.5)**.

3.2.3.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique des B.T.P. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale **(3.2.3.1.1)** et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique B.T.P. **(3.2.3.1.2)**.

3.2.3.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁵⁶, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.30 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2690	0.1842	0.1842

Source :
*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

⁷⁵⁶ Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 26.90%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 18.42% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 18.42%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 18.42%.

3.2.3.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁵⁷, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.31 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.1351	0.3714	[0.14 ; 0.37]	0.21	0.92

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations individuelles de travail inférieur à 13.51%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 13.51%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 37.14%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 37.14%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 37.14% et supérieur à 13.51%.

⁷⁵⁷ Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.21.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.92 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique B.T.P..

3.2.3.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique des B.T.P. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.3.2.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique B.T.P. (3.2.3.2.2).

3.2.3.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁵⁸, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.32 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2741	0.2353	0

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 27.41%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 23.53% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 23.53%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question nul.

⁷⁵⁸ Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

3.2.3.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁵⁹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.33 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0	0.4833	[0 ; 0.48]	0.30	0.80

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations collectives de travail nul, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 0%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 48.33%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 48.33%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 48.33% et supérieur à 0%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.30.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.80 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique B.T.P..

⁷⁵⁹ Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

3.2.3.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique des B.T.P. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.3.3.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique B.T.P. (3.2.3.3.2).

3.2.3.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁶⁰, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.34 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2137	0.1428	0.0322

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 21.37%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 14.28% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 14.28%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 3.22%.

⁷⁶⁰ Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

3.2.3.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁶¹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.35 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.0333	0.3684	[0.03 ; 0.37]	0.23	0.97

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect de la documentation sociale de travail inférieur à 3.33%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 3.33%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 36.84%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 36.84%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 36.84% et supérieur à 3.33%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.23.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.97 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique B.T.P..

⁷⁶¹ Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

3.2.3.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique des B.T.P. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.3.4.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique B.T.P. (3.2.3.4.2).

3.2.3.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁶², les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.36 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.3587	0.3114	0.1724

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 35.87%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 31.14% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 31.14%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 17.24%.

⁷⁶² Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

3.2.3.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :

Selon les résultats dégagés⁷⁶³, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique B.T.P. se présentent ainsi :

Tableau 5.37 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique B.T.P. :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.2542	0.4426	[0.25 ; 0.44]	0.17	0.74

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail inférieur à 25.42%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 25.42%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 44.26%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 44.26%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 44.26% et supérieur à 25.42%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.17.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.74 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique B.T.P..

⁷⁶³ Voir annexe 16 : « Résultats du secteur économique des B.T.P. des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 703.

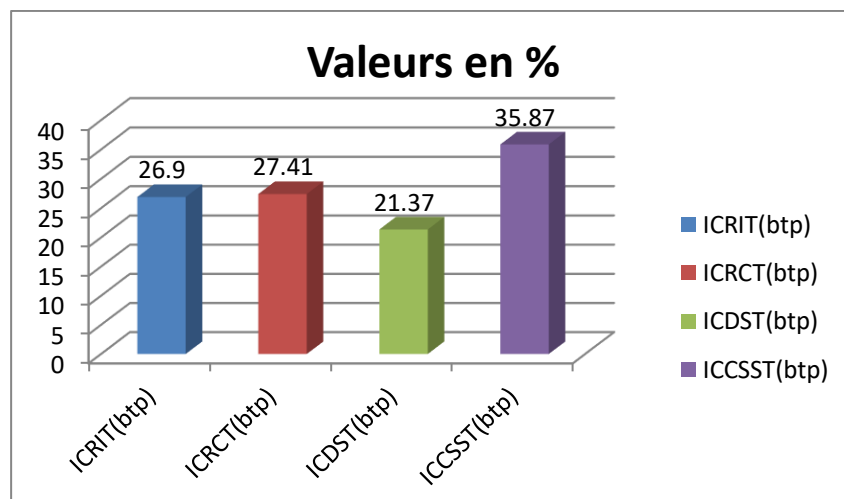
3.2.3.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique des B.T.P. :

Soit :

- ICRIT (btp) : indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique des B.T.P. ;
- ICRCT (btp) : indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique des B.T.P. ;
- ICDST (btp) : indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail du secteur économique des B.T.P. ;
- ICCSST (btp) : indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique des B.T.P. .

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale cités ci-avant, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.5 : Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique des B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima :



3.2.4. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique du Commerce :

Dans cette partie, nous allons présenter et analyser les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs du secteur économique du commerce à savoir :

- Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail **(3.2.4.1)** ;
- Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail **(3.2.4.2)** ;
- Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(3.2.4.3)** ;
- Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(3.2.4.4)**.

Nous allons, ensuite, présenter cette analyse selon une approche comparative entre ces quatre (4) indicateurs **(3.2.4.5)**.

3.2.4.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique du commerce :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale **(3.2.4.1.1)** et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique commerce **(3.2.4.1.2)**.

3.2.4.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁶⁴, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.38 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique commerce. :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.3437	0.3027	0.0588

Source :
*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

⁷⁶⁴ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 34.37%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 30.27% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 30.27%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 5.88%.

3.2.4.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique du commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁶⁵, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.39 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique commerce :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.2222	0.4706	[0.22 ; 0.47]	0.19	0.94

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations individuelles de travail inférieur à 22.22%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 22.22%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 47.06%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 47.06%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 47.06% et supérieur à 22.22%.

⁷⁶⁵ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.19.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.94 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique commerce.

3.2.4.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique du commerce :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.4.2.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique commerce (3.2.4.2.2).

3.2.4.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁶⁶, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.40 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique commerce :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.3823	0.25	0

Source :
D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 38.23%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 25% et l'autre moitié soit conforme à un taux de

⁷⁶⁶ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

conformité en question inférieur à 25%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question nul.

3.2.4.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique du commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁶⁷, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.41 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique commerce :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0	0.85	[0 ; 0.85]	0.42	1

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations collectives de travail nul, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 0%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 85%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 85%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 85% et supérieur à 0%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.42.

⁷⁶⁷ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 100% entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique commerce.

3.2.4.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique du commerce :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.4.3.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique commerce (3.2.4.3.2).

3.2.4.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁶⁸, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.42 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique commerce :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2272	0.16	0.04

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 22.72%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 16% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 16%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 4%.

⁷⁶⁸ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

3.2.4.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁶⁹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.43 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique commerce :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.08	0.32	[0.08 ; 0.32]	0.19	0.92

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect de la documentation sociale de travail inférieur à 8%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 8%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 32%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 32%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 32% et supérieur à 8%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.19.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.92 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique commerce.

⁷⁶⁹ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

3.2.4.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique du commerce :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.4.4.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique commerce (3.2.4.4.2).

3.2.4.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁷⁰, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.44 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique commerce :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.5066	0.4919	0.4167

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 50.66%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 49.19% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 49.19%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 41.67%.

⁷⁷⁰ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

3.2.4.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique du commerce :

Selon les résultats dégagés⁷⁷¹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique commerce se présentent ainsi :

Tableau 5.45 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique commerce :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.3961	0.6038	[0.40 ; 0.60]	0.15	0.78

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima présentent un taux de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail inférieur à 39.61%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 39.61%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 60.38%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 60.38%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 60.38% et supérieur à 39.61%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.15.

⁷⁷¹ Voir annexe 17 : « Résultats du secteur économique du commerce des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 707.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.78 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique commerce.

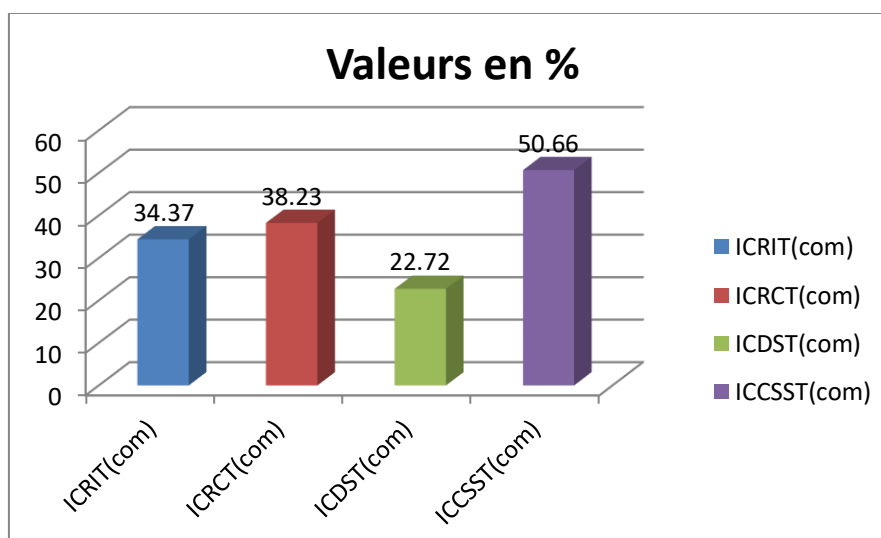
3.2.4.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique du commerce :

Soit :

- ICRIT (com) : indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique du commerce ;
- ICRCT (com) : indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique du commerce ;
- ICDST (com) : indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail du secteur économique du commerce ;
- ICCSST (com) : indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique du commerce.

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale cités ci-avant, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.6 : Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique du commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima :



3.2.5. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des P.L.S. :

Dans cette partie, nous allons présenter et analyser les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs du secteur économique des professions libérales et services à savoir :

- Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail **(3.2.5.1)** ;
- Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail **(3.2.5.2)** ;
- Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(3.2.5.3)** ;
- Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(3.2.5.4)**.

Nous allons, ensuite, présenter cette analyse selon une approche comparative entre ces quatre (4) indicateurs **(3.2.5.5)**.

3.2.5.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique des P.L.S. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale **(3.2.5.1.1)** et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique professions libérales et services **(3.2.5.1.2)**.

3.2.5.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷², les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

⁷⁷² Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Tableau 5.46 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.4146	0.40	0.95

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 41.46%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 40% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 40%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 95%.

3.2.5.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷³, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

Tableau 5.47 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.2286	0.4865	[0.23 ; 0.49]	0.25	0.94

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El

⁷⁷³ Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations individuelles de travail inférieur à 22.86%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 22.86%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 48.65%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 48.65%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 48.65% et supérieur à 22.86%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.25.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.94 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique professions libérales et services.

3.2.5.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique des P.L.S. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.5.2.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique professions libérales et services (3.2.5.2.2).

3.2.5.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷⁴, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

⁷⁷⁴ Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Tableau 5.48 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.7037	0.82	1

Source :

*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 70.37%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 82% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 82%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux totalement conforme à 100%.

3.2.5.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷⁵, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

Tableau 5.49 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.4147	1	[0.41 ; 1]	0.38	1

Source :

*D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme
d'analyse des données S.P.S.S.*

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El

⁷⁷⁵ Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Hoceima présentent un taux de conformité du respect des relations collectives de travail à un taux inférieur à 41.47%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 41.47%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 100%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux en question conforme totalement à 100%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 100% et supérieur à 41.47%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des relations collectives de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.38.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 100% entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique professions libérales et services.

3.2.5.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique des P.L.S. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale (3.2.5.3.1) et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique professions libérales et services (3.2.5.3.2).

3.2.5.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷⁶, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

⁷⁷⁶ Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Tableau 5.50 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.2940	0.2041	0.04

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 29.40%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 20.41% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 20.41%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 4%.

3.2.5.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷⁷, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

Tableau 5.51 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.1159	0.48	[0.12 ; 0.48]	0.25	0.92

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El

⁷⁷⁷ Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Hoceima présentent un taux de conformité du respect de la documentation sociale de travail inférieur à 11.59%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 11.59%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 48%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 48%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 48% et supérieur à 11.59%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écart de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.25.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.92 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique commerce.

3.2.5.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique des P.L.S. :

Nous allons dégager une analyse des caractéristiques de la tendance centrale **(3.2.5.4.1)** et de la dispersion de cet indicateur du secteur économique professions libérales et services **(3.2.5.4.2)**.

3.2.5.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷⁸, les caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

⁷⁷⁸ Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Tableau 5.52 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Moyenne arithmétique	Médiane	Mode
Valeurs	0.5869	0.5926	0.4167

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que le niveau de la conformité moyenne du degré de respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima soit fixée à un taux de conformité de 58.69%. La moitié de ces types d'entreprises soit conforme à un taux de conformité en question supérieur à 59.26% et l'autre moitié soit conforme à un taux de conformité en question inférieur à 59.26%. La plupart de ces types d'entreprises possèdent un taux de conformité en question fixé à 41.67%.

3.2.5.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :

Selon les résultats dégagés⁷⁷⁹, les caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique professions libérales et services se présentent ainsi :

Tableau 5.53 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique professions libérales et services :

Critères	Quartiles			Ecart-type corrigé	Etendu
	Quartile 1	Quartile 3	Intervalle Interquartile		
Valeurs	0.4479	0.7083	[0.45 ; 0.71]	0.18	0.69

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure que 25% des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El

⁷⁷⁹ Voir annexe 18 : « Résultats du secteur économique des professions libérales et services des indicateurs de performance en conformité sociale d'après les données traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S. », page 711.

Hoceima présentent un taux de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail inférieur à 44.79%, et 75% de ces entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 44.79%.

De même, 75% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question inférieur à 70.83%, et 25% de ces types d'entreprises présentent un taux de conformité en question supérieur à 70.83%.

D'une autre manière, la moitié des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, présentent un taux de conformité en question inférieur à 70.83% et supérieur à 44.79%.

En moyenne, l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. / P.M.I. du secteur économique professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima s'écarte de l'indicateur de conformité moyen en question de plus ou moins de 0.18.

En terme d'étendu, il existe une large différence de 0.69 entre le meilleur et le moindre indicateur de conformité en question de ce type d'entreprises du secteur économique professions libérales et services.

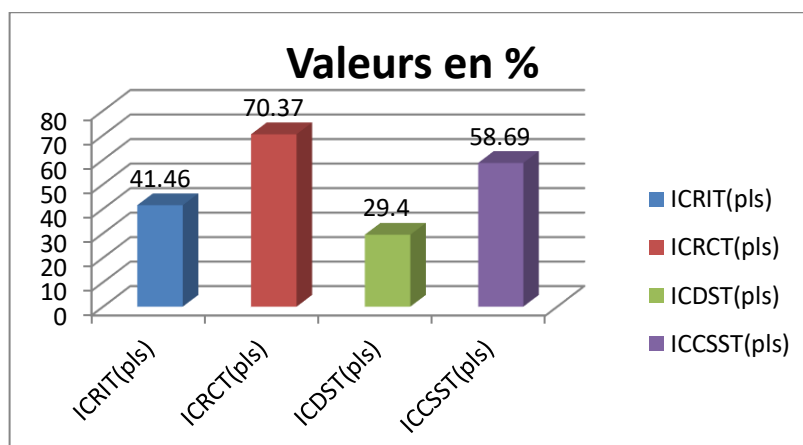
3.2.5.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique des P.L.S. :

Soit :

- ICRIT (pls) : indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique des professions libérales et services ;
- ICRCT (pls) : indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique des professions libérales et services ;
- ICDST (pls) : indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail du secteur économique des professions libérales et services ;
- ICCSST (pls) : indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique des professions libérales et services.

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale cités ci-avant, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.7 : Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique des professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima :



3.2.6. Analyse selon l'approche comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour chaque indicateur de conformité sociale :

Nous allons suivre une approche comparative, basée sur la moyenne arithmétique pour chaque indicateur de conformité sociale, entre les différents secteurs d'activités économiques (Agriculture, Industrie, Bâtiments et Travaux Publics, Commerce, et Professions Libérales et Service) entre les années 2014 et 2017, à savoir :

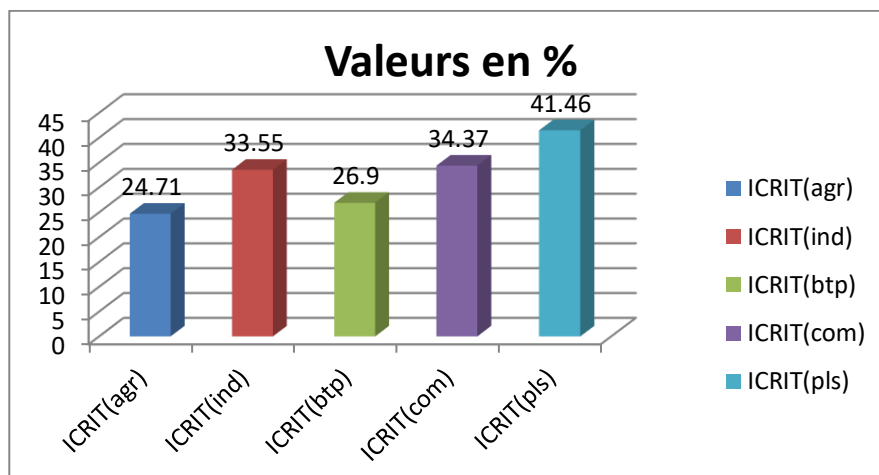
- Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail **(3.2.6.1)** ;
- Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail **(3.2.6.2)** ;
- Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(3.2.6.3)** ;
- Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(3.2.6.4)**.

3.2.6.1. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.R.I.T. :

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison entre les différents secteurs d'activités économiques concernant l'indicateur de conformité du respect

des relations individuelles du travail, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.8 : Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect des relations individuelles du travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique⁷⁸⁰ :

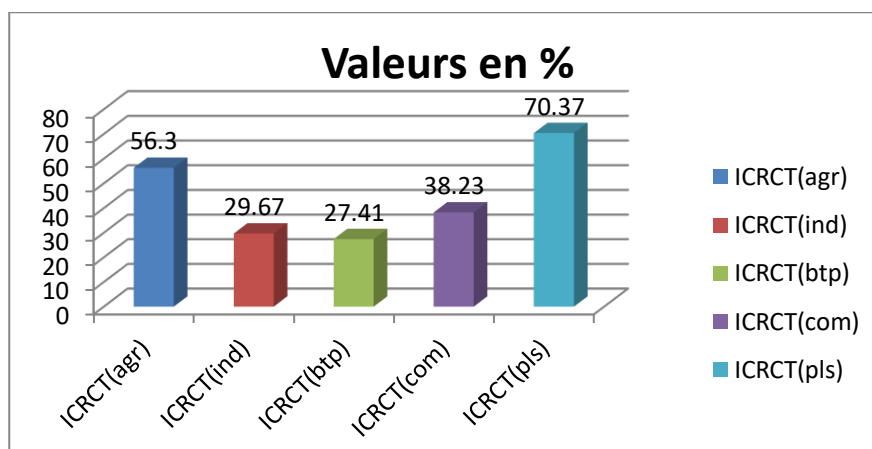


3.2.6.2. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.R.C.T. :

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison entre les différents secteurs d'activités économiques concernant l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

⁷⁸⁰ Les moyennes arithmétiques figurantes sur le graphique sont tirées des tableaux dont leurs numéros sont respectivement, de gauche à droite, les suivants : « 5.14 », « 5.22 », « 5.30 », « 5.38 » et « 5.46 ».

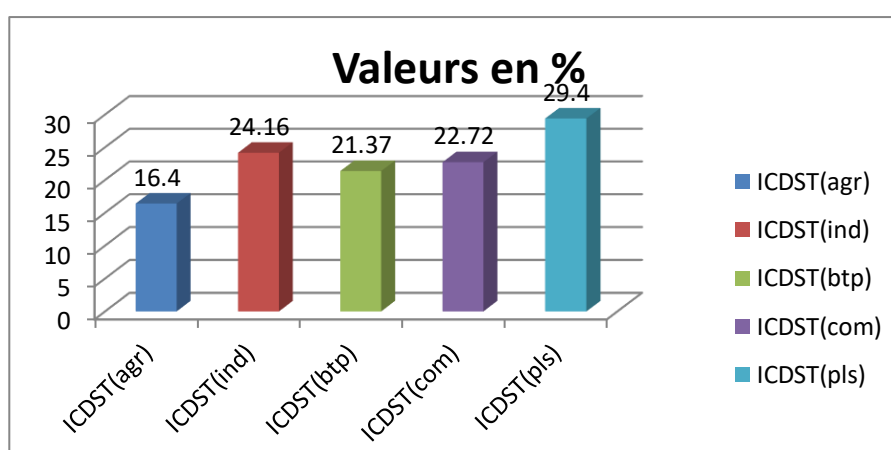
Graphique 5.9 : Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect des relations collectives du travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique⁷⁸¹ :



3.2.6.3. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.D.S.T. :

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison entre les différents secteurs d'activités économiques concernant l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.10 : Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique⁷⁸² :



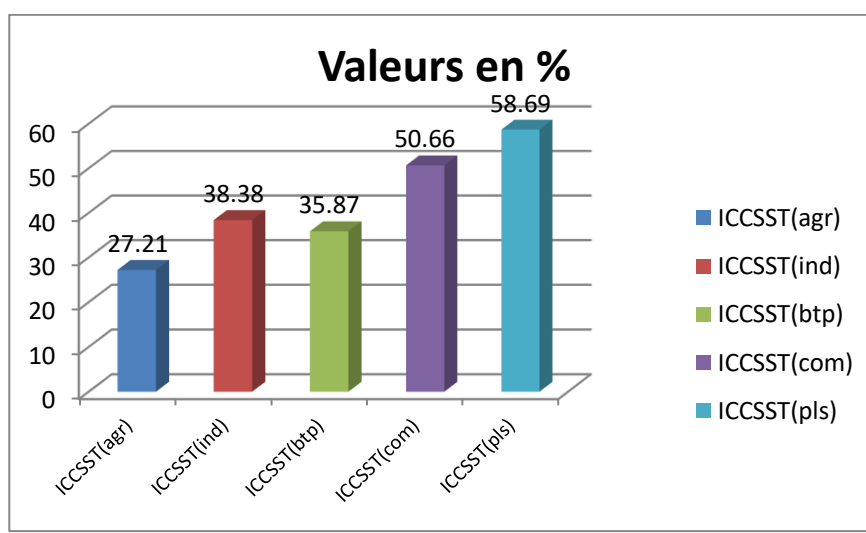
⁷⁸¹ Les moyennes arithmétiques figurantes sur le graphique sont tirées des tableaux dont leurs numéros sont respectivement, de gauche à droite, les suivants : « 5.16 », « 5.24 », « 5.32 », « 5.40 » et « 5.48 ».

⁷⁸² Les moyennes arithmétiques figurantes sur le graphique sont tirées des tableaux dont leurs numéros sont respectivement, de gauche à droite, les suivants : « 5.18 », « 5.26 », « 5.34 », « 5.42 » et « 5.50 ».

3.2.6.4. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.C.S.S.T. :

Si nous prenons la moyenne arithmétique comme critère de comparaison entre les différents secteurs d'activités économiques concernant l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail, nous pouvons dégager la représentation graphique suivante :

Graphique 5.11 : Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique⁷⁸³ :



⁷⁸³ Les moyennes arithmétiques figurantes sur le graphique sont tirées des tableaux dont leurs numéros sont respectivement, de gauche à droite, les suivants : « 5.20 », « 5.28 », « 5.36 », « 5.44 » et « 5.52 ».

Conclusion du Chapitre 5

Ce cinquième chapitre s'intéressait au traitement et à l'analyse des données dégagées de l'enquête, il avait trois (3) principaux objectifs. En premier lieu, il s'agit de collecter et nettoyer les données tirées de l'enquête réalisée.

En deuxième lieu, il s'agit de l'opération de dépouillement de l'enquête. En effet, nous avons, tout d'abord, traité le questionnaire de l'enquête, après, nous avons pu tester le degré de fiabilité et de validité de ce questionnaire.

En dernier lieu, nous avons présenté et analysé les résultats de l'enquête. Pour ce faire, nous allons adopter deux approches, la première approche était l'analyse globale de l'ensemble des indicateurs de performance en conformité sociale et la deuxième approche était l'analyse sectorielle de ces indicateurs.

Dans le chapitre qui suit, nous allons interpréter et discuter les résultats dégagés de l'enquête réalisée.

CHAPITRE 6. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

L'objectif du présent chapitre consiste à interpréter et discuter les résultats obtenus de l'enquête réalisée. Pour ce faire, nous commençons le présent chapitre par première section (**section 1**) qui sera consacrée à ces interprétations et ces discussions. En effet, Il sera divisé en deux (2) grandes parties à savoir la première partie se focalisera sur une interprétation et une discussion au niveau globale de l'ensemble des indicateurs de performance en conformité sociale. La deuxième partie se focalisera sur une interprétation et une discussion au niveau sectoriel des dits indicateurs.

La deuxième section (**section 2**) sera consacrée à la proposition et au test de quelques hypothèses déduites de la recherche.

La deuxième section (**section 3**) sera consacrée au dégagement du modèle de recherche validé empiriquement.

SECTION 1. Interprétation et discussion des résultats de l'enquête :

Dans cette section, nous allons, d'une part, présenter une interprétation et discussion au niveau global des quatre (4) indicateurs de performance en conformité sociale des P.M.E. / P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima⁷⁸⁴ **(1.1)**, et d'autre part, interpréter et discuter ces indicateurs par secteur d'activité économique **(1. 2)**.

1.1. Interprétation et discussion au niveau global de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :

Les entreprises questionnées ont soulevé de nombreuses observations et difficultés, survenues à l'occasion de l'application des dispositions de la législation sociale notamment le code de travail, qui ont pour origine, soit leur formulation défectueuse ou les multiples interprétations y apportées ou la difficulté dans l'application, ou encore l'existence de lacunes ou de vide juridique.

De l'autre côté, la majorité des entreprises interrogées ne respectent pas les dispositions juridiques relatives à la législation sociale notamment le code de travail.

Toutes les causes citées ci-haut auront une conséquence directe sur le niveau des indicateurs de performance en conformité sociale.

Dans cette partie, nous allons interpréter et discuter les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs à savoir :

- Indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail **(1.1.1)** ;
- Indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail **(1.1.2)** ;
- Indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail **(1.1.3)** ;

⁷⁸⁴ Certaines de ces interprétations sont tirées d'après les références suivantes :

- D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », projet de rapport de l'atelier n°2 : la gouvernance du marché de travail, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014 ;
- D'après « Colloque National : le code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », l'impact du code de travail sur le climat des affaires au Maroc, Ministère d'emploi (actuellement Ministère de Travail) en partenariat avec United States Agency for International Development (USAID) et l'Organisation International du travail, 22 et 23 Septembre 2014 ;
- D'après « Code du Travail au service du développement et de la responsabilité sociale », Confédération Générale des Entreprises au Maroc (C.G.E.M.), édition 2014 ;
- D'après FAQUIHI Faïçal dans son article au journal L'économiste, « Des pistes pour réformer le code du travail », 18 Décembre 2017.

➤ Indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail **(1.1.4)**.

1.1.1. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.R.I.T. :

D'après le « *Graphique 5.2* » et en se basant sur les résultats de l'ensemble des sous-indicateurs de conformité du respect des relations individuelles du travail dégagés de notre recherche⁷⁸⁵, nous pouvons interpréter le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail au niveau de chacune des catégories suivantes :

- Conditions de travail **(1.1.1.1)** ;
- Salaires **(1.1.1.2)** ;
- Protection sociale **(1.1.1.3)** ;
- Procédure disciplinaire et Licenciement individuels **(1.1.1.4)** ;
- Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés **(1.1.1.5)**.

1.1.1.1. Conditions de travail :

Les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail au niveau des conditions de travail sont en fonction des sous catégories suivantes :

- Contrat de travail **(1.1.1.1.1)** ;
- Carte de travail **(1.1.1.1.2)** ;
- Durée de travail **(1.1.1.1.3)**.

1.1.1.1.1. Contrat de travail :

Au niveau du contrat de travail, nous pouvons dégager l'ensemble des causes suivantes :

➤ Beaucoup d'entreprises pensent que les salariés sont en situation de non-protection par la loi si la relation de travail n'est pas matérialisée par un contrat écrit, alors que ce n'est pas

⁷⁸⁵ Voir Annexe 19 : « Résultats de l'ensemble des sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect des Relations Individuelles de Travail », page 715.

Ces sous indicateurs sont présentés à l'intérieur de chaque tableau à l'intersection de la colonne « pourcentage valide » et la ligne « assujettis conforme » en format gras et soulignée.

vrai, puisque le contrat de travail peut être aussi verbal. En effet, selon l'article 18 du code de travail, la liberté de la preuve de la relation de travail par le salarié est la règle en cas de litige : correspondance, témoignage, virement, bulletin de salaire... bref, la preuve de l'existence de la relation de travail par le salarié peut être rapportée par tous les moyens ;

➤ Beaucoup d'entreprises pensent que la période d'essai est obligatoire. L'article 13 du code du travail doit mentionner expressément qu'elle ne l'est pas ;

➤ Selon l'article 16 du code de travail, en cas de grève, la loi interdit de remplacer le salarié en situation de grève par un autre, cependant, elle ne prévoit aucune sanction en cas de remplacement d'un salarié en situation de grève par un autre. Ce qui permet à l'entreprise de remplacer un salarié par un autre si ce dernier est en situation de grève. Cela est interdit, bien sûr, par la loi ;

➤ Selon l'article 2 du code de travail, les dispositions du code de travail s'appliquent aux personnes chargées par l'entreprise pour effectuer les différentes ventes et recevoir les différentes demandes dans un local qui leur a été remis par cette entreprise. De ce fait, les personnes qui supervisent ces ventes sont considérées comme employeurs par rapport aux salariés qu'ils emploient, ce qui cause un certain nombre de problèmes entre l'entreprise et ces types d'employeurs en matière de responsabilité civile et pénale, d'indemnisation et de conflits ;

➤ Le code du travail ne traite pas le cas des salariés ayant plusieurs employeurs, le cas de travail à distance et le cas du contrat de travail à temps partiel. Cela cause des problèmes pour les entreprises qui ont ces types de cas ;

➤ L'existence du problème de la rupture du contrat de travail des salariés engagés dans le cadre d'une gestion déléguée ou d'un marché public. En effet, la catégorie de ces salariés n'est pas couverte en cas de modification de la situation ou de la forme juridique de l'entreprise ; Selon l'article 19 du code du travail, cela n'est possible que seulement en cas de la succession, de la vente, fusion ou de la privatisation ;

Cette catégorie des salariés pose aussi des problèmes, en majeure partie des cas dans le secteur d'activité économique des Bâtiments et Travaux Publics. En effet, il existe des difficultés de gestion des conflits individuels relatifs à l'ancienneté des salariés ayant travaillé dans plusieurs chantiers chez la même entreprise ;

➤ Les problématiques liées à l'adaptation et la distinction entre les différents types de contrats de travail. En effet, l'article 16 du code du travail indique les différents types de contractualisation à savoir : Contrat à Durée Indéterminée (C.D.I.), Contrat à Durée Déterminée (C.D.D.) et Contrat pour accomplir un Travail Déterminé (C.T.D.). Cette

distinction connaît des difficultés d'application notamment en matière de C.D.D. et C.T.D. Effectivement, les entreprises qui font recours au C.D.D. en dehors des cas mentionnés par le code du travail dans ses articles 16 et 17, resteront avec un exercice à risque, puisque le texte d'application fixant les secteurs et les cas exceptionnels dans lesquels une entreprise peut recourir à ce type de contrat, selon l'article 16 du code de travail, tarde à venir, et donc, le contrat sera qualifiée d'un contrat à durée indéterminée et pas un contrat à durée déterminée. De l'autre côté, l'article 16 du code de travail méconnaît, aussi, la possibilité de contractualisation à temps partiel ;

➤ La loi n'a pas défini ni l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, ni le travail à caractère saisonnier, elle s'est limitée, juste, à les mentionner dans les articles 16 et 496 du code de travail, ce qui a donné lieu à différentes interprétations. Aussi, la loi n'a pas ni défini et ni dressé une liste délimitant les cas de l'accroissement non habituel de l'activité de l'entreprise surtout pour les activités agricoles, de ce fait, le concept reste très vague, étant donné que la définition du concept de l'activité habituelle de l'entreprise et l'accroissement de cette activité n'est pas toujours facile ;

➤ La difficulté de justification de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour permettre à cette dernière de faire recours à un C.D.D. durant toute la période de l'accroissement mentionnée par l'article 16 du code de travail ;

➤ Les entreprises trouvent d'ambiguïté au dernier alinéa de l'article 17 du code de travail. En effet, le dernier alinéa de l'article 17 stipule que : « dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de six (6) mois renouvelable à condition que la durée des contrats conclus ne dépasse pas deux (2) ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée ». Nous pouvons comprendre d'après cet extrait de l'article que la période fixée pour le secteur agricole n'a pas de relation avec les cas prévus dans le premier alinéa du même article concernant les secteurs non agricoles, et qui sont de nouvelles création d'entreprise ou d'établissement ou de lancement d'un nouveau produit ;

➤ L'article 17 du code de travail a été mis en place afin de permettre une certaine flexibilité de contractualisation à l'occasion d'une nouvelle création d'entreprise ou d'établissement ou de lancement d'un nouveau produit. Cette flexibilité permet théoriquement la contractualisation en C.D.D. d'une durée maximale de deux (2) ans, tous secteurs économiques confondus ;

Cependant, dans le secteur économique agricole, il est permis de conclure un C.D.D. d'une durée de six (6) mois renouvelable à condition de ne pas dépasser la somme de toute la durée des C.D.D. conclus deux (2) ans. Le problème et l'ambiguïté qui se posent aux entreprises

sont si ce renouvellement de C.D.D. de six (6) mois doit être appliqué d'une manière continue ou bien, ce renouvellement pourra aussi être appliqué d'une manière discontinue ;

➤ L'ambiguïté au niveau de la conclusion du contrat du travail à durée déterminée dans les secteurs, autres que le secteur agricole, prévue par l'article 17 du code de travail à l'occasion d'une nouvelle création d'entreprise ou d'établissement ou de lancement d'un nouveau produit, pour ce qui est de la période du renouvellement une seule fois en cas de conclusion dudit contrat pour une période inférieure à une année. En effet, le problème qui se pose aux entreprises est ce que la durée du renouvellement doit être la même que la durée de la première conclusion du contrat, ou bien, la durée de renouvellement peut être différente de la durée de la première conclusion du contrat ;

➤ Les entreprises trouvent une confusion dans la distinction entre « le contrat de procuration » et « le contrat du voyageur, placier et représentant dans l'industrie et le commerce » mentionné par les articles 79 à 85 du code de travail. En effet, le contrat de procuration est un contrat par le biais duquel une personne charge une autre personne pour accomplir un travail légitime à son compte. Une similitude existe entre ce contrat et le contrat du voyageur, placier et représentant dans l'industrie et le commerce, puisque dans les deux contrats, une personne effectue le travail au profit d'une autre, mais une différence subsiste entre ces deux contrats. Elle consiste dans le fait que le contrat de procuration prend fin avec la mort du procureur, alors qu'en principe, la mort ne met pas fin au contrat du voyageur, placier et représentant dans l'industrie et le commerce puisque la continuité du contrat ne dépend pas du changement de la situation juridique de l'entreprise selon l'article 19 du code de travail ;

➤ Les entreprises trouvent, d'une part, de confusion dans la distinction entre « le contrat de sous-entreprise » prévu par l'article 86 du code de travail, et « le contrat d'entreprise d'emploi temporaire » prévu par l'article 495 du code de travail, et d'autre part, un manque de compréhension et d'application des dispositions afférentes à ces deux (2) types de contrats ;

➤ Les entreprises trouvent un problème en matière de la non détermination de la durée du report de la mise en retraite tel que mentionné dans l'article 526 du code de travail. En effet, cet article présente un problème d'ordre pratique pour certains salariés qui ne disposent pas du nombre de jours de déclaration exigés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour bénéficier de la retraite, ce qui veut dire que l'entreprise sera obligée, en application de l'article du code de travail, de les maintenir pendant une longue ou courte durée après l'âge de

retraite sans rendement, jusqu'à ce qu'ils achèvent le nombre de jour de déclaration exigés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;

➤ Les entreprises trouvent un problème en matière de remplacement d'un salarié mis à la retraite pour cause d'invalidité par un autre salarié, puisque ce remplacement n'est permis, selon les articles 526 et 528 du code de travail, que si le salarié remplacé soit il atteint l'âge de la retraite, ou bien, s'il achève le nombre de jour de déclaration exigés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ; le cas d'invalidité n'est pas mentionnée.

1.1.1.1.2. Carte de travail :

Au niveau de la carte de travail, nous pouvons dégager l'ensemble des causes suivantes :

➤ Beaucoup d'entreprises pensent que la carte de travail est considérée parmi les preuves de l'existence de la relation de travail entre le salarié, et parmi les moyens de justification de son ancienneté. Ce qui les pousse de ne pas octroyer cette carte à aucun salarié ;

➤ Beaucoup d'entreprises désirant respecter la loi en la matière ne sachent pas de l'existence de l'obligation de l'octroi de la carte de travail au salarié.

1.1.1.1.3. Durée de travail :

La durée de travail au sens large comprend la durée normale de travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, le repos des jours de fêtes payés et jours fériés, le congé annuel payé, la durée de travail concernant les salariés travaillant à domicile et les voyageurs et les représentants et placiers de commerce et d'industrie, les congés spéciaux, et enfin, les congés pour convenances personnelles.

La durée de travail connait des problèmes de sa bonne application, soit à cause de la négligence de la part des entreprises, soit à cause de la mauvaise compréhension du code de travail par les entreprises désirant respecter la loi en la matière :

➤ Le non-respect des entreprises de la durée du travail dans certains secteurs d'activités économiques ;

➤ La non réglementation des entreprises de la procédure de contrôle des heures supplémentaires et de la prolongation de la durée du travail par le biais d'un registre ou autres moyens similaires, et cela afin de faciliter l'existence de la preuve des heures travaillées ;

➤ Le non-respect du principe de la répartition annuelle de la durée du travail prévue par l'article 184 du code de travail avec ses texte d'application le décret n° 2.04.569 et l'arrêté n° 340.05. En effet, certaines entreprises procède à la répartition annuelle à l'improviste et sans programmation au préalable ;

➤ Le code du travail comporte des lacunes qui entravent, d'une part, la concrétisation du concept du travail décent au niveau de la durée du travail, et d'autre part, l'harmonisation de ses dispositions relatives à la durée du travail avec les spécificités et la nature du tissu économique marocain. De ce fait, certains articles du code du travail ne peuvent être appliqués soit par absence de procédures organisationnelles, soit par omission de certaines dispositions. En effet, la durée de travail dans son ensemble, instaurée par les articles 184 à 280 du code de travail et par les différents textes d'applications en la matière (décrets et arrêtés), trouve de difficultés de sa bonne application de la part des assujettis. En effet, le contenu de ces articles et ces textes d'applications contient des ambiguïtés au niveau de sa formulation et de son explication. Ces lacunes se présentent à titre d'exemple :

- D'après le décret n° 2.04.569 qui complète l'article 184 du code de travail pour les activités non agricoles , il n'a pas prévu une procédure organisationnelle pour la mise en œuvre du régime de la répartition annuelle de la durée de travail, il s'est contenté, juste, de la procédure organisationnelle pour la mise en œuvre du régime de la répartition hebdomadaire de la durée de travail de quarante-quatre (44) heures par semaine pour les activités non agricoles. Cela rend pratiquement difficile pour les entreprises la maitrise et le contrôle de la mise en œuvre de la répartition annuelle de la durée du travail ;

- Le code du travail n'a prévu aucune disposition pour régir l'organisation du congé annuel dans un secteur vital « l'enseignement privé » qui pose beaucoup de problématiques en matière de périodes de congé annuel et des indemnités y afférentes, sauf si le législateur veut appliquer les dispositions de l'article 247 du code de travail sur ce secteur. Cet article stipule que si le congé annuel payé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'entreprise, tous les salariés doivent recevoir une indemnité du congé annuel payé correspondant à la durée de cette fermeture, quelle que soit la durée de leur service au jour de la fermeture. Cependant, dans la réalité, les entreprises du secteur de l'enseignement privé ne payent pas et ne donnent aucune indemnité de congé à leurs salariés durant la période de la fermeture totale

ou partielle de l'entreprise, puisqu'elles suivent le principe du « salaire contre travail », alors que l'article 247 du code est contradictoire avec ce principe, ce qui crée une certaine contradiction et une certaine ambiguïté au niveau de la résolution de ce vide juridique ;

- D'après l'article 192 du code de travail, la durée normale de travail peut être prolongée pendant « un jour » puis à raison de deux (2) heures durant les trois (3) jours suivants, lorsque dans une entreprise, des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement. Donc, d'après cela, nous pouvons conclure qu'un salarié pourra travailler sans arrêt pendant un jour complet, c'est-à-dire vingt-quatre (24) heures de travail sans arrêt, et le lendemain pourra travailler ensuite douze (12) heures de travail sans arrêt à raison du prolongement de deux (2) heures sur la durée normale de travail journalier qui sera égale à son maximum permis de dix (10) heures de travail si l'entreprise adopte la répartition annuelle de la durée annuelle globale. Au total, le salarié travaillera au maximum trente-six (36) heures de travail sans arrêt à raison de la sommation de vingt-quatre (24) heures de travail et de douze (12) heures de travail. Cela apparaît pratiquement inacceptable à la réalité humaine ;

- Il existe une confusion dans la définition des heures supplémentaires par le code de travail. En effet, l'article 197 définit les heures supplémentaires comme des heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié. Par contre, l'article 199 définit les heures supplémentaires comme des heures effectuées annuellement, dans le secteur non agricole, à partir de la 2289^{ème} heure incluse. Cela crée une confusion et ambiguïté aux entreprises désirant respecter la loi en la matière ;

- Selon l'article 272 du code de travail, l'entreprise peut considérer le salarié comme démissionnaire, quand son absence pour maladie autre que la maladie professionnelle, ou accident autre que l'accident du travail, dépasse cent quatre-vingt (180) jours successives pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours. Cet article soulève certaines observations à savoir d'une part, la non-conformité de ses dispositions avec les dispositions mentionnées dans l'article 32 du code de travail relatives aux cas de cessation des contrats de travail pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin, et d'autre part, la non compatibilité de la durée pendant laquelle le salarié peut bénéficier des indemnités journalières livrées par la C.N.S.S. pendant une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines avec la durée à partir de laquelle le salarié est considéré comme démissionnaire. Ces différentes ambiguïtés posent des problèmes d'applicabilité de la part des entreprises désirant respecter la loi en la matière ;

- La difficulté d'application des textes législatifs et réglementaires relatifs à la durée du travail dans certains secteurs économiques tels que l'agriculture, l'artisanat, le secteur informel, les centres d'appel... ;
- La difficulté de distinction par les entreprises entre les heures supplémentaires, la prolongation de la durée du travail et la récupération des heures de travail perdues ;
- La confusion et multiple interprétation par les entreprises quant à la manière d'application des dispositions relatives à la réduction de la durée du travail en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires ;
- La difficulté d'application par les entreprises de la durée du travail hebdomadaire ou annuelle pour certaines catégories de salariés dont le travail est de nature discontinue tels que les distributeurs de carburant, les gardiens... ;
- Les entreprises trouvent une divergence d'interprétation des dispositions relatives au calcul d'indemnités des heures supplémentaires ;
- Les entreprises trouvent de difficultés de compréhension de l'article 10 du code de travail relatif à l'interdiction de faire travailler forcément le salarié et contre son gré. En effet, cet article est parfois mal interprété et source de conflits entre l'entreprises et son salarié, puisque cette interdiction n'est pas clarifiée d'une manière à ce qu'elle ne permette pas le refus d'heures de dérogation, d'heures supplémentaires ou de toute tâche entrant dans les compétences du salarié.

1.1.1.2. Salaires :

Les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail au niveau des salaires sont les suivantes :

- Beaucoup d'entreprises payent leurs salariés au-dessus de minimum exigé par la loi, de même, elles ne payent pas les primes d'anciennetés à leurs salariés. Tout cela est dans l'objectif de réduire leurs charges sociales bien sûr ;
- Beaucoup d'entreprises appliquent une discrimination dans le paiement des salaires entre un salarié homme et une salariée femme ;

➤ Beaucoup d'entreprises désirant respecter la loi en la matière ne sachent pas de l'existence d'un minimum légal (S.M.I.G. et S.M.A.G.) au paiement des salaires, et de l'exigibilité de paiement de la prime d'ancienneté.

1.1.1.3. Protection sociale :

Les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail au niveau de la protection sociale sont les suivantes :

➤ La majorité d'entreprises ne déclarent pas leurs salariés soit à la C.N.S.S. pour la sécurité sociale, soit à un établissement assurant l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O. Cela est dû dans l'objectif de réduire leurs charges sociales bien sûr ;

➤ La majorité d'entreprises, même qu'elles sont affiliées à la C.N.S.S. et à un établissement assurant l'A.M.O., ne déclarent pas soit la totalité de leurs salariés, soit, la totalité des heures effectivement travaillées par leurs salariés. Cela est dû dans l'objectif de réduire leurs charges sociales bien sûr ;

➤ La majorité d'entreprises ne s'inscrivent pas à une assurance contre les accidents de travail en faveur de leurs salariés. Cela est dû dans l'objectif de réduire leurs charges sociales bien sûr ;

➤ La majorité d'entreprises, même qu'elles sont inscrites à une assurance contre les accidents de travail, ne déclarent pas la totalité de leurs salariés. Cela est dû dans l'objectif de réduire leurs charges sociales bien sûr ;

➤ Une minorité d'entreprises désirant respecter la loi en la matière, négligent l'existence d'obligation d'affiliation et de paiement des cotisations en faveur des organismes assurant la sécurité sociale, l'assurance maladie obligatoire et l'assurance contre les accidents de travail. Cela est dû par l'absence d'une campagne de publicité et de sensibilisation de la part de ces organismes ;

➤ Les articles 86 à 91 du code de travail instaurent les différentes conditions d'application du contrat de sous-entreprise. La majorité des entreprises, ne permettent pas de bien connaître leurs obligations en matière de ce type du contrat telles que les responsabilités de chaque partie notamment en cas d'Accidents de Travail et Maladies Professionnelles.

1.1.1.4. Procédure disciplinaire et Licenciement individuels :

Cette procédure connaît un ensemble de difficultés liées, aux limites du pouvoir disciplinaire de l'entreprise, à la formulation défectueuse des articles concernées du code de travail ou multiples interprétations y apportées ou la difficulté dans l'application ou encore l'existence de lacunes ou de vide juridique, et aux dispositions législatives que doivent être respectées par l'entreprise elle-même. Parmi ces difficultés, il y a lieu de citer :

➤ Les entreprises trouvent une ambiguïté d'applicabilité de l'article 35 du code de travail. En effet, Le renvoi mentionné dans cet article à l'article 37 du code du travail semble incorrecte, ce qui crée une ambiguïté de compréhension à ces entreprises ;

➤ Les entreprises trouvent de difficultés de compréhension de l'article 35 du code de travail qui interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable sauf si ce motif est lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié ;

➤ L'article 38 du code de travail instaure la graduation dans l'application des sanctions disciplinaires pour fautes non graves, ce qui ne permet pas toujours d'adapter la sanction au degré de gravité de la faute. Ce qui permet aux entreprises de faire leurs propres opinions personnelles en négligeant le respect de la graduation de l'application des sanctions disciplinaires ; ils essayent de personnaliser l'adaptation de la sanction au degré de gravité de la faute commise par le salarié ;

➤ L'article 39 du code de travail énumère juste, à titre d'exemple, les différentes fautes graves commises par le salarié, il ne précise pas le caractère indicatif de la liste des fautes. Ce qui crée une ambiguïté aux entreprises au niveau de classification de certaines fautes soit fautes graves, ou bien, fautes non graves ;

➤ La majorité des entreprises considèrent que le retrait du salarié de son poste de travail si ce dernier détecte un danger imminent dans son poste de travail, est supposé une faute, et donc, le salarié sera sanctionné. En effet, il existe un vide juridique puisque l'article 36 du code de travail ne mentionne pas ce cas parmi les motifs non valables pour la prise de mesures disciplinaires ou de licenciement du salarié ;

➤ Les difficultés dans l'application de l'article 62 du code de travail en ce qui concerne le délai maximum que doit l'entreprise appliquer la procédure d'écoute au salarié, selon le code, ce délai est fixé à huit (8) jours à compter de la date de la constatation de la faute commise par le salarié. Cependant, il n'est pas mentionné si ces huit (8) jours sont ouvrable ou non ouvrable ;

➤ Les difficultés d'applicabilité de l'article 62 du code de travail en ce qui concerne la manière d'exécuter, par l'employeur ou son représentant, la procédure d'écoute au salarié, avant d'appliquer sur lui la troisième ou la quatrième sanction disciplinaire mentionnées dans l'article 37 du code de travail, ou bien, le licenciement définitif. En effet, la majorité des entreprises trouvent de difficultés d'application de cette procédure :

Premièrement, la difficulté dans la définition de la manière de convoquer le salarié pour assister cette procédure, deuxièmement, la difficulté dans la désignation ou pas d'une personne qui devra ou pourra assister à la procédure d'écoute en cas d'absence ou d'inexistence d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical dans l'entreprise, troisièmement, désignation d'un délai maximum très court permettant à l'entreprise d'appliquer la procédure, puisque le code fixe ce délai maximum à huit (8) jours à compter de la date de la constatation de la faute commise par le salarié, finalement, au cas où le salarié refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure d'écoute , dans ce cas, la procédure suivante est de faire recours à l'inspecteur de travail afin de terminer la procédure d'écoute selon l'article 62 du code, ce qui est pratiquement difficile, puisque certains inspecteurs de travail refusent d'exécuter cette procédure sous prétexte qu'elle ne les concerne pas même qu'elle est leur obligation mentionnée par le code ;

➤ Le code de travail, et plus précisément dans son article 62, ne traite pas le cas de l'impossibilité de provoquer la procédure d'écoute pour un motif hors volonté des deux parties (l'entreprise et son salarié). Ce qui crée d'ambiguïté aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié tombés dans une situation de force majeure ;

➤ Selon l'article 41 du code de travail, si l'un des parties, soit le salarié ou bien l'entreprise, termine abusivement le contrat de travail, la partie lésée a le droit de demander des dommages et intérêts. Dans le cas d'un salarié licencié par un motif qu'il juge abusif, il peut recourir à l'inspecteur de travail afin d'initialiser la conciliation préliminaire avec son entreprise, pour trouver un accord acceptable par les parties et éviter le recours au tribunal. Cependant, la procédure pose encore de grandes difficultés d'application. En effet, certains inspecteurs du travail considèrent que toute indemnité octroyée lors d'une rupture par accord entre les parties doit être égale à l'ensemble des indemnités que donnerait un juge en cas de licenciement considéré comme abusif, alors que, le respect de l'esprit de la loi, tout accord que ce soit entre les parties doit être considéré comme valable et définitif ;

➤ Les entreprises trouvent de difficultés d'application de la procédure du licenciement collectif des salariés pour motif technologique, structurel ou économique autorisée par les

articles 66 à 71 du code de travail. En effet, Cette procédure de licenciement est difficilement applicable du fait de l'absence d'implication de l'autorité concernée ;

➤ Beaucoup d'entreprises sont totalement incapables de verser la totalité des indemnités dues au salarié en cas de son licenciement, à savoir : l'indemnité de préavis définie par l'article 43 du code de travail, l'indemnité de licenciement définie par l'article 53, l'indemnité de dommages et intérêts définie par l'article 41 et enfin s'ajoute l'indemnité pour perte d'emploi définie par l'article 59. Cela est dû, selon eux, par la grande somme que représente la totalité de ces différentes indemnités ;

➤ Les entreprises trouvent une ambiguïté dans le paiement des différents types d'indemnités dans le cas de licenciement abusif du salarié. En effet, l'article 59 du code de travail prévoit le paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité des dommages et des intérêts, alors que d'après plusieurs autres articles du code de travail, l'entreprise doit payer, en plus de ces deux (2) indemnités, une troisième indemnité qui est l'indemnité de licenciement.

1.1.1.5. Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés :

Les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail au niveau du travail des enfants, des femmes et des handicapés sont les suivantes :

➤ Dans le secteur d'activité économique informel, beaucoup d'entreprises appartenant aux branches et sous-branches d'activité économiques telles que l'entretien et réparation de véhicules automobiles, le travail de bois et fabrication d'article en bois, la métallurgie...font travailler des enfants dont l'âge est de moins de quinze (15) ans. Cela est strictement interdit par la loi soit au niveau national, tel que par le code de travail dans son article 143, ou bien, au niveau international .

De même, certaines de ces entreprises font travailler, aussi, des enfants dont leurs âges soient variés entre quinze (15) et dix-huit (18) ans dans des travaux dangereux. Alors que cela est strictement interdit par la loi soit au niveau national, tel que par le code de travail dans ses articles 147, 179, 180 et 181et son texte d'application le décret n° 2.10.183, ou bien, au niveau international ;

➤ Beaucoup d'entreprises font travailler des femmes salariées durant la nuit sans pour autant prendre en considération leur état de santé, leur situation sociale, la fourniture d'un moyen de transport entre leurs lieux de résidence et leurs lieux de travail et vice-versa, et leur

fournir un repos de demi-heure après chaque durée de travail continue de quatre (4) heures tel qu'il a été visé par l'article 172 du code de travail et son texte d'application le décret n° 2.04.568 ;

De même, ces entreprises ne fournissent pas à leurs femmes salariés, après deux (2) journées de travail de nuit, un repos dont sa durée est au moins onze (11) heures consécutives comprenant obligatoirement la période de travail de nuit tel qu'il a été mentionné par l'article 174 du code de travail ;

➤ Beaucoup d'entreprises font travailler leurs femmes salariées dans des travaux interdits et dangereux tel qu'il a été visé par les articles 179 et 181 du code de travail et son texte d'application le décret n° 2.10.183 ;

➤ Beaucoup d'entreprises ne respectent pas les autorisations que fournit la loi pour des femmes salariées durant leurs périodes de grossesse, d'accouchement et d'allaitement tel qu'il est visé par les articles 152 à 164 du code de travail et son texte d'application l'arrêté n° 339.05 .

1.1.2. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.R.C.T. :

D'après le « *Graphique 5.2* » et en se basant sur les résultats de l'ensemble des sous-indicateurs de conformité du respect des relations collectives du travail dégagés de notre recherche,⁷⁸⁶ nous pouvons interpréter le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail au niveau de chacune des catégories suivantes :

- Institutions représentatives du personnel **(1.1.2.1)** ;
- Négociations et Conventions collectives **(1.1.2.2)**.

1.1.2.1. Institutions représentatives du personnel :

Les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail au niveau des institutions représentatives du personnel sont les suivantes :

⁷⁸⁶ Voir Annexe 20 : « Résultats de l'ensemble des sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect des Relations Collectives de Travail », page 725.

Ces sous indicateurs sont présentés à l'intérieur de chaque tableau à l'intersection de la colonne « pourcentage valide » et la ligne « assujettis conforme » en format gras et soulignée.

- Beaucoup d'entreprises pensent que la désignation d'un délégué salarial à l'intérieur de l'entreprise aura pour effet le contrôle et l'encadrement de leurs salariés par une organisation syndicale. En effet, la culture de l'entreprise marocaine refuse totalement l'idée d'adhésion de l'un de ses salariés à une organisation syndicale ; elle considère le syndicat comme un élément parmi les sources des conflits déclenchés entre l'entreprise et ses salariés ;
- La majorité des entreprises refusent totalement la désignation d'un représentant syndical parmi leurs salariés lorsque la loi leur en permet. Elles considèrent le mot « syndicat » parmi les éléments des sources des conflits déclenchés entre l'entreprise et ses salariés ;
- Les articles 336 à 344 du code de travail précisent les modalités de mise en place et de fonctionnement du Comités de Sécurité et d'Hygiène (C.S.H.). L'existence de ce comité au sein de l'entreprise ne veut pas dire qu'il est opérationnel. En effet, la majorité de ces comités sont juste constitués que pour la forme dans la majorité des entreprises ;
- La majorité des entreprises, l'existence du comité de l'entreprise (C.E.) ne veut pas dire qu'il est opérationnel. En effet, la majorité de ces comités sont juste constitués que pour la forme dans la majorité des entreprises ;
- Les dispositions du code du travail ont permis une avancée dans la mise en place des différentes institutions représentatives du personnel .Des difficultés persistent, encore, en matière de fonctionnement de ces institutions. En effet, la majorité des entreprises désirant respecter la loi en la matière trouvent des ambiguïtés aux niveaux de l'utilité, de fonctionnement et des avantages tirés par ses institutions. Cela est dû par le manque de sensibilisation et de l'accompagnement de la part de l'Etat et les acteurs et organisations responsables, et par le manque d'assistance efficace dans ce domaine.

1.1.2.2. Négociations et Conventions collectives :

Les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail au niveau des négociations et conventions collectives sont les suivantes :

- Les dispositions du code du travail ont essayé d'instaurer la négociation collective dans la culture de l'entreprise. Cependant cette culture reste, encore, plus faible. En effet, la majorité des entreprises désirant respecter la loi en la matière trouvent un manque d'assistance efficace dans ce domaine ;

➤ Selon l'article 425 du code de travail, pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative au niveau de l'entreprise, il doit y avoir au moins 35% du total du nombre des délégués des salariés élus au niveau de l'entreprise appartiennent à cette organisation syndicale.

Cela pose un problème pour les entreprises qui ne remplissent pas cette condition puisqu'il n'est pas permis aux organisations syndicales qui ne remplissent pas cette condition de conclure des négociations et des conventions collectives entre l'entreprise.

Cela oblige les délégués des salariés élus au niveau de l'entreprise de s'adhérer à une organisation syndicale de façon à qu'elle soit représentative au niveau de l'entreprise, ou bien, de se disjoindre d'une organisation syndicale et de s'adhérer à une autre de façon à qu'elle soit représentative au niveau de l'entreprise, tout cela pour remplir la condition de la réalisation du pourcentage minime, et par conséquent, d'avoir la possibilité de conclure une négociation ou une convention collective dans l'entreprise, puisque selon la loi, il est impossible à l'entreprise de conclure une négociation ou une convention collectives avec une organisation syndicale non représentative, ou bien, avec des représentants des salariés sans appartenance syndicale ;

➤ Selon l'article 92 du code de travail, le dialogue de la négociation collective doit être conclu entre les représentants des organisations syndicales des salariés les plus représentatives à l'intérieur de l'entreprise et l'entreprise elle-même. Cette disposition juridique pose un problème pour les entreprises désirantes de conclure une négociation collective avec ses salariés non adhérents à aucune organisation syndicale.

Cela oblige ces salariés de s'adhérer, au moins, à une organisation syndicale de façon à qu'elle soit représentative au niveau de l'entreprise, puisque selon la loi, il est impossible pour l'entreprise de conclure une négociation collective avec une organisation syndicale non représentative, ou bien, avec des représentants des salariés sans appartenance syndicale ;

➤ Selon l'article 98 du code de travail, les deux parties l'entreprise et les représentants des salariés peuvent fixer, par accord commun, la date du début de la négociation collective dans un délai de quinze (15) jours suivant la date de la réception de la première partie du consentement de la deuxième partie. En pratique, la fixation de ce délai constitue une restriction à la liberté des deux parties ;

➤ Selon l'article 104 du code de travail, l'obligation de la conclusion de la convention collective entre l'entreprise et les représentants des organisations syndicales des salariés les plus représentatives dans l'entreprise pose un problème pour les entreprises désirantes de

conclure une convention collective avec ses salariés non adhérents à aucune organisation syndicale.

Cela oblige ces salariés de s'adhérer, au moins, à une organisation syndicale de façon à qu'elle soit représentative au niveau de l'entreprise, puisque selon la loi, il est impossible à l'entreprise de conclure une convention collective avec une organisation syndicale non représentative, ou bien, avec des représentants des salariés sans appartenance syndicale ;

1.1.3. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.D.S.T. :

D'après le « *Graphique 5.2* » et en se basant sur les résultats de l'ensemble des sous-indicateurs de conformité du respect de la documentation sociale au travail dégagés de notre recherche⁷⁸⁷, nous admettons les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale de travail, à savoir :

➤ Certains entreprises font exprès de ne pas posséder certains documents exigés par la législation sociale notamment le code de travail tels que la déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier, le livre de paie, le bulletin de paie et le registre des congés annuels payés. Cette pratique est visée envers des tiers tels que les inspecteurs de travail et la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale et qui aura pour finalité, d'une part, de cacher toute preuve ou traçabilité pouvant divulguer la durée d'ancienneté de chaque salarié au sein de l'entreprise, et d'autre part, de cacher la vérité du combien des salariés travaillent au sein de l'entreprise ;

➤ Beaucoup d'entreprises ne disposent pas de certains types des documentations sociales, ce n'est pas parce qu'elles le font exprès, ou bien, parce qu'elles ne sachent pas de l'obligation juridique de porter ces documentations au sein de l'entreprise, mais parce que l'existence de ce type des documents au sein de l'entreprise est le résultat du respect de certaines obligations juridiques en matière de la législation sociale ;

Parmi ces types de documentations, il y a lieu de citer la police d'assurance contre les accidents de travail, les bordereaux des cotisations à la sécurité sociale et à l'assurance

⁷⁸⁷ Voir Annexe 21 : « Résultats de l'ensemble des sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect de la Documentation Sociale de Travail », page 730.

Ces sous indicateurs sont présentés à l'intérieur de chaque tableau à l'intersection de la colonne « pourcentage valide » et la ligne « assujettis conforme » en format gras et soulignée.

maladie obligatoire, le rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise et le rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène ;

➤ Beaucoup d'employeurs désirant respecter la loi en la matière ne sachent pas de l'existence de l'obligation de porter au sein de l'entreprise un certain type de documentation sociale. Cela est dû par le manque de sensibilisation et de l'accompagnement de la part de l'Etat et les acteurs et les organisations responsables, et par le manque d'assistance efficace dans ce domaine.

Parmi ces types de documentations, il y a lieu de citer le règlement intérieur, le registre des mises en demeure et des observations de l'inspecteur du travail, la documentation faisant connaître l'identité complète de l'employeur, le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise , l'affiche de la date le jour l'heure et le lieu de la paye , l'affiche de l'organisation du repos hebdomadaire , l'affiche des dates des départs en congé annuel payé , le plan d'évacuation en cas de Sinistre , le résumé de la loi relative à la réparation des accidents du travail, l'avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure, et enfin, l'avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre ;

➤ Les articles 138 et 139 du code de travail instaurent l'obligation de mise en place d'un règlement intérieur pour les entreprises dont le nombre de salariés est supérieur ou égal à 10. La généralisation de cette disposition rencontre encore des difficultés par les entreprises, en effet, ces derniers ne trouvent pas certains aspects spécifiques à leurs activités dans le règlement intérieur-type émis par le ministère de travail. De l'autre côté, La validation de ce document auprès du Ministère de travail enregistre beaucoup de retard.

1.1.4. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.C.S.S.T. :

D'après le « *Graphique 5.2* » et en se basant sur les résultats de l'ensemble des sous-indicateurs de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail dégagés de notre recherche⁷⁸⁸, nous pouvons interpréter le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail au niveau de chacune des catégories suivantes :

⁷⁸⁸ Voir Annexe 22 : « Résultats de l'ensemble des sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail », page 738.

Ces sous indicateurs sont présentés à l'intérieur de chaque tableau à l'intersection de la colonne « pourcentage valide » et la ligne « assujettis conforme » en format gras et soulignée.

- Conditions de Santé et de Sécurité et Mesures de prévention (1.1.4.1) ;
- Médecine de travail (1.1.4.2).

1.1.4.1. Conditions de Santé et de Sécurité et Mesures de prévention :

Les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail au niveau des Conditions de Santé et de Sécurité et Mesures de prévention sont les suivantes :

- Le non-respect des entreprises des conditions de santé et sécurité au travail dans certains secteurs d'activités économiques ;
- L'absence quasi-totale de la culture de la prévention des risques professionnels chez l'entreprise et chez le salarié ;
- L'existence des obstacles de natures juridiques en matière de prévention des risques professionnels et aménagements des locaux de travail. En effet, conscient de l'importance de la prévention des risques professionnels, le législateur a mis en place un certain nombre de dispositions juridiques, mais la réalité se heurte à un certain nombre d'obstacles de nature juridique. La prévention des risques professionnels est instaurée par les articles 281 à 303 du code de travail et par ses textes d'applications (décrets et arrêtés). Ces articles et ces textes d'application prévoient des dispositions générales, et non spécifiques et non détaillés, relatives à la santé et sécurité au travail. La majorité des entreprises désirant respecter la loi en la matière, ne sachent pas qu'il existe des textes juridiques plus spécifiques et plus détaillés complétant les articles et les textes d'application du code de travail en matière de santé et de sécurité au travail. Nous distinguons, à cet effet, les principaux obstacles de natures juridiques à savoir :

- Problèmes au niveau de la prévention de certains risques professionnels :

Le législateur a accordé une importance primordiale pour la prévention des risques professionnels. Le code du travail stipule dans son article 281 la nécessité de veiller sur la propreté des lieux du travail, et d'assurer les conditions de la santé préventive et les exigences de sécurité nécessaires pour la préservation de la santé des salariés, surtout en ce qui concerne les dispositifs de prévention des incendies, l'éclairage, le chauffage, la ventilation, la réduction du bruit... Il stipule également la nécessité d'approvisionner les ateliers en eau potable, et d'assurer des logements propres et des conditions d'hygiène appropriées aux salariés.

Cependant, il est clair à partir de l'analyse de ces dispositions que le législateur n'a pas abordé les grands principes qui encadrent la prévention des risques professionnels que les normes internationales ont soulignés, à ceci s'ajoute la confusion entre les aspects fondamentaux et les détails organisationnels ainsi que l'adoption d'une vision presque partielle.

C'est ainsi qu'il n'a abordé que quelques-uns des risques professionnels et des moyens de prévention. De ce fait, certains risques professionnels ont été ignorés notamment : la prévention contre les explosions et les risques associés aux produits chimiques, aux rayonnements ionisants, aux machines dangereuses...

Aussi, ces dispositions ont porté très partiellement sur les conditions de travail dans les chantiers telles la dotation en eau potable et des logements propres pour les salariés. Le reste des mesures de prévention qui doivent être fournis dans les chantiers de construction et de travaux publics ont été négligées.

De ce fait, des moyens de prévention qui doivent être fournis dans d'autres secteurs d'activité qui nécessitent des mesures de prévention particulières tels que l'agriculture ont été négligés.

De plus, certaines mesures nécessaires dans ce domaine qui sont prévues par certaines conventions internationales n'ont pas été abordées par la partie du code de travail relative à la prévention des risques professionnels. Il s'agit notamment de :

- Elaborer une politique, un système et des programmes nationaux en matière de santé et de sécurité au travail, tel qu'il est stipulé dans la Convention n°187 de l'Organisation internationale du Travail ratifiée par le Maroc ;
- Obliger les établissements à évaluer les risques et à élaborer des programmes de prévention des risques professionnels, tel qu'il est stipulé dans la Convention n°187 ;
- Obliger les établissements à désigner des personnes parmi les salariés qui s'occuperont des questions relatives à la santé et à la sécurité et comme exemple un "Superviseur de sécurité au travail" dans les établissements qui n'ont pas de comité de sécurité et d'hygiène ;
- Obliger les établissements à donner au salarié le droit de se retirer de son poste de travail dans le cas de danger imminent qui menace sa vie et sa santé, tel qu'il est stipulé dans la Convention n°155 de l'Organisation internationale du Travail ;
- Déterminer les conditions selon lesquelles des organismes particuliers seront habilités à mesurer les nuisances présents dans le lieu de travail ;

- Déterminer les conditions selon lesquelles des organismes particuliers procéderont au contrôle des appareils utilisés en milieu de travail comme les appareils de levage et les installations électriques.

- Problèmes au niveau d'aménagement des locaux de travail :

Le code du travail prévoit plusieurs dispositions selon ses articles 282, 283 et 287, qui incitent auprès des entreprises sur la nécessité d'aménager les locaux de travail de manière à garantir la sécurité des salariés et de faciliter la tâche des salariés handicapés y travaillant.

Elles stipulent aussi que les machines, appareils de transmission, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

Le législateur a interdit à l'entreprise d'acquérir ou de louer des machines ou des pièces de machines présentant un danger pour les salariés et qui ne soient pas munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue dont elles ont été pourvues à l'origine.

Il lui a interdit aussi de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou de substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

L'analyse de ces dispositions montre que le législateur s'est focalisé uniquement sur les machines et les pièces des machines et a omis une partie du matériel utilisé dans le travail tel les équipements, outils et installations.

Il est à signaler que le terme actuellement utilisé au niveau international est «Équipements du travail» qui comprend toutes les machines, les outils, les équipements, les appareils et les installations utilisés dans le travail.

En outre, les dispositions relatives à l'aménagement des locaux de travail ne prévoient pas certaines mesures nécessaires, telles que la conception des locaux de travail lors de la construction et l'équipement des bâtiments qui recevront les salariés afin d'assurer la sécurité des salariés et la préservation de leur santé physique et mentale, ni la nécessité de consulter l'inspection du travail avant l'octroi de permis de construction de ces bâtiments.

- Problèmes au niveau de fourniture de moyens de protection collective :

Le code du travail a stipulé dans l'article 285 la nécessité de doter de dispositifs de prévention collectifs certains endroits comme les puits, les trappes ou les ouvertures de descentes qui doivent être entourés par des clôtures. Les moteurs doivent être isolés par des cloisons ou des barrières de protection, les escaliers doivent être solides et équipés de fortes

rampes et les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides d'une hauteur d'au moins quatre-vingt-dix (90) centimètres.

Il est donc clair que le code du travail a prévu des dispositifs de protection collectifs dans certains locaux alors qu'il fallait traiter les dispositifs de prévention collectifs dans toutes les activités liées au travail et dans tous les locaux de travail.

Le code du travail stipule dans l'article 286 que les pièces mobiles de machines telles que bielles, volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munis d'un dispositif de protection ou séparés des salariés.

L'analyse de cet article révèle qu'il a touché les moyens de protection collective relatifs aux pièces mobiles de machines alors que doivent être abordés les dispositifs de protection collectifs pour tous les équipements de travail y compris les machines.

Ainsi, le code du travail ne prévoit pas l'obligation de se doter de dispositifs de protection collective dans toutes les activités liées au travail et tous les locaux de travail et tous les équipements de travail tel que stipulés dans les principes généraux de prévention des risques professionnels universellement reconnus.

- Problèmes au niveau de fourniture des moyens de protection individuelle :

Le code du travail a stipulé dans l'article 284 que les salariés travaillant dans les puits, les conduites de gaz, les canaux de fumée, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou être protégés par un autre système de sûreté y compris les masques de protection.

Le code du travail a donc prévu les dispositifs de protection individuels dans certains locaux de travail alors qu'il fallait prévoir les dispositifs de prévention individuels dans tous les locaux de travail tels que stipulés dans les principes généraux de prévention des risques professionnels universellement reconnus.

L'article 289 du code du travail prévoit la nécessité d'informer les salariés sur les dispositions légales relatives à la protection contre les dangers que peuvent engendrer les machines et l'affichage sur les lieux de travail, dans un endroit approprié habituellement fréquenté par les salariés, d'un avis facile à lire indiquant les dangers résultant de l'utilisation de machines, et les précautions à prendre à cet égard.

Ainsi, le législateur a obligé l'entreprise à informer les salariés sur les dispositions légales relatives à la protection contre les dangers que peuvent engendrer les machines, tandis que les salariés doivent être informés sur toutes les dispositions légales relatives aux risques

professionnels associés au travail exercé par le salarié lui-même en particulier et ceux associés à la nature des activités pratiquées au sein de l'entreprise en général.

Il est à signaler aussi l'omission de la nécessité de fournir une formation sur l'utilisation des équipements de travail et des moyens de prévention afin d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1.1.4.2. Médecine de travail :

La médecine de travail a été instaurée par les articles 304 à 331 du code de travail. Son application au sein de l'entreprise connaît un ensemble de difficultés. Donc, les principales causes qui ont influencé directement le résultat de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail au niveau de la Médecine de travail sont les suivantes :

➤ Le champ d'application relatif aux services médicaux au travail, prévu par les articles 304 et 305 du code de travail, ne comporte pas tous les types d'entreprises mentionnées dans le champ d'application du code du travail dans ses article 1 à 3.

Si nous prenons l'exemple le secteur d'activité économique P.L.S., les entreprises appartenant à ce secteur et désirant respecter la loi en la matière trouvent une problématique, puisqu'elles ne sachent pas s'elles sont assujetties à la création d'un service médical au travail ou pas, puisque ce secteur d'activité n'est pas mentionné parmi le champ d'application relatif aux services médicaux au travail, alors que ce secteur fait partie du champ d'application de code de travail dans ses articles 1 à 3 ;

➤ Les articles 304 et 305 du code de travail instaurent, d'une part, l'obligation de service médical du travail autonome pour les entreprises dont le nombre des salariés est supérieur ou égale à cinquante (50), ou bien, si les salariés sont exposés au risque de maladies professionnelles même si ce nombre est inférieur à cinquante (50) salariés, et d'autre part, l'obligation d'instaurer un service médical commun inter-entreprises, ou , instaurer un service médical autonome, pour toutes les entreprises dont le nombre des salariés est inférieur à cinquante (50) salariés. Ces dispositions connaissent des difficultés d'application, puisque, il existe une certaine ambiguïté et l'absence d'une certaine logique dans ces deux (2) articles en matière de l'obligation de création et de la permission de création ;

➤ L'arrêté n° 3124-10, complétant l'article 330 du code de travail, précise, entre autres, les caractéristiques des locaux réservés au service médical du travail. Ces caractéristiques doivent

être revues de manière à prendre en considération la réalité de l'entreprise marocaine, puisqu'elles sont difficilement applicables dans le contexte marocain ;

➤ L'existence d'une ambiguïté dans l'article 306 du code de travail avec son texte d'application l'arrêté n° 3126-10. En effet, selon le premier paragraphe de l'article et son texte d'application, les entreprises dont leurs activités ne présentent aucun risque pour la santé de leurs salariés, un médecin de travail doit être présent au moins une (1) heure par mois et par vingt (20) salariés ; ce qui est équivalent à deux heures et demi-heure (2.5) au moins de présence de ce médecin de travail par mois et par cinquante (50) salariés.

Par contre, le deuxième paragraphe de même article stipule qu'un médecin de travail doit être présent durant toutes les heures du travail pour les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical de travail autonome, et puisque les entreprises, employant un nombre de salariés supérieur ou égal à cinquante (50), sont obligées de créer un service médical de travail autonome, alors, le médecin de travail doit être présent durant toutes les heures du travail dans ces entreprises.

Alors, il existe une certaine ambiguïté entre le premier et le deuxième paragraphe de l'article 306 du code de travail, de manière à ce que si pour les entreprises employant cinquante (50) salariés, le médecin de travail doit être présent au moins deux heures et demi-heure (2.5) par mois, ou bien, il doit être présent durant toutes les heures du travail !

Même logique, d'après le premier paragraphe de l'article et son texte d'application, les entreprises dont leurs activités présentent des risques pour la santé de leurs salariés, un médecin de travail doit être présent au moins une (1) heure par mois et par dix (10) salariés. Par contre, le deuxième paragraphe de même article stipule qu'un médecin de travail doit être présent durant toutes les heures du travail pour les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical de travail autonome, et puisque les entreprises, dont leurs salariés sont exposés au risque de maladies professionnelles, sont obligées de créer un service médical de travail autonome, alors, le médecin de travail doit être présent durant toutes les heures du travail dans ces entreprises.

Alors, qu'il existe une certaine ambiguïté entre le premier et le deuxième paragraphe de l'article 306 du code de travail, de manière à ce que si pour les entreprises dont leurs salariés sont exposés au risque de maladies professionnelles, le médecin de travail doit être présent au moins une (1) heure par mois et par dix (10) salariés, ou bien, il doit être présent durant toutes les heures du travail !

Tout cela, amène les entreprises désirant de respecter la loi en la matière, à trouver des difficultés et d'ambiguïtés à l'application de l'article 306 du code de travail avec son texte d'application ;

➤ L'article 310 du code de travail précise que le médecin du travail doit être titulaire d'un diplôme en médecine du travail. Les entreprises désirant de respecter la loi en la matière trouvent des difficultés de trouver un tel médecin, puisque, ce profit est rare de le trouver sur le marché d'emploi ;

➤ Selon l'article 315 du code de travail, les services médicaux autonomes ou interentreprises sont tenus de s'attacher les services, à temps plein, d'assistants ou assistantes sociaux (sociales), d'infirmiers ou infirmières diplômés (es) d'Etat, autorisés conformément à la législation en vigueur, aux fonctions d'assistance médicale . Cette disposition soulève des difficultés d'application car le nombre d'infirmiers ou infirmières diplômés (es) d'Etat dans le marché du travail est insuffisant et ne répond pas aux besoins de toutes les entreprises assujetties ;

➤ L'article 312 du code de travail instaure l'obligation de contrat de travail entre l'entreprise et le médecin de travail. Les entreprises désirant de respecter la loi en la matière trouvent des difficultés de traduire le type de contrat en la matière de manière à ce que l'entreprise qui doit avoir recours à un médecin de travail, elle choisira un C.D.I. à temps plein, ou bien, un C.D.I. à temps partiel, ou bien, en convention de prestation de service !

1.2. Interprétation et discussion au niveau sectoriel de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :

Dans cette partie, nous allons interpréter et discuter les résultats dégagés de chacun de ces indicateurs par secteur d'activité économique à savoir :

- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Agriculture **(1.2.1)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Industrie **(1.2.2)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique Bâtiments et Travaux Publics (B.T.P.) **(1.2.3)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique du Commerce **(1.2.4)** ;
- Indicateurs de conformité sociale du secteur économique des Professions Libérales et Services (P.L.S.) **(1.2.5).**

Nous allons, ensuite, interpréter et discuter selon une approche comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour chaque indicateur cité-ci dessus **(1.2.6)**.

1.2.1. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Agriculture :

D'après le « *Graphique 5.3* », nous pouvons conclure que l'indicateur de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique de l'agriculture le plus performant au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est celui du respect des relations collectives de travail (ICRCT (agr)).

Probablement, cela peut être expliqué par le fait qu'au secteur économique d'agriculture, les entreprises donnent plus d'importance aux relations collectives de travail par rapport aux autres éléments (relations individuelles de travail, documentations sociale, conditions de santé et de sécurité au travail). En effet, à chaque fois que l'effectif total des salariés soit plus important, à chaque fois que l'entreprise se craigne de ses salariés de se mettre facilement d'accord sur le sabotage de leurs travaux ; La nature du travail au secteur économique d'agriculture obligent la majorité des salariés qu'ils soient de plus en plus proches physiquement l'un à l'autre. Cette situation peut faciliter le passage de la communication plus rapidement entre les salariés. Ce qui peut entraîner à l'entreprise d'immenses pertes dues à la nature de la majorité des produits traités soient périssables. Et sans oublier le risque de paiement d'amendes, d'infractions et de pénalités, voire le risque d'emprisonnement, si le problème arriva aux autorités locales compétentes (inspection de travail, tribunaux...).

Afin d'éviter cela, de maintenir un bon climat social et de répondre à la volonté de législateur, l'entreprise essaiera d'être plus proche à ses salariés en essayant de créer un système de communication intermédiaire plus efficace en adoptant et en respectant la législation sociale en vigueur dans ce domaine (délégués des salariés, comité de l'entreprise, négociation collective...).

Même au taux moyen des relations collectives du travail de 56.30 %, les entreprises de ce secteur économique sont invitées à améliorer leurs indicateurs de conformité du respect des relations collectives de travail (ICRCT (agr)).

1.2.2. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Industrie :

D'après le « *Graphique 5.4* », nous pouvons conclure que l'indicateur de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique de l'industrie le plus performant au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est celui du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (ind)).

Probablement, cela peut être expliqué par le fait qu'au secteur économique d'industrie, les entreprises donnent plus d'importance aux conditions de santé et de sécurité au travail par rapport aux autres éléments (relations individuelles de travail, relations collectives de travail, documentations sociale). En effet, le taux des risques des accidents de travail et des maladies professionnelles dans ce secteur est parmi les secteurs économiques qui ont un taux le plus élevé par rapport aux autres secteurs d'activités économiques. En effet, ce risque engendre à l'entreprise des coûts directs immenses si un accident de travail ou une maladie professionnelle surviennent à l'un de ses salariés, l'entreprise sera invitée, s'elle n'est pas souscrite à une assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, à surmonter des coûts qui se présentent dans le paiement du travail non effectué, le paiement des frais médicaux et le paiement des indemnités. L'entreprise sera invitée aussi au remplacement ou réparation des machines et équipements endommagés, la réduction ou arrêt temporaire de la production, l'accroissement des dépenses de formation et d'administration, l'éventuelle réduction de la qualité du travail et l'effet négatif sur le moral des autres salariés. Quant aux coûts indirects, le salarié blessé ou malade doit être remplacé, un nouveau salarié doit être formé et il faut lui laisser le temps de s'adapter, il faut un certain temps que le nouveau salariés soit aussi productif que l'ancien, il faut consacrer du temps aux enquêtes obligatoires à l'établissement de rapports et à diverses formalités, les accidents préoccupent souvent les autres salariés et ont une influence négative sur les relations entre salariés et employeurs, et enfin, l'existence de mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail peut aussi donner une image négative de l'entreprise . Et sans oublier d'immenses coûts supportés par l'entreprise (amendes, infractions et pénalités), voire le risque d'emprisonnement, si le problème arriva aux autorités locales compétentes (inspection de travail, caisse nationale de sécurité sociale, tribunaux...).

Même l'existence des contraintes citées ci-dessus, le taux moyen des conditions de santé et de sécurité au travail reste faible à un taux qui ne dépasse pas 38.37 %. Donc, les

entreprises de ce secteur économique sont invitées à améliorer leurs indicateurs de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (ind)).

1.2.3. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des B.T.P. :

D'après le « *Graphique 5.5* », nous pouvons conclure que l'indicateur de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique des B.T.P. le plus performant au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est celui du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (btp)).

Probablement, cela peut être expliqué par le fait qu'au secteur économique de B.T.P. , les entreprises donnent plus d'importance aux conditions de santé et de sécurité au travail par rapport aux autres éléments (relations individuelles de travail, relations collectives de travail, documentations sociale). En effet, le taux des risques des accidents de travail et des maladies professionnelles dans ce secteur soit parmi les secteurs économiques qui ont un taux le plus élevé par rapport aux autres secteurs d'activités économiques. En effet, ce risque engendre à l'entreprise des coûts directs immenses si un accident de travail ou une maladie professionnelle surviennent à l'un de ses salariés, l'entreprise sera invitée, s'elle n'est pas souscrite à une assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, à surmonter des coûts qui se présentent dans le paiement du travail non effectué, le paiement des frais médicaux et le paiement des indemnités. L'entreprise sera invitée aussi au remplacement ou réparation des machines et équipements endommagés, la réduction ou arrêt temporaire de la production, l'accroissement des dépenses de formation et d'administration, l'éventuelle réduction de la qualité du travail et l'effet négatif sur le moral des autres salariés. Quant aux coûts indirects, le salarié blessé ou malade doit être remplacé, un nouveau salarié doit être formé et il faut lui laisser le temps de s'adapter, il faut un certain temps que le nouveau salariés soit aussi productif que l'ancien, il faut consacrer du temps aux enquêtes obligatoires à l'établissement de rapports et à diverses formalités, les accidents préoccupent souvent les autres salariés et ont une influence négative sur les relations entre salariés et employeurs, et enfin, l'existence de mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail peut aussi donner une image négative de l'entreprise . Et sans oublier d'immenses coûts supportés par l'entreprise (amendes, infractions et pénalités), voire le risque d'emprisonnement, si le problème arriva aux autorités locales compétentes (inspection de travail, caisse nationale de sécurité sociale, tribunaux...).

Même l'existence des contraintes citées ci-dessus, le taux moyen des conditions de santé et de sécurité au travail reste faible à un taux ne dépassant pas 35.87 %. Donc, les entreprises de ce secteur économique sont invitées à améliorer leurs indicateurs de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (btp)).

1.2.4. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de Commerce :

D'après le « *Graphique 5.6* », nous pouvons conclure que l'indicateur de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique du commerce le plus performant au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est celui du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (com)).

Probablement, cela peut être expliqué par le fait qu'au secteur économique de commerce, les entreprises ne sont plus assujetties à la majorité des dispositions relatives à la législation sociale en matière des conditions de santé et de sécurité au travail. En effet, ces entreprises sont assujetties seulement à quelques éléments en la matière et qui sont considérés comme des éléments minimales (propreté des locaux, toilettes, eau potable, matériel du premier secours, extincteurs...). En plus, l'application de la majorité des éléments assujettis n'engendre qu'un faible coût pour ces entreprises, ce qui les encourage à respecter ces conditions minimales. D'autre part, avant la délivrance des autorités locales compétentes de l'autorisation de l'exercice de l'activité par l'entreprise, cette dernière doit respecter un certain nombre des normes, qui sont considérés comme minimales, en matière des conditions de santé et de sécurité au travail prescrites dans le cahier des charges de dites autorités.

Même au taux moyen des conditions de santé et de sécurité au travail de 50.66 %, les entreprises de ce secteur économique sont invitées à améliorer leurs indicateurs de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (com)).

1.2.5. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des P.L.S. :

D'après le « *Graphique 5.7* », nous pouvons conclure que l'indicateur de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique des professions libérales et services le plus performant au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est celui du respect des

relations collectives du travail (ICRST (pls)), suivi de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (pls)).

Quant au respect des relations collectives du travail, il se peut qu'à chaque fois que les entreprises possèdent un effectif des salariés de plus en plus importants, à chaque fois qu'elles s'acquièrent la réflexion qu'au fur et à mesure qu'elles doivent maintenir un bon climat social entre les salariés, puisque ces derniers, selon eux, produiront des valeurs ajoutées de plus en plus importantes au sein de l'entreprise. Cela explique le taux moyen assez élevé de 70.37 % (ICRST (pls)) des relations collectives de travail.

Quant au respect des conditions de santé et de sécurité au travail, probablement, cela peut être expliqué par le fait qu'au secteur économique de P.L.S., les entreprises ne sont plus assujetties à la majorité des dispositions relatives à la législation sociale en matière des conditions de santé et de sécurité au travail. En effet, ces entreprises sont assujetties seulement à quelques éléments en la matière et qui sont considérés comme des éléments minimales (propreté des locaux, toilettes, eau potable, matériel du premier secours, extincteurs...). En plus, l'application de la majorité des éléments assujettis n'engendre qu'un faible coût pour ces entreprises, ce qui les encourage à respecter ces conditions minimales. D'autre part, avant la délivrance des autorités locales compétentes de l'autorisation de l'exercice de l'activité par l'entreprise, cette dernière doit respecter un certain nombre des normes, qui sont considérés comme minimales, en matière des conditions de santé et de sécurité au travail prescrites dans le cahier des charges de dites autorités. Même avec un taux moyen des conditions de santé et de sécurité au travail de 58.69 %, les entreprises de ce secteur économique sont invitées à améliorer leurs indicateurs de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (ICCSST (pls)).

1.2.6. Interprétation et discussion selon l'approche comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour chaque indicateur de conformité sociale :

D'après le « *Graphique 5.8* », nous pouvons conclure que le secteur économique le plus performant en ce qui concerne l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est le secteur économique Professions Libérales et Services (ICRIT (pls)).

D'après le « *Graphique 5.9* », nous pouvons conclure que le secteur économique le plus performant en ce qui concerne l'indicateur de conformité du respect des relations collectives

du travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est le secteur économique Professions Libérales et Services (ICRCT (pls)).

D'après le « *Graphique 5.10* », nous pouvons conclure que le secteur économique le plus performant en ce qui concerne l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est le secteur économique Professions Libérales et Services (ICDST (pls)).

D'après le « *Graphique 5.11* », nous pouvons conclure que le secteur économique le plus performant en ce qui concerne l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima est le secteur économique Professions Libérales et Services (ICCSST (pls)).

En résumé, nous pouvons conclure qu'à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, le secteur économique le plus performant en matière de conformité sociale est celui des Professions Libérales et Services. Cela peut être expliqué probablement par le fait que l'économie de la région est basée principalement sur ce secteur d'activité économique⁷⁸⁹. En effet, c'est grâce à ce secteur que l'économie de la région produit de plus en plus des valeurs ajoutées importantes, c'est pourquoi les entreprises de la dite région donnent plus d'importance à leurs performances à ses différents niveaux (financière, économique, sociale, conformité sociale...).

⁷⁸⁹ Selon le « tableau 4.1 », le secteur d'activité économique des P.L.S. présente environ 42 % de l'ensemble des activités économique de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima.

SECTION 2. Proposition et test des hypothèses de recherche :

Dans cette section, nous allons, d'une part, dégager et proposer certaines hypothèses de recherche d'après notre sous-échantillon de recherche (2.1), et d'autre part, tester la validité de ces hypothèses sur l'ensemble de l'échantillon présenté par les P.M.E. /P.M.I de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima (2.2).

2.1. Proposition des hypothèses :

D'après la méthode inductive, et d'après les résultats dégagés par notre recherche, nous proposons un certain nombre d'hypothèses à savoir :

➤ Hypothèse A :

« Dans une entreprise, il existe **une relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations individuelles du travail et le degré du nombre de types de conflits individuels ».

Ou bien :

« Dans une entreprise, **plus** le degré d'indicateur de performance des relations individuelles du travail est **faible**, **plus** le degré du nombre de types de conflits individuels **augmente** ».

Ou bien :

« Dans une entreprise, il existe une **relation significative** entre le degré d'indicateur de performance des relations individuelles du travail et le degré du nombre de types de conflits individuels ».

➤ Hypothèse B :

« Dans une entreprise employant au moins 10 salariés, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations collectives du travail et le degré du nombre de types de conflits collectives ».

Ou bien :

« Dans une entreprise employant au moins 10 salariés, **plus** le degré d'indicateur de performance des relations collectives du travail est **faible**, **plus** le degré du nombre de types de conflits collectifs **augmente** ».

Ou bien :

« Dans une entreprise employant au moins 10 salariés, il existe une **relation significative** entre le degré d'indicateur de performance des relations collectives du travail et le degré du nombre de types de conflits collectives ».

➤ **Hypothèse C :**

« Dans une entreprise, **plus** le degré d'indicateur de performance de la documentation sociale est **faible**, **plus** le degré du nombre de types de problèmes liés à la documentation sociale **augmente** ».

Ou bien :

« Dans une entreprise, il existe **une relation significative** entre le degré d'indicateur de performance de la documentation sociale et le degré du nombre de types de problèmes liés à la documentation sociale ».

Ou bien :

« Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance de la documentation sociale et le degré du nombre de types de problèmes liés à la documentation sociale ».

➤ **Hypothèse D :**

« Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail et le degré du nombre de types des accidents de travail et des maladies professionnelles ».

Ou bien :

« Dans une entreprise, **plus** le degré d'indicateur de performance des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail est **faible**, **plus** le degré du nombre de types des accidents de travail et des maladies professionnelles **augmente** ».

Ou bien :

« Dans une entreprise, il existe une **relation significative** entre le degré d'indicateur de performance des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail et le degré du nombre de types des accidents de travail et des maladies professionnelles ».

2.2. Test des hypothèses :

Avant de procéder au test de validité de ces quatre hypothèses (2.2.1), nous présenterons certaines généralités sur les tests statistiques (2.2.2).

2.2.1. Généralités sur les tests statistiques⁷⁹⁰ :

Une procédure statistique ou règle de décision qui **teste la véracité ou la fausseté** d'une **hypothèse** est appelée **test statistique**.

L'hypothèse testée est appelée **l'hypothèse nulle (H_0)**. L'alternative à l'hypothèse nulle est appelée **l'hypothèse alternative (H_1)**.

La procédure d'extraire des informations d'un échantillon aléatoire pour rejeter ou accepter l'hypothèse nulle est appelée **le test d'hypothèse**.

Comme généralement ce n'est pas pratique voire impossible d'établir la véracité ou la fausseté des hypothèses statistiques en examinant la population entière, les décisions sont prises sur la base des échantillons tirés de la population.

Un test d'hypothèse est une démarche consistant à **rejeter ou à ne pas rejeter** une hypothèse statistique, appelée hypothèse nulle (H_0), **en fonction** d'un jeu de données (**échantillon**).

Les tests statistiques sont des tests d'hypothèses parce que leur application peut conduire soit **rejeter** l'hypothèse nulle (H_0), et donc **accepter (ou confirmer)** l'hypothèse alternative (H_1), soit **accepter** l'hypothèse nulle (H_0), et donc **refuser (ou infirmer)** l'hypothèse alternative (H_1).

L'hypothèse nulle stipule toujours **qu'il n'existe pas de différence entre deux groupes (A et B) à part les différences produites par le hasard de l'échantillonnage**.

En effet, l'hypothèse nulle postule toujours une **absence** de différence entre les deux groupes (le paramètre de A = le paramètre de B, ou bien, s'il existe une différence entre le paramètre de A et le paramètre de B, cette différence ne soit pas grande), c'est-à-dire, **absence d'une relation** entre les paramètres des deux groupes.

⁷⁹⁰ Source sites web :

- <https://www.cairn.info>
- <http://www.bf.refer.org>

Sources documentaires :

- Ricco Rakotomalala, « Comparaison de populations -Tests paramétriques », version 1.2, Université Lumière Lyon 2.

Par contre, L'hypothèse alternative stipule toujours **qu'il existe une différence significative entre les deux groupes** (le paramètre de A $\neq$ le paramètre de B ; existence d'une grande différence entre les deux paramètres des deux groupes), c'est-à-dire, **existence d'une relation** entre les paramètres des deux groupes, autrement dit, il existe quelque chose qui a **influencé** sur le groupe en question. Cela conduit à dire qu'il existe un lien entre les deux paramètres de A et B. Habituellement, l'hypothèse alternative correspond à l'hypothèse de votre recherche.

Une hypothèse statistique est une supposition faite sur un certain paramètre (moyenne, fréquence....). Avant de faire une expérience, un investigateur doit spécifier la décision sur le (les) paramètre(s) en deux (2) classes. Une d'elles (par exemple, H_0) est l'hypothèse statistique ou hypothèse nulle (H_0). L'autre catégorie (par exemple, $H_1 \neq H_0$) est l'hypothèse alternative(H_1). Une des deux classes peut-être plus compliquées que l'autre. D'habitude la classe la plus simple est prise comme hypothèse nulle, et la plus compliquée comme l'hypothèse alternative.

Un test statistique peut être distingué, selon qu'il s'agit d'un test bilatéral ou unilatéral (2.2.1.1), selon sa finalité (2.2.1.2), selon le type et le nombre des variables d'intérêt (2.2.1.3), et enfin, selon qu'il s'agit d'un test paramétrique ou non paramétriques (2.2.1.4).

Pour tester les hypothèses de notre recherche, nous distinguons plusieurs types des tests statistiques selon qu'il s'agit des variables testés soient quantitatives à la fois ou bien qualitatives à la fois ou bien différentes. Nous nous limitons au test du coefficient de corrélation de Pearson (2.2.1.5) puisque nos variables de recherche soient de type quantitatif.

2.2.1.1. Test unilatéral et test bilatéral :

Nous distinguons entre une hypothèse statistique **bilatérale** (ou bidirectionnelle) et hypothèse statistique **unilatérale** (ou unidirectionnelle) :

On pose :

Le paramètre de A = X ;

Le paramètre de B = Y.

Nous avons :

Hypothèse statistique bilatérale	$H_0 : X = Y$ Autrement : $X - Y = 0$, ou bien, la différence $(X - Y)$ n'est pas lointe de 0.
	$H_1 : X \neq Y$ Autrement : $X > Y$ et $X < Y$. La différence $(X - Y)$ est lointe de 0.
Hypothèse statistique unilatérale	$H_0 : X = Y$ Autrement : $X \leq Y$, ou bien , $X \geq Y$, ou bien , $X < Y$, ou bien , $X > Y$, tel que la différence $(X - Y)$ est nulle ($X - Y = 0$), ou bien, n'est pas lointe de 0.
	$H_1 : X \neq Y$ Autrement : $X > Y$, ou bien , $X < Y$, ou bien , $X \geq Y$, ou bien , $X \leq Y$, tel que la différence $(X - Y)$ est lointe de 0.

La distinction, entre un test bilatéral et un test unilatéral, repose sur l'hypothèse alternative (H_1) que nous opposons sur l'hypothèse nulle (H_0). Dans un test bilatéral, nous voulons savoir s'il existe une différence entre les deux hypothèses, **peu importe** si cette différence en H_1 soit **négative ou positive** ($H_1 > H_0$ et $H_1 < H_0$). Parfois, nous avons une hypothèse alternative (H_1) plus précise qui **spécifie** que la différence ne doit être que **positive, ou bien, négative pas les deux à la fois** (soit $H_1 > H_0$, ou bien, $H_1 < H_0$), dans ce dernier cas, nous avons un test unilatéral.

2.2.1.2. Finalité de test statistique :

La finalité définit l'objectif du test, les hypothèses que nous voulons opposer et l'information que nous souhaitons extraire des données. Nous distinguons :

➤ **Le test de conformité** : consiste à confronter un paramètre **calculé** sur l'échantillon à une valeur **préétablie**. nous parlons alors de test de conformité à un standard. Les plus connus sont certainement les tests portant sur la moyenne ou sur les proportions ;

➤ **Le test d'homogénéité (ou de comparaison)** : consiste à vérifier si le paramètre à tester (par exemple la moyenne) d'au moins de deux échantillons, extraits soit d'une même populations mère ou bien de populations mères différentes, soit **égal** (ou bien la différence

entre les paramètres de ces échantillons n'est pas lointaine de 0) : dans le cas où les échantillons soient extraits d'une même population mère, nous disons que les échantillons soient homogènes. Et dans le cas où les échantillons soient extraits de populations mères différentes, nous disons, en plus que les échantillons soient homogènes, nous disons que les populations mères de ces échantillons soient homogènes aussi.

Si ce paramètre à tester de ces échantillons soit **inégal** (la différence entre les paramètres de ces échantillons est lointaine de 0) : dans le cas où les échantillons soient extraits d'une même population mère, nous disons que les échantillons ne soient pas homogènes. Et dans le cas où les échantillons soient extraits de populations mères différentes, nous disons, en plus que les échantillons ne soient pas homogènes, nous disons que les populations mères de ces échantillons ne soient pas homogènes aussi.

Dans le test d'homogénéité, nous parlons d'**échantillons indépendants (ou non appariés)** lorsque les observations sont indépendantes à l'intérieur de ces échantillons et d'un échantillon à l'autre. C'est le cas lorsque l'échantillon provient d'un échantillonnage simple dans la population globale. En revanche, Les **échantillons dépendants (ou appariés)** reposent sur un schéma différent, d'un échantillon à l'autre, les individus sont liés ; C'est le cas lorsque nous procédons à des mesures répétées sur les mêmes sujets. Par exemple, nous mesurons la fièvre d'un patient avant et après la prise d'un médicament. L'appariement est une procédure complexe qui va au-delà des mesures répétées (les blocs aléatoires complets par exemple), elle vise à améliorer la puissance des tests en réduisant l'influence des fluctuations d'échantillonnage ;

➤ **Le test d'adéquation (ou d'ajustement)** : consiste à vérifier la compatibilité des données avec une distribution choisie a priori. Le test le plus utilisé dans cette optique est le test d'adéquation à la loi normale. nous pouvons également tester la compatibilité des données avec une famille (paramétrée) de lois ;

➤ **Le test d'association (ou d'indépendance)** : consiste à éprouver l'existence d'une liaison entre deux variables. Les techniques utilisées diffèrent selon que les variables soient qualitatives (nominales ou ordinales), ou bien, quantitatives.

2.2.1.3. Test selon le type et le nombre de variables :

Nous distinguons généralement trois (3) principaux types de variables :

➤ Une variable **qualitative nominale** prend un nombre restreint de valeurs (modalités), il n'y a pas d'ordre entre ces valeurs, l'exemple le plus connu est le sexe ; il y a que deux (2) valeurs possibles soit homme ou femme ;

➤ Une variable **qualitative ordinale** prend un nombre restreint de valeurs, il existe un ordre entre les valeurs. Un exemple naturel est la préférence ou la satisfaction : peu satisfait, satisfait, très satisfait. Il y a un ordre naturel entre les valeurs, mais nous ne pouvons pas quantifier les écarts ;

➤ Une variable **quantitative** prend théoriquement un nombre infini de valeurs, l'écart entre deux valeurs ait un sens. Un exemple simple serait le poids ; la différence de poids entre deux personnes est quantifiable, nous savons l'interpréter.

Le type de données joue un rôle très important. Il circonscrit le cadre d'application des techniques. Pour un même objectif, selon le type de données, nous serons amenés à mettre en œuvre des tests différents. Par exemple, pour mesurer l'association entre deux variables, si elles sont quantitatives, nous utiliserons plutôt le coefficient de corrélation de Pearson, si elles sont qualitatives nominales, ce coefficient de corrélation n'a pas de sens, nous utiliserons plutôt le coefficient de corrélation de Spearman .

Principalement concernant les tests de conformité et d'homogénéité, nous disons que le test est uni varié s'il ne porte que sur une variable d'intérêt (comparer la consommation de véhicules selon le type de carburant utilisé par exemple), il est multi varié s'il met en jeu simultanément plusieurs variables (la comparaison porte sur la consommation, la quantité de CO₂ émise, la quantité de particules émises...).

2.2.1.4. Tests paramétriques et tests non paramétriques :

Nous parlons de **tests paramétriques** lorsque nous stipulons que les données sont issues d'une distribution paramétrée. Dans ce cas, les caractéristiques des données peuvent être résumées à l'aide de paramètres estimés sur l'échantillon, la procédure de test subséquente ne porte alors que sur ces paramètres. L'hypothèse de normalité sous-jacente des données est le plus souvent utilisée, la moyenne et la variance suffisent pour caractériser complètement la distribution. Concernant les tests d'homogénéité par exemple, pour éprouver l'égalité des distributions, il suffira de comparer les moyennes et/ou les variances.

Les tests **non paramétriques** ne font aucune hypothèse sur la distribution sous-jacente des données. Nous les qualifions souvent de tests distribution free. L'étape préalable consistant à estimer les paramètres des distributions avant de procéder au test d'hypothèse

proprement dit n'est plus nécessaire. Lorsque les données sont quantitatives, les tests non paramétriques transforment les valeurs en rangs. L'appellation tests de rangs est souvent rencontrée. Lorsque les données sont qualitatives, seuls les tests non paramétriques sont utilisables.

La distinction « paramétrique et non paramétrique » est essentielle. Elle est systématiquement mise en avant dans la littérature. Les tests non paramétriques, en ne faisant aucune hypothèse sur les distributions des données, élargissent le champ d'application des procédures statistiques. En contrepartie, ils sont moins puissants lorsque ces hypothèses sont compatibles avec les données.

2.2.1.5. Test du coefficient de corrélation de Pearson :

Soit deux caractères quantitatifs X et Y extraits d'une même population ou d'un même échantillon, ou bien, de deux populations ou deux échantillons différents. Nous disons qu'il existe une relation entre X et Y si l'attribution des modalités de X et de Y ne se fait pas au hasard, c'est-à-dire, si les valeurs de X dépendent des valeurs de Y ou si les valeurs de Y dépendent des valeurs de X. Dire que Y dépend de X signifie que la connaissance des valeurs de X permet de prédire, dans une certaine mesure, les valeurs de Y.

Une relation est linéaire si l'on peut trouver une relation entre X et Y de la forme « $Y=aX+b$ », c'est-à-dire, si le nuage de point peut s'ajuster correctement à une droite.

Une relation est non-linéaire si la relation entre X et Y n'est pas de la forme « $Y=aX+b$ », mais de type différent (parabole, hyperbole, sinusoïde...). Le nuage de point présente alors une forme complexe avec des courbures.

Une relation linéaire est toujours monotone, alors qu'une relation non-linéaire peut être monotone ou non-monotone.

Une relation monotone (linéaire ou non) est positive si les deux caractères varient dans le même sens. Cependant, une relation monotone est négative si les deux caractères varient en sens inverse.

Les coefficients de corrélation permettent de donner une mesure synthétique de l'intensité de la relation entre deux caractères et de son sens lorsque cette relation est monotone. Le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson permet d'analyser les relations linéaires, alors que le coefficient de corrélation de Spearman permet de faire cette analyse sur les relations non-linéaires monotones. Il existe d'autres coefficients pour les relations non-linéaires et non-monotones.

Nous nous limiterons au coefficient de corrélation de Bravais-Pearson, puisque c'est le plus utilisé et le plus connus pour l'étude d'une relation linéaire entre deux variables.

Si nous supposons que dans une population mère, le coefficient de corrélation linéaire est noté par « r », alors que dans un échantillon extrait de cette population mère, ce coefficient sera noté par « r' ». Nous pouvons dire que le coefficient « r' » sert d'estimé du coefficient « r ».

Ce coefficient varie entre « -1 » et « $+1$ ». Son interprétation sera la suivante :

- Si « r » ou « r' » est proche de « 0 », nous disons qu'il n'y a pas de relation linéaire entre X et Y : X et Y ne sont pas corrélés ;
- Si « r » ou « r' » est proche de « -1 », nous disons qu'il existe une forte relation linéaire négative entre X et Y : X et Y sont corrélés dans le sens inverse ;
- Si « r » ou « r' » est proche de « 1 », nous disons qu'il existe une forte relation linéaire positive entre X et Y : X et Y sont corrélés dans le même sens.

Une corrélation n'implique pas une relation de cause à effet entre l'une et l'autre des variables.

Le calcul d'un coefficient de corrélation ne constitue qu'une première étape dans l'analyse de la relation entre deux caractères. Il s'agit tout au plus d'une étape exploratoire qui doit être validée par un test de la significativité de la relation et par une vérification de la validité de la relation.

Le coefficient de corrélation linéaire de Pearson ne renseigne pas sur le degré de significativité d'une relation car celle-ci dépend également du nombre d'observation.

La question statistique qui se pose est la suivante :

Existe-t-il une liaison entre deux variables X et Y , en reposant sur un échantillon de taille « n » unités (individus, objets...) pour lesquelles nous mesurons ces deux variables ?

Pour déterminer si une relation est significative, il faut procéder à un **test d'hypothèse**. Ce test suppose à priori que **X et Y doivent suivre une loi normale** pour que le test puisse étudier à la fois le degré de la corrélation et le degré de l'indépendance entre X et Y , sinon, le test peut aboutir à des conclusions erronées sur la présence ou l'absence d'une relation.

Cependant, si X et Y **ne suivent pas une loi normale**, mais la taille « n » est assez grande (en pratique $n \geq 30$), alors, le test puisse étudier seulement le degré de corrélation entre les deux variables et pas le degré de l'indépendance.

Nous nous distinguons les différentes étapes pour la démarche d'un test statistique, à savoir :

- Formulation des hypothèses nulle et alternative (2.2.1.5.1) ;
- Fixation d'un seuil de signification (2.2.1.5.2) ;
- Valeur du test (2.2.1.5.3) ;
- Fixation des valeurs critiques (2.2.1.5.4) ;
- Prise de décision (2.2.1.5.5).

2.2.1.5.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :

Soit « r' » le coefficient de corrélation d'un échantillon de taille « n » :

- $H_0 : r' = 0$ ($r' = 0$, ou bien, « r' » ne s'éloigne pas de 0).

→ Absence de liaison linéaire entre X et Y. Si X et Y sont normaux, alors, X et Y sont indépendants.

- S'il s'agit d'un test bilatéral :

$H_1 : r' \neq 0$ (sachant que « $r' > 0$ et $r' < 0$ » et que « r' » s'éloigne de 0).

→ Existence d'une liaison linéaire statistiquement significative entre X et Y, c'est-à-dire, X et Y sont significativement corrélés. Si X et Y sont normaux, alors, X et Y sont aussi significativement dépendants.

- S'il s'agit d'un test unilatéral :

$H_1 : r' \neq 0$ (sachant que « $r' > 0$ ou $r' < 0$ » et que « r' » s'éloigne de 0).

→ Existence d'une liaison linéaire statistiquement significative entre X et Y, c'est-à-dire, X et Y sont significativement corrélés. Si X et Y sont normaux, alors, X et Y sont aussi significativement dépendants.

2.2.1.5.2. Fixation d'un seuil de signification « α » :

Un seuil de signification « α », appelé aussi risque d'erreur « α », est la probabilité consentie à **l'avance de rejeter H_0 alors que H_0 est vraie**. A ce seuil, nous faisons correspondre sur la distribution d'échantillonnage de la statistique une région de rejet de H_0 , appelé également région critique. L'aire de cette région correspond à la probabilité de « α ». Sur cette distribution correspondra aussi une région complémentaire, dite région d'acceptation de H_0 ou région de non-rejet de H_0 , de probabilité de « $1 - \alpha$ ».

Les seuils de signification les plus utilisés sont « $\alpha = 0.05$ » et « $\alpha = 0.01$ » dépendants des conséquences de rejeter à tort H_0 .

« Nous supposons que même avec une probabilité très grande de « $1 - \alpha$ » que H_0 soit vraie, nous testons si H_0 ne soit pas vraie avec une probabilité petite de « α ».

2.2.1.5.3. Valeur du test :

Si nous désignons par :

P_0 : la valeur du test ;

n : le nombre des couples que peuvent prendre les valeurs X et Y.

La valeur du test peut être calculée suivant la loi de probabilité de Student, ou bien, selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor :

- **Selon la loi de probabilité de Student :**

$$P_0 = \frac{\sqrt{(n-2)} \times r'}{\sqrt{[1 - (r')^2]}} \quad \text{suit une loi de Student de (n-2) degré de liberté.}$$

Cependant, si « n » est grand (en pratique : $n \geq 30$), d'après le théorème central limite :

$$P_0 = \frac{\sqrt{(n-2)} \times r'}{\sqrt{[1 - (r')^2]}} \quad \text{suit une loi normale centrée réduite } N(0 ; 1).$$

- **Selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor :**

$$P_0 = \frac{(n-2) \times (r')^2}{[1 - (r')^2]} \quad \text{suit une loi de Fisher à (1) et (n-2) degrés de liberté.}$$

2.2.1.5.4. Fixation des valeurs critiques :

Lorsqu'il s'agit d'un test unilatéral, nous calculons la valeur critique « P ». Cependant, s'il s'agit d'un test bilatéral, nous calculons les valeurs critiques « P » et « -P ».

- **Les valeurs critiques selon le choix préalable de la loi de probabilité de Student :**

La valeur critique « P » ou les valeurs critiques « P » et « -P », seront calculées selon un seuil de signification de « α » d'après la loi de Student à (n-2) degré de liberté quoique qu'il s'agit d'un test bilatéral ou unilatéral avec un seuil de signification de « α ».

- **Les valeurs critiques selon le choix préalable de la loi de probabilité de Fisher Snedecor :**

Dans ce cas, la valeur critique « -P » n'a pas de sens, puisque nous allons travailler dans un test de forme unilatéral en loi de Fisher :

- Lorsque nous avons un test bilatéral avec un seuil de signification de « α », dans ce cas, la valeur critique « P » sera calculée d'après la loi de Fisher à « 1 » et « n-2 » degré de liberté avec un seuil de signification de « α » en test unilatéral de la loi de probabilité de Fisher Snedecor.
- Cependant, s'il s'agit d'un test unilatéral avec un seuil de signification de « α », dans ce cas, la valeur critique « P » sera calculée d'après la loi de Fisher Snedecor à « 1 » et « n-2 » degré de liberté avec un seuil de signification de « $2 \times \alpha$ » en test unilatéral de la loi de probabilité de Fisher Snedecor.

2.2.1.5.5. Prise de décision :

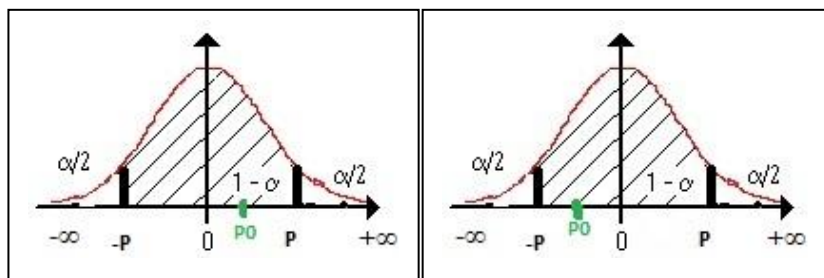
Plusieurs cas se présentent ainsi, lorsque :

- Les valeurs critiques sont calculées selon la loi de probabilité de Student (2.2.1.5.5.1) ;
- Les valeurs critiques sont calculées selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor (2.2.1.5.5.2).

2.2.1.5.5.1. Valeurs critiques calculées selon la loi de probabilité de Student :

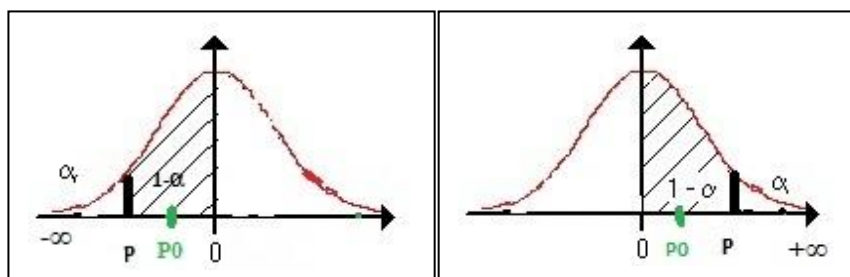
- Si « P_0 » se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation, dans ce cas, nous acceptons H_0 et nous rejetons H_1 :

Graphique 6.1 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test bilatéral en loi de Student :



La valeur test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone d'acceptation $[-P ; P]$ selon qu'il s'agit d'un test bilatéral d'un seuil de signification de « α ».

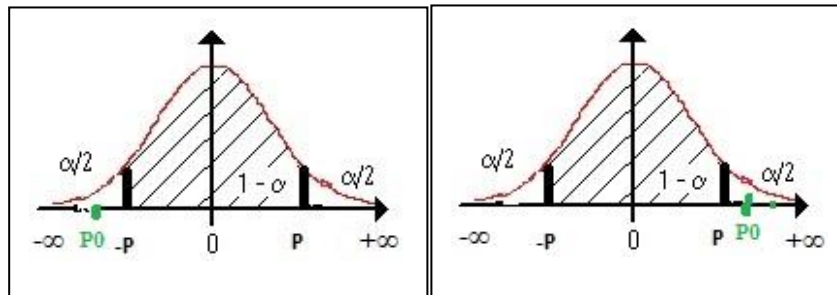
Graphique 6.2 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test unilatéral en loi de Student :



La valeur test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone d'acceptation $[0 ; P]$ ou l'intervalle $[P ; 0]$ selon qu'il s'agit d'un test unilatéral d'un seuil de signification de « α ».

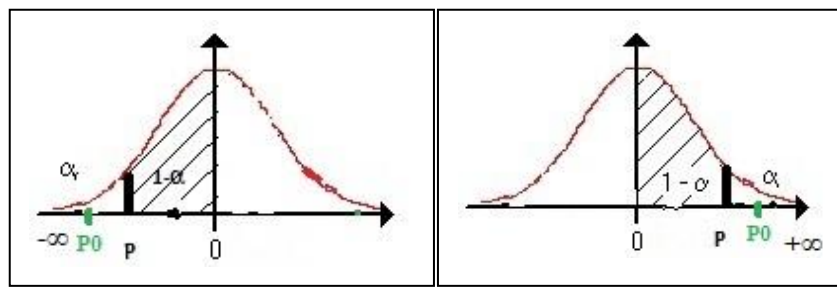
- Si « P_0 » se situe à l'intérieur de la zone de rejet, dans ce cas nous rejetons H_0 et nous acceptons H_1 :

Graphique 6.3 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test bilatéral en loi de Student :



La valeur test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet $]-\infty ; -P[$ ou l'intervalle $]P ; +\infty [$ selon qu'il s'agit d'un test bilatéral d'un seuil de signification de « α ».

Graphique 6.4 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test unilatéral en loi de Student :

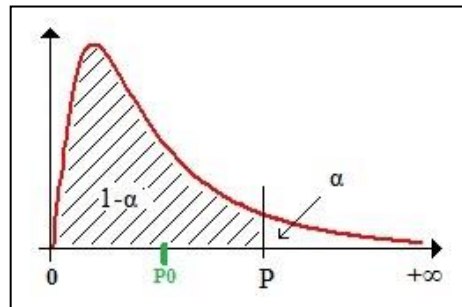


La valeur test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet $]-\infty ; P[$ ou l'intervalle $]P ; +\infty [$ selon qu'il s'agit d'un test unilatéral d'un seuil de signification de « α ».

2.2.1.5.5.2. Valeurs critiques calculées selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor :

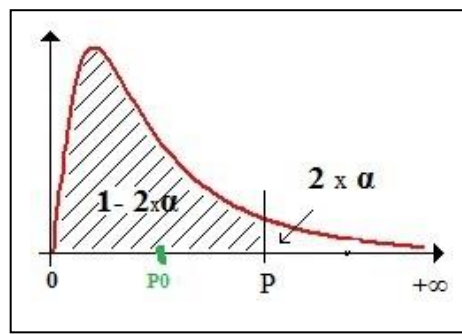
- Si « P_0 » se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation, dans ce cas nous acceptons H_0 et nous rejetons H_1 :

Graphique 6.5 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test bilatéral en loi de Fisher test unilatéral :



La valeur test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone d'acceptation $[0 ; P]$ selon qu'il s'agit d'un test bilatéral d'un seuil de signification de « α ».

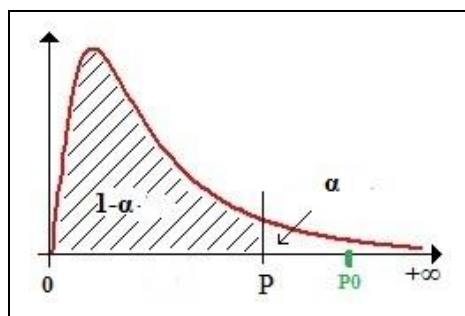
Graphique 6.6 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test unilatéral en loi de Fisher test unilatéral :



La valeur du test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone d'acceptation $[0 ; P]$ selon qu'il s'agit d'un test unilatéral d'un seuil de signification de « $2 \times \alpha$ ».

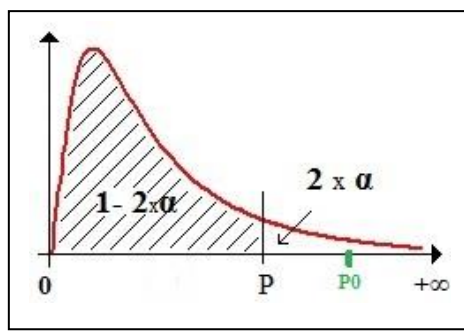
- Si « P_0 » se situe à l'intérieur de la zone de rejet, dans ce cas nous rejetons H_0 et nous acceptons H_1 :

Graphique 6.7 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test bilatéral en loi de Fisher test unilatéral :



La valeur du test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet] $P ; +\infty$ [selon qu'il s'agit d'un test bilatéral d'un seuil de signification de « α ».

Graphique 6.8 : Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test unilatéral en loi de Fisher test unilatéral » :



La valeur du test se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet] $P ; +\infty$ [selon qu'il s'agit d'un test unilatéral d'un seuil de signification de « $2 \times \alpha$ ».

2.2.2. Test de validité des hypothèses :

D'après la deuxième étape de la démarche de recherche par induction (étape d'explication des phénomènes), nous devons confirmer que **le passage du particulier au général reste valide**. Pour ce faire, nous avons :

Premièrement, pu confirmer la validation de ces quatre (4) hypothèses au niveau de notre sous-échantillon, cela par l'étude du degré de corrélation entre les deux (2) variables de chaque hypothèse via le coefficient de corrélation de Pearson (r') :

Tableau 6.1 : Degré de corrélation entre deux variables dégagées de chaque hypothèse à tester :

Hypothèse	Variable X	Variable Y	Taille du sous-échantillon	Coefficient de corrélation de Pearson (r')
A	Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail. (X _A)	Nombre annuel moyen des types des conflits individuels de travail. (Y _A)	162	-0,772
B	Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail. (X _B)	Nombre annuel moyen des types des conflits collectifs de travail. (Y _B)	62	-0.804
C	Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail. (X _C)	Nombre annuel moyen des types des problèmes liés à la documentation sociale. (Y _C)	162	-0,822
D	Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail. (X _D)	Nombre annuel moyen des types des causes produisant des accidents de travail et des maladies professionnelles. (Y _D)	162	-0.730

Source :

D'après la sortie des données de la recherche traitées au programme d'analyse des données S.P.S.S.

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure qu'il existe une corrélation importante entre les deux (2) variables pour chaque hypothèse au niveau **de notre sous-échantillon**.

Deuxièmement, et pour **confirmer que le passage des hypothèse dégagées de notre sous-échantillon reste valide sur l'ensemble de notre échantillon**, nous allons maintenant essayer de valider les quatre (4) hypothèses citées ci-dessous avec l'outil test de signification du coefficient de corrélation linéaire de Pearson avec un seuil de signification ou un risque d'erreur ne dépassant pas 5%, vu qu'il est le taux d'erreur extrême permis aux sciences sociales. Donc, nous allons choisir un seuil de signification de $\alpha = 1 \%$ et un test de type bilatéral :

- **Hypothèse A :** « Dans une entreprise, il existe **une relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations individuelles du travail et le degré du nombre de types de conflits individuels » (2.2.2.1) ;
- **Hypothèse B :** « Dans une entreprise employant au moins 10 salariés, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations collectives du travail et le degré du nombre de types de conflits collectives » (2.2.2.2) ;

- **Hypothèse C** : « Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance de la documentation sociale et le degré du nombre de types de problèmes liés à la documentation sociale » (2.2.2.3) ;
- **Hypothèse D** : « Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail et le degré du nombre de types des accidents de travail et des maladies professionnelles » (2.2.2.4).

2.2.2.1. Validation de l'hypothèse « A » :

Nous allons essayer de valider l'hypothèse suivante : « Dans une entreprise, il existe **une relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations individuelles du travail et le degré du nombre de types de conflits individuels ». Pour ce faire :

2.2.2.1.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :

Soit :

r' : le coefficient de corrélation du sous-échantillon de taille de 162 entreprises ;

X_a : l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail.

Y_a : le nombre annuel moyen des types des conflits individuels de travail.

Soit les hypothèses :

- $H_0 : r' = 0$: Absence d'une liaison linéaire entre X_a et Y_a .
- $H_1 : r' \neq 0$: Existence d'une liaison linéaire statistiquement significative entre X_a et Y_a , c'est-à-dire, X_a et Y_a sont significativement corrélés (puisque, même que X_a et Y_a ne suivent pas nécessairement une loi de probabilité normale, mais, nous avons 162 ≥ 30).

2.2.2.1.2. Valeur du test :

Soit « P_0 » la valeur du test calculée selon la loi de probabilité de Student. Donc :

$$P_0 = \frac{\sqrt{(n-2) \times r'}}{\sqrt{[1 - (r')^2]}} = \frac{\sqrt{(162-2) \times (-0,772)}}{\sqrt{[1 - (-0,772)^2]}} = \underline{\underline{-15.36}} \text{ suit une loi de Student à 160 degré de liberté.}$$

2.2.2.1.3. Fixation des valeurs critiques :

Selon la table statistique de la loi de probabilité de Student à 160 degré de liberté avec un seuil de signification de $\alpha = 0.01$ test bilatéral⁷⁹¹, les valeurs critiques sont :

$$P = 2.5759 \text{ et } -P = -2.5759.$$

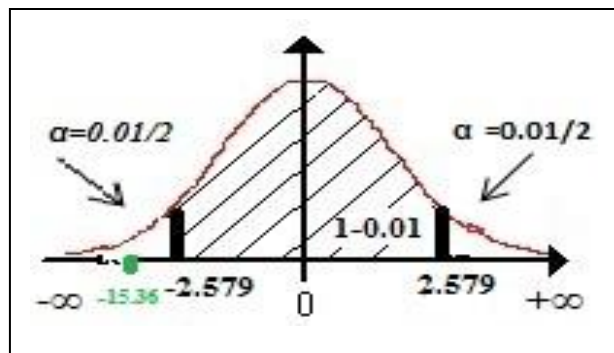
2.2.2.1.4. Prise de décision :

Algébriquement :

La valeur du test « $P_0 = -15.36$ » se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet $]-\infty ; -2.5759 [$ selon qu'il s'agit d'un test bilatéral d'un seuil de signification de $\alpha = 0.01$:

Graphiquement :

Graphique 6.9 : Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = -15.36$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Student test bilatéral :



Donc, nous rejetons l'hypothèse nulle H_0 . Et par conséquent, nous acceptons l'hypothèse alternative H_1 . Cela veut dire, qu'il existe une liaison linéaire statistiquement significative entre X_a et Y_a , c'est-à-dire, X_a et Y_a sont significativement corrélés. Et puisque le coefficient de corrélation linéaire de Pearson soit négatif ($r' = -0.772$), alors, l'hypothèse suivante soit validée au niveau de notre échantillon :

Hypothèse A :

« Dans une entreprise, il existe **une relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations individuelles du travail et le degré du nombre de types de conflits individuels ».

⁷⁹¹ Voir annexe 23 : « Table statistique de la loi de Student avec $\alpha = 0.01$ test bilatéral », page 751.

2.2.2.2. Validation de l'hypothèse « B » :

Nous allons essayer de valider l'hypothèse suivante : « Dans une entreprise employant au moins 10 salariés, il existe **une relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations collectives du travail et le degré du nombre de types de conflits collectives ». Pour ce faire :

2.2.2.2.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :

Soit :

r' : le coefficient de corrélation du sous-échantillon de taille de 62 entreprises ;

X_b : l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail.

Y_b : le nombre annuel moyen des types des conflits collectifs de travail.

Soit les hypothèses :

- $H_0 : r' = 0$: Absence d'une liaison linéaire entre X_b et Y_b .
- $H_1 : r' \neq 0$: Existence d'une liaison linéaire statistiquement significative entre X_b et Y_b , c'est-à-dire, X_b et Y_b sont significativement corrélés (puisque, même que X_b et Y_b ne suivent pas nécessairement une loi de probabilité normale, mais, nous avons $62 \geq 30$).

2.2.2.2.2. Valeur du test :

Soit « P_0 » la valeur du test calculée selon la loi de probabilité de Student. Donc :

$$P_0 = \frac{\sqrt{(n-2) \times r'}}{\sqrt{[1 - (r')^2]}} = \frac{\sqrt{(62-2) \times (-0,804)}}{\sqrt{[1 - (-0.804)^2]}} = -10.47 \text{ suit une loi de Student à 60 degrés de liberté.}$$

2.2.2.2.3. Fixation des valeurs critiques :

Selon la table statistique de la loi de probabilité de Student à 60 degré de liberté avec un seuil de signification de $\alpha = 0.01$ test bilatéral⁷⁹², les valeurs critiques sont :

$$P = 2.6603 \text{ et } -P = -2.6603.$$

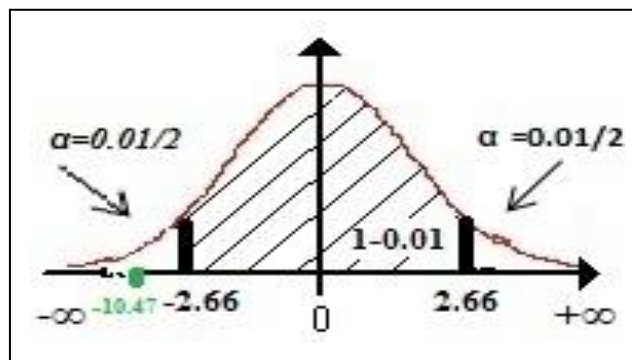
2.2.2.2.4. Prise de décision :

Algébriquement :

La valeur du test « $P_0 = -10.47$ » se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet $]-\infty ; -2.6603 [$ selon qu'il s'agit d'un test bilatéral d'un seuil de signification de $\alpha = 0.01$:

Graphiquement :

Graphique 6.10 : Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = -10.47$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Student test bilatéral :



Donc, nous rejetons l'hypothèse nulle H_0 . Et par conséquent, nous acceptons l'hypothèse alternative H_1 . Cela veut dire, qu'il existe une liaison linéaire statistiquement significative entre X_b et Y_b , c'est-à-dire, X_b et Y_b sont significativement corrélés. Et puisque le coefficient de corrélation linéaire de Pearson soit négatif ($r' = -0.804$), alors, l'hypothèse suivante soit validée au niveau de notre échantillon :

Hypothèse B :

« Dans une entreprise employant au moins 10 salariés, il existe **une relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des relations collectives du travail et le degré du nombre de types de conflits collectives ».

⁷⁹² Voir annexe 23 : « Table statistique de la loi de Student avec $\alpha = 0.01$ test bilatéral », page 749.

2.2.2.3. Validation de l'hypothèse « C » :

Nous allons essayer de valider l'hypothèse suivante : « Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance de la documentation sociale et le degré du nombre de types de problèmes liés à la documentation sociale ». Pour ce faire :

2.2.2.3.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :

Soit :

r' : le coefficient de corrélation du sous-échantillon de taille de 162 entreprises ;

X_c : l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail.

Y_c : le nombre annuel moyen des types des problèmes liés à la documentation sociale.

Soit les hypothèses :

- $H_0 : r' = 0$: Absence d'une liaison linéaire entre X_c et Y_c .
- $H_1 : r' \neq 0$: Existence d'une liaison linéaire statistiquement significative entre X_c et Y_c , c'est-à-dire, X_c et Y_c sont significativement corrélés (puisque, même que X_c et Y_c ne suivent pas nécessairement une loi de probabilité normale, mais, nous avons $162 \geq 30$).

2.2.2.3.2. Valeur du test :

Soit « P_0 » la valeur du test calculée selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor à 1 et 160 degrés de liberté. Donc :

$$P_0 = \frac{(n-2) \times (r')^2}{[1 - (r')^2]} = \frac{(162-2) \times (-0,822)^2}{[1 - (-0,822)^2]} = 333.35 \text{ suit une loi de Fisher à 1 et 160 degrés de liberté.}$$

2.2.2.3.3. Fixation de la valeur critique :

Puisque au départ, nous avons choisi convenablement un **test de type bilatéral** en adoptant un seuil de signification de $\alpha = 0.01$, dans ce cas, nous allons conserver le même seuil de signification de $\alpha = 0.01$ pour le calcul de la valeur critique selon la loi de probabilité

de Fisher Snedecor **test unilatéral**. Par contre, si nous avons choisi au départ un **test unilatéral**, dans ce cas, le seuil de signification sera de $\alpha = 0.01 \times 2 = 0.02$ pour le calcul de la valeur critique selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor **test unilatéral**.

Selon la table statistique de la loi de probabilité de Fisher Snedecor à 1 et 160 degrés de liberté avec un seuil de signification de $\alpha = 0.01$ test unilatéral⁷⁹³, la valeur critique est :

$$P = 6.80.$$

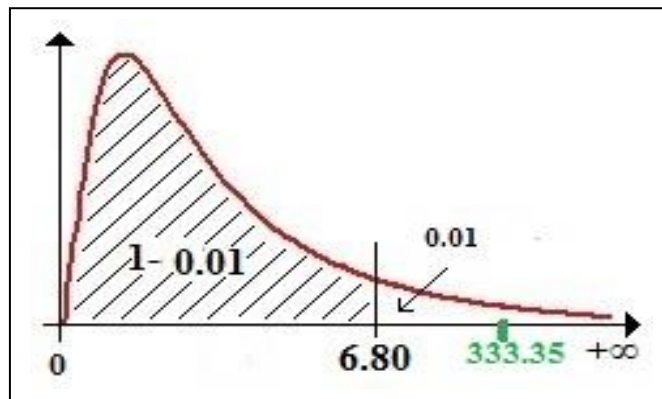
2.2.2.3.4. Prise de décision :

Algébriquement :

La valeur du test « $P_0 = 333.35$ » se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet] $6.80 ; +\infty$ [selon qu'il s'agit d'un test unilatéral d'un seuil de signification de $\alpha = 0.01$:

Graphiquement :

Graphique 6.11 : Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = 333.35$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Fisher Snedecor test unilatéral :



Donc, nous rejetons l'hypothèse nulle H_0 . Et par conséquent, nous acceptons l'hypothèse alternative H_1 . Cela veut dire, qu'il existe une liaison linéaire statistiquement significative entre X_c et Y_c , c'est-à-dire, X_c et Y_c sont significativement corrélés. Et puisque le coefficient de corrélation linéaire de Pearson soit négatif ($r' = -0.822$), alors, l'hypothèse suivante soit validée au niveau de notre échantillon :

⁷⁹³ Voir annexe 24 : « Table statistique de la loi de Fisher Snedecor avec $\alpha = 0.01$ test unilatéral », page 754.

Hypothèse C :

« Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance de la documentation sociale et le degré du nombre de types de problèmes liés à la documentation sociale ».

2.2.2.4. Validation de l'hypothèse « D » :

Nous allons essayer de valider l'hypothèse suivante : « Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail et le degré du nombre de types des accidents de travail et des maladies professionnelles ». Pour ce faire :

2.2.2.4.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :

Soit :

r' : le coefficient de corrélation du sous-échantillon de taille de 162 entreprises ;

X_d : l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail ;

Y_d : le nombre annuel moyen des types des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Soit les hypothèses :

- $H_0 : r' = 0$: Absence d'une liaison linéaire entre X_d et Y_d .
- $H_1 : r' \neq 0$: Existence d'une liaison linéaire statistiquement significative entre X_d et Y_d , c'est-à-dire, X_d et Y_d sont significativement corrélés (puisque, même que X_d et Y_d ne suivent pas nécessairement une loi de probabilité normale, mais, nous avons $162 \geq 30$).

2.2.2.4.2. Valeur du test :

Soit « P_0 » la valeur du test calculée selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor à 1 et 160 degrés de liberté. Donc :

$$P_0 = \frac{(n-2) \times (r')^2}{[1 - (r')^2]} = \frac{(162-2) \times (-0,73)^2}{[1 - (-0,73)^2]} = \mathbf{182.54} \text{ suit une loi de Fisher à 1 et 160 degrés de liberté.}$$

2.2.2.4.3. Fixation de la valeur critique :

Puisque au départ, nous avons choisi convenablement un **test de type bilatéral** en adoptant un seuil de signification de $\alpha = 0.01$, dans ce cas, nous allons conserver le même seuil de signification de $\alpha = 0.01$ pour le calcul de la valeur critique selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor **test unilatéral**. Par contre, si nous avons choisi au départ un **test unilatéral**, dans ce cas, le seuil de signification sera de $\alpha = 0.01 \times 2 = 0.02$ pour le calcul de la valeur critique selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor **test unilatéral**.

Selon la table statistique de la loi de probabilité de Fisher Snedecor à 1 et 160 degrés de liberté avec un seuil de signification de $\alpha = 0.01$ test unilatéral⁷⁹⁴, la valeur critique est :

$$P = 6.80.$$

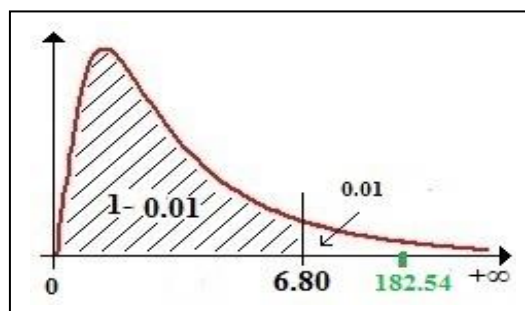
2.2.2.4.4. Prise de décision :

Algébriquement :

La valeur du test « $P_0 = 182.54$ » se situe à l'intérieur de l'intervalle de la zone de rejet] 6.80 ; $+\infty$ [selon un test unilatéral avec un seuil de signification de $\alpha = 0.01$:

Graphiquement :

Graphique 6.12 : Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = 182.54$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Fisher Snedecor test unilatéral :



Donc, nous rejetons l'hypothèse nulle H_0 . Et par conséquent, nous acceptons l'hypothèse alternative H_1 . Cela veut dire, qu'il existe une liaison linéaire statistiquement significative entre X_d et Y_d , c'est-à-dire, X_d et Y_d sont significativement corrélés. Et puisque

⁷⁹⁴ Voir annexe 24 : « Table statistique de la loi de Fisher Snedecor avec $\alpha = 0.01$ test unilatéral », page 752.

le coefficient de corrélation linéaire de Pearson soit négatif ($r' = -0.73$), alors, l'hypothèse suivante soit validée au niveau de notre échantillon :

Hypothèse D :

« Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail et le degré du nombre de types des accidents de travail et des maladies professionnelles ».

Cependant, toutes les quatre (4) hypothèses citées et validées ci-dessus ne peuvent pas être généralisée sur l'ensemble de la population-mère présentée par l'ensemble des P.M.E. / P.M.E. du territoire marocain ; vu qu'au départ, nous nous sommes basés sur un échantillon par convenance par rapport à cette population mère.

SECTION 3. Dégagement de modèle de recherche :

Dans cette section, nous allons définir les différentes variables dégagées par les hypothèses citées ci-avant ainsi que leurs items de mesure (3.1), ensuite, un modèle de recherche sera enfin proposé (3.2).

3.1. Variables et Items des hypothèses :

D'après les hypothèses citées-ci-dessus, nous pouvons dégager deux (2) variables pour chaque hypothèse. Chacune de ces deux (2) variables sera mesurée par des items.

3.1.1. Variables et items de l'hypothèse « A » :

De l'hypothèse « A », nous pouvons dégager deux (2) variables différentes à savoir :

- La variable « Y_A » : Degré des conflits individuels de travail ;
- La variable « X_A » : Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail.

Chaque variable citée ci-dessus sera mesurée par des items. En effet, pour mesurer cette variable, nous avons proposé certaines questions dans notre questionnaire :

3.1.1.1. Items de la variable « Y_A » :

Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le nombre annuel moyen de types des conflits individuels déclenchés au sein de l'entreprise.	- Nombre types conflits individuels.

3.1.1.2. Items de la variable « X_A » :

Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au contrat de travail ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la	- Conditions de travail.

- carte de travail ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la durée normale de travail ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux heures supplémentaires ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au congé annuel ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au repos hebdomadaire ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux jours de fêtes chômés et payés ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux repos spéciaux.	
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au paiement des salaires ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la prime d'ancienneté.	- Salaires.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la sécurité sociale ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au paiement des cotisations à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.) ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à l'assurance Accidents de Travail (A.T.).	- Protection sociale.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au respect de l'application graduelle des sanctions et leur formalisation ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au respect de la procédure d'audition et de défense des salariés ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au licenciement.	- Procédure disciplinaire.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au travail des enfants.	- Travail des enfants.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au travail des femmes.	- Travail des femmes.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au travail des handicapés.	- Travail des handicapés.

3.1.2. Variables et items de l'hypothèse « B » :

De l'hypothèse « B », nous pouvons dégager deux (2) variables différentes à savoir :

- La variable « Y_B » : degré des conflits collectifs de travail ;
- La variable « X_B » : Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail.

Chaque variable citée ci-dessus sera mesurée par des items. En effet, pour mesurer cette variable, nous avons proposé certaines questions dans notre questionnaire :

3.1.2.1. Items de la variable « Y_B » :

Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le nombre annuel moyen de types des conflits collectifs déclenchés au sein de l'entreprise.	- Nombre types conflits collectifs.

3.1.2.2. Items de la variable « X_B » :

Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la négociation collective du travail.	- Négociation collective du travail.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la convention collective du travail.	- Convention collective du travail.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux délégués salariaux ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux représentants syndicaux ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au comité de l'entreprise ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au comité de sécurité et d'hygiène.	- Institutions représentatives du personnel.

3.1.3. Variables et items de l'hypothèse « C » :

De l'hypothèse « C », nous pouvons dégager deux (2) variables différentes à savoir :

- La variable « Y_C » : Fréquence des problèmes liés à la documentation sociale ;
- La variable « X_C » : Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail.

Chaque variable citée ci-dessus sera mesurée par des items. En effet, pour mesurer cette variable, nous avons proposé certaines questions dans notre questionnaire :

3.1.3.1. Items de la variable « Y_C » :

Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le nombre annuel moyen de problèmes liés à la documentation sociale déclenchés envers les tiers (salariés, Etat...) et envers l'entreprise.	- Nombre types problèmes documentation sociale.

3.1.3.2. Items de la variable « X_C » :

Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au règlement intérieur ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au livre de paie ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au bulletin de paie ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la liste des chantiers temporaires ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à l'utilisation du registre des congés annuels payés ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au registre des mises en demeure et des observations de l'inspecteur du travail ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la police d'assurance contre les Accidents de Travail ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux bordereaux des cotisations à la Sécurité Sociale et à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.) ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à la documentation faisant connaître l'identité complète de l'employeur ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à l'affiche de la date, le jour, l'heure et le lieu de la paye ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à l'affiche de l'organisation du repos hebdomadaire ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à l'affiche des dates des départs en congé annuel payé ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au plan d'évacuation en cas de sinistre ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au résumé de la loi relative à la réparation des accidents du travail. - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à l'avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les	- Documentation sociale.

ateliers de soudure : - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées à l'avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre.	

3.1.4. Variables et items de l'hypothèse « D » :

De l'hypothèse « D », nous pouvons dégager deux (2) variables différentes à savoir :

- La variable « Y_D » : Fréquence des problèmes liés aux accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- La variable « X_D » : Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail.

Chaque variable citée ci-dessus sera mesurée par des items. En effet, pour mesurer cette variable, nous avons proposé certaines questions dans notre questionnaire :

3.1.4.1. Items de la variable « Y_D » :

Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le nombre annuel moyen de types des causes produisant des accidents de travail des maladies professionnelles au sein de l'entreprise.	- Nombre types problèmes produisant accident de travail (A.T.) et maladies professionnelles (M.P.).

3.1.4.2. Items de la variable « X_D » :

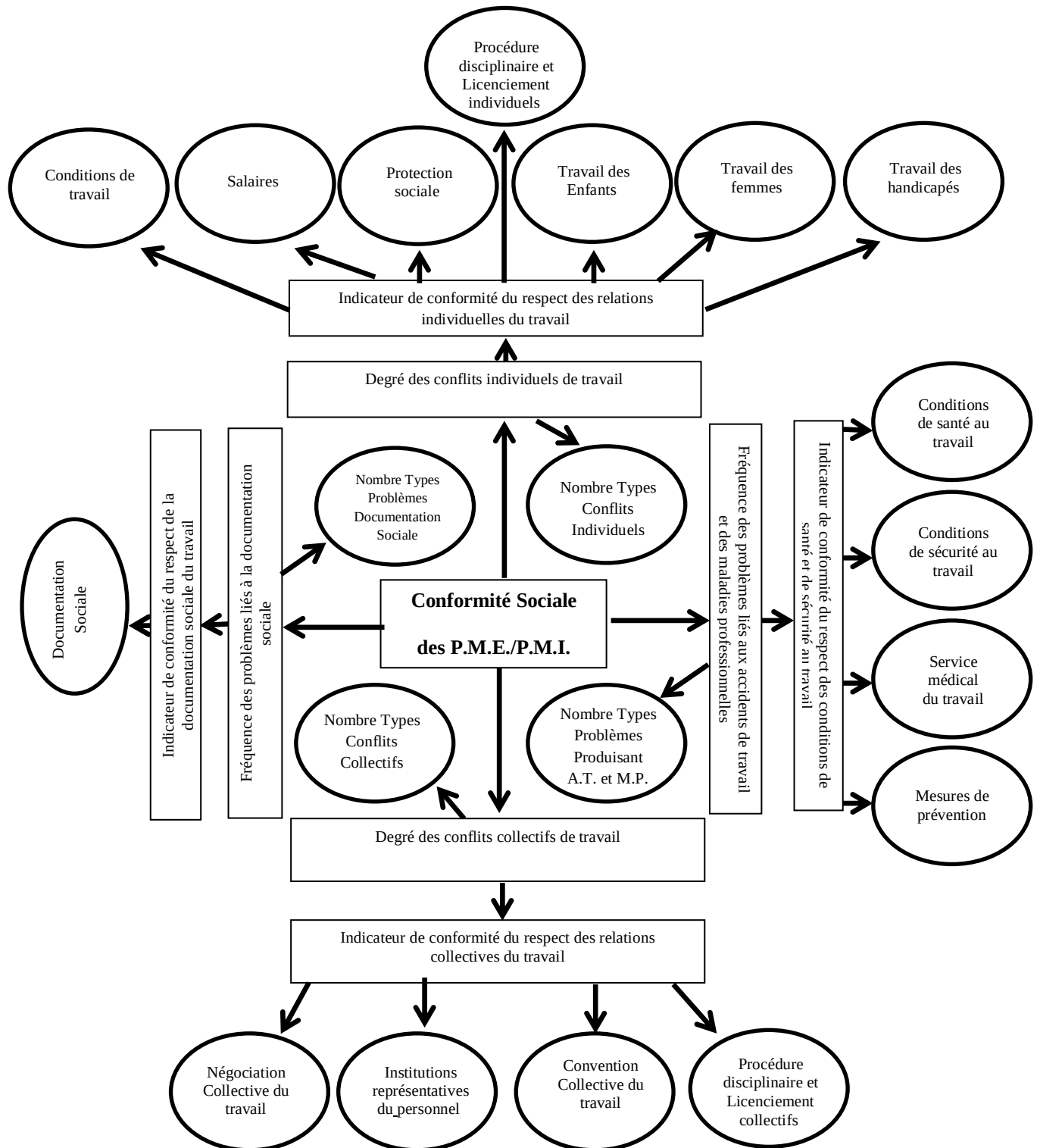
Les questions posées	Les items de mesure correspondants
- Le degré de conformité des conditions de santé au travail.	- Conditions de santé au travail.
- Le degré de conformité des conditions de sécurité au travail.	- Conditions de sécurité au travail.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées au service médical du travail.	- Service médical du travail.
- Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux mesures de prévention individuelle ; - Le degré de conformité de l'ensemble des conditions liées aux mesures de prévention collective.	- Mesures de prévention.

3.2. Modèle de recherche :

Nous avons essayé de générer et de proposer un « modèle de recherche » validé empiriquement sur l'ensemble de notre échantillon :

Figure 6.1 :

Modèle de Recherche des indicateurs de performance en conformité sociale marocaine.



Conclusion du Chapitre 6

Ce sixième chapitre s'intéressait à l'interprétation et à la discussion des résultats de l'enquête, il avait trois (3) principaux objectifs. En premier lieu, il s'agit d'interpréter et de discuter les résultats de l'enquête réalisée.

En deuxième lieu, il s'agit de proposer et de tester quatre (4) hypothèses déduites de notre recherche. Ces hypothèses ont été toutes validées via le test du coefficient de corrélation de Pearson avec un seuil de signification de 1%.

En dernier lieu, nous avons pu suggérer un modèle de recherche traduisant les hypothèses proposées.

CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE

Dans cette deuxième partie de la thèse, nous avons développé trois chapitres conceptuels. Dans le quatrième chapitre, nous avons abordé la présentation de l'étude empirique et la méthodologie d'approche de la recherche. Ainsi, nous avons présenté la phase pré-enquête, la phase préparation de l'enquête, et enfin, la phase de l'enquête sur le terrain de recherche.

Dans le cinquième chapitre, nous avons traité et analysé les données dégagées de l'enquête. Ainsi, nous avons collecté et nettoyé les données tirées de l'enquête réalisée, dépouillé le questionnaire de l'enquête, et enfin, présenté et analysé les résultats de l'enquête.

Dans le sixième chapitre, nous avons interprété et discuté les résultats de l'enquête. Ainsi, nous avons interprété et discuté les résultats de l'enquête réalisée, proposé et testé les hypothèses déduites de notre recherche, et enfin, suggéré un modèle de recherche validé empiriquement.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente thèse a pour objectif d'étudier la mesure du degré de performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur formel de l'ensemble du territoire marocain via les indicateurs de performance en conformité sociale, en se basant sur la législation sociale marocaine et les différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc. Cependant, vu l'insuffisance des moyens financiers et logistiques pour réaliser l'enquête sur l'ensemble de la population-mère présentée par le territoire marocain, cette étude a été réalisée sur un échantillon par convenance présenté par la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Il s'agit de préciser que même un échantillon par convenance réduit généralement la crédibilité de l'étude par rapport à sa population-mère, mais dans la présente étude et d'une manière non officiel, cet échantillon ne réduira pas le niveau de cette crédibilité par rapport à sa population mère puisqu'il n'existe pas des particularités spéciales propres à la région en question par rapport au Maroc.

Pour ce faire, dans un premiers temps, nous avons présenté le cadre conceptuel de notre recherche, en définissant les principaux concepts et les principales notions utilisés dans le cadre de ce travail.

Ensuite, nous avons présenté le cadre empirique de ce travail, en présentant l'étude empirique et la méthodologie d'approche de notre recherche , en traitant et analysant les données de l'enquête réalisée sur le terrain et l'élément de recherche, et en interprétant et discutant les résultats tirés de l'enquête. En effet, selon la méthode d'échantillonnage stratifiée, nous avons pu réaliser une enquête par questionnaires sur 162 entreprises appartenant à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima suivant la méthode face à face. Après le recueil des données auprès de ces entreprises, celles-ci ont été d'abord, soumises à une analyse exploratoire opérée sous le logiciel Statistics version 23.0, ensuite les résultats de ces données ont été présentés, analysés, interprétés et discutés.

Finalement, nous avons pu proposer un modèle de recherche validé empiriquement. Ce modèle a été construit suivant un raisonnement par induction en analysant une littérature riche et variée portant sur la performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I., cela par l'identification de huit variables dégagées de quatre hypothèses de recherche. Ces variables

ont été intégrées dans notre modèle conceptuel afin d'expliquer les éléments affectant le niveau de la conformité sociale des P.M.E. /P.M.I..

D'après les résultats tirés de l'enquête, les P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, d'une manière particulière, et celles de l'ensemble du territoire marocain, d'une manière générale, sont incitées de plus en plus à être conformes socialement, sachant que la compétitivité de l'entreprise passe inmanquablement par la mobilisation de ses ressources humaines. C'est pour cela que sa finalité économique doit être indissociable de sa finalité sociale. Ce choix d'un double projet économique et social permet à l'entreprise de soigner sa marque employeur, mais aussi attirer et retenir les talents. Le témoignage des salariés à leur entreprise constitue l'un des facteurs clés de son succès. Cette confiance reste tributaire de la capacité de l'entreprise à adopter, de manière constante et volontariste, un comportement responsable envers ses collaborateurs. Ceci passe par le respect des droits fondamentaux de la personne humaine dans tout acte de management au quotidien.

Au Maroc, la nécessité de mise à niveau de l'économie nationale reste parmi les choix économiques du pays, qui est tributaire d'un intérêt plus accentué pour les P.M.E./P.M.I. constituant la majeure partie du tissu économique et participant à la création de richesse nationale, et par conséquent, la création de l'emploi .

D'où, l'importance de la conformité sociale qui vient à un moment où le pays déploie tous ses efforts pour réussir les chantiers de la mise à niveau économique et sociale afin de répondre aux paris du développement et de relever les défis de la mondialisation et de la concurrence, ainsi que pour favoriser l'investissement national et étranger dans le secteur privé, en raison du rôle important qui est appelé à jouer dans l'édification d'une économie moderne.

L'accélération du processus d'adoption de la conformité sociale favorisera l'investissement et l'emploi au pays, sans oublier aussi que l'instauration d'une paie sociale par les partenaires sociaux constituera l'une des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement au pays. En effet, la conformité sociale fournira au pays les avantages suivants :

- Consolider les mécanismes de dialogue et de conciliation lors des procédures de règlement des conflits du travail individuels et collectifs ;
- Vu le rôle essentiel des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés, en tant que parties actives dans le développement de l'économie nationale, la conformité sociale permettra d'accorder un intérêt qu'elles mériteraient, et

notamment à travers la négociation collective, qui doit être menée à tous les niveaux pour qu'elle participe à produire des effets positifs sur les relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail, et ce dans un cadre organisé, régulier, obligatoire et revêtu d'un caractère institutionnel ;

- Viser à renforcer les capacités contractuelles des partenaires sociaux afin de promouvoir les conventions collectives du travail, de mettre en valeur leur rôle et la position desdits partenaires sociaux, en consécration du principe de l'entreprise et du syndicat citoyens, ce qui permettra l'amélioration des conditions du travail et de son environnement et la garantie de la santé et de la sécurité sur les lieux du travail ;
- Viser à renforcer la culture salariale en les communiquant par tous les moyens, et par le biais de leurs représentants, toutes les informations et données susceptibles de participer à l'amélioration de leur situation, de rehausser leur qualification et de promouvoir l'entreprise ;
- Le respect des droits et libertés garanties par la constitution dans le domaine du travail, en plus des principes des droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus, ainsi que des conventions de l'Organisation Internationale de Travail ratifiées par le Maroc, notamment celles concernant la liberté du travail et l'exercice de l'activité syndicale, le droit à l'organisation et à la négociation, le droit à l'initiative et à la propriété et la protection de la femme et de l'enfant.

Particulièrement au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, la conformité sociale lui présente un atout incontournable. En effet, c'est la région parmi les autres qui tirera la croissance du pays dans les années à venir, puisqu'elle connaît une activité économique importante. Elle connaît depuis quelques années une demande croissante en projets d'investissement, particulièrement dans le domaine de l'industrie, du tourisme et de l'immobilier. La diversification de ses potentialités humaines, naturelles et ses atouts économiques, leur a permis d'occuper une place privilégiée en tant que métropole économique du Royaume, faisant d'elle une destination privilégiée d'importants investisseurs nationaux et étrangers.

En guise de conclusion générale de ce travail doctoral, nous dressons ci-dessous un bilan des principaux apports théoriques et pratiques relatifs à celui-ci. Nous soulignons également les limites inhérentes à notre étude. Enfin, nous discutons un ensemble d'interrogations et de réflexions que nous avons présentées sous forme de prolongements et voies de recherche futures.

1. Apports de la recherche :

Les apports de la recherche peuvent être regroupés dans deux domaines, celui de la théorie et celui de la pratique de l'audit de conformité sociale.

1.1. Apports théoriques :

Les apports théoriques de la recherche commencent avec la démarche originale d'investigation qui met à contribution différentes approches théoriques dans le but de comprendre et résoudre une problématique plus ou moins complexe. Il s'inscrit dans une logique cumulative et vient d'enrichir les travaux antérieurs traitant les pratiques de l'audit de conformité sociale dans les P.M.E. /P.M.I..

Le deuxième apport théorique de la recherche est lié à l'étude de l'outil audit de conformité sociale en tant qu'outil au pilotage de la gestion des ressources humaines, et plus précisément, étant comme un élément important faisant partie au système d'information de la gestion des ressources humaines.

Le dernier apport théorique relatif à notre recherche concerne l'élaboration d'un modèle d'indicateurs de performance en conformité sociale permettant de mesurer le degré du respect des P.M.E. /P.M.I. vis-à-vis à leurs conformités sociales. En effet, ce modèle a été constitué à partir de l'analyse d'une littérature riche et diversifiée des différentes dispositions législatives et réglementaires de la législation sociale marocaine et des différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc.

1.2. Apports pratiques :

Les principaux apports pratiques relatifs à notre travail doctoral peuvent être résumés en deux points :

Le premier apport pratique relatif à notre travail concerne notre outil d'investigation. En effet, notre questionnaire de recherche que nous avons développé peut être considéré comme un outil de diagnostic et d'évaluation en faveur des dirigeants des P.M.E. /P.M.I.. Il permettra ainsi d'obtenir des informations variées sur les pratiques de la conformité sociale de l'entreprise.

Le deuxième apport pratique de notre recherche concerne un travail original. En effet, ce travail a permis de présenter l'image et le bilan plus ou moins réels du degré de performance sociale en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima. Cela facilitera la tâche aux pouvoirs publics de trouver des solutions concrètes pour

accélérer le processus du respect de la conformité sociale par les P.M.E./P.M.I. à l'échelon national.

Après avoir exposé les principaux apports de notre travail de recherche, nous présentons ci-dessous les limites relatives à celui-ci.

2. Limites de la recherche :

En dépit des contributions théoriques et pratiques de notre travail doctoral, celui-ci présente un certain nombre de limites. Celles-ci sont d'ordre théorique et empirique.

2.1. Limites théoriques :

Du point de vue théorique, la principale limite que représente cette recherche est celle de la difficulté de compréhension de certaines dispositions législatives et réglementaires de la législation sociale notamment le code de travail, vu d'une part, la formulation défectueuse et incomplète de certains de ses articles et ses textes d'application et d'autre part, vu l'existence des vides juridiques dans ses dispositions. Ce qui conduit à produire des multiples interprétations utilisées pour la formulation et la construction de la base des indicateurs de performance en conformité sociale.

2.2. Limites empiriques :

Du point de vue empirique, la principale limite que représente cette recherche est au niveau de la faible taille du sous-échantillon, présentée par 162 entités, adoptée par rapport au terrain de recherche. Cela est dû par :

Premièrement, vu la difficulté de la compréhension de l'enquêté des mots et termes spécifiques propres à la législation sociale mentionnés au questionnaire, et vue le manque de connaissances juridiques en ce qui concerne les conditions du respect de la conformité sociale de la part de l'enquêté, il nous apparut d'adopter exclusivement la méthode du questionnaire face à face. Cette méthode coûte plus chère en terme de la durée du questionnement des enquêtés et en terme des moyens financiers et logistiques pour réaliser l'enquête.

Deuxièmement, la difficulté dans la réalisation du questionnaire. En effet, la majorité des enquêtés refusent de nous accueillir, ou bien, de nous fournir des informations fiables et réelles propres à leurs entités, et par voie de conséquence, notre étude de recherche s'est basée sur une faible taille de sous-échantillon.

La deuxième limite que représente cette recherche est la limite géographique du terrain de recherche à la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima. En effet, vu l'insuffisance des moyens financiers et logistiques pour réaliser l'enquête sur l'ensemble de la population-mère présentée par le territoire marocain, l'étude a été réalisée sur un échantillon par convenance présenté par la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Cependant, même un échantillon par convenance réduit généralement la crédibilité de l'étude par rapport à sa population-mère, dans la présente étude et d'une manière non officielle, cet échantillon ne réduira pas le niveau de cette crédibilité par rapport à sa population mère puisqu'il n'existe pas des particularités spéciales propres à la région en question par rapport au Maroc.

La mise en évidence des limites théoriques et empiriques relatives à ce travail montre que la réalisation d'autres études améliorant le dispositif de recherche actuel est nécessaire.

3. Prolongements et voies de recherche futures :

Les limites de la recherche discutées ci-dessus indiquent clairement quelques directions de prolongements pour notre recherche.

Ainsi, la première voie de recherche qui pourrait être suggérée concerne l'action du législateur, d'une part, dans la révision et la correction des formulations défectueuses et incomplètes de certains articles et textes d'application de certaines dispositions législatives et réglementaires de la législation sociale marocaine notamment le code du travail, et d'autre part, dans le remplissage du vide juridique de ces dispositions.

Une deuxième voie de recherche à notre travail consisterait à réaliser cette présente étude se limiter non seulement au découpage territoriale de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, mais aussi, étendre cette étude à l'échelon national et à l'échelon du découpage territoriale des autres régions.

En conclusion, ce travail doctoral nous a permis de répondre à notre question de recherche en mesurant le degré de performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur formel de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, d'une manière particulière, et du territoire marocain, d'une manière générale, via les indicateurs de performance en conformité sociale, en se basant sur la législation sociale marocaine et les différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc. Cependant, ce travail ne prétend pas donner un résultat exhaustif et complet de cette étude. Celui-ci ne constitue qu'une première étape d'un long processus de recherche et nécessite d'être complété par des travaux postérieurs.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

- AKTOUF Omar. *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique* [en ligne]. Presse de l'Université du Québec, 1987, pp. 73-79, pp. 93-94, pp.105-110. Disponible sur : http://classiques.uqac.ca/contemporains/Aktouf_omar/metho_sc_soc_organisations/metho_sc_soc_organisations.pdf (20/02/2019).
- AMZALLAG E., N. PICCIOLO & F. BRY [en ligne]. *Chapitre 7 : les tests statistiques*. In : *Introduction à la statistique*. éd. n° 5889. Boisseau, Toulouse, France : Hermann éditeurs des sciences et des arts, 1978, pp. 207-309. Disponible sur : https://epub.ub.uni-muenchen.de/8377/1/oa_8377.pdf (21/02/2019).
- EL FEKKAK M'hamed. *Législation du travail, tome 1 : relations de travail*. Casablanca, Maroc : Imprimerie Najah el Jadida, 2006a. ISBN 9954-0-5252-6.
- EL FEKKAK M'hamed. *Législation du travail, tome 2 : sécurité et conditions de travail*. Casablanca, Maroc: Imprimerie Najah el Jadida, 2006b. ISBN 9954-0-5252-6.
- EL FEKKAK M'hamed. *Législation du travail, tome 3 : protection sociale des salariés*. Casablanca, Maroc : Imprimerie Najah el Jadida, 2006c. ISBN 9954-0-5252-6.
- EL FEKKAK M'hamed. *Droit du travail*. Casablanca, Maroc : Imprimerie Najah el Jadida, 2008. ISBN 9954-8410-2-4
- LOBRY C. & RITAINE M. *Les relations juridiques de l'entreprise et ses partenaires*. Tome 2. éd. n° 1, Clamecy, France : Nouvelle imprimerie Laballery, 1996. (Techniplus Droit) ISBN 2.7135.1663.3.05.96
- MONGEAU Pierre. *Réaliser son mémoire ou sa thèse : côté jeans et côté tenue de soirée* [en ligne]. Québec, Canada : Presse de l'Université du Québec, 2008, pp. : 90-95 ISBN 9782760519749. Disponible sur : <https://flipbook.cantook.net/?d=%2F%2Fwww.entrepotnumerique.com%2Fflipbook%2Fpublications%2F145.js&oid=7&c=&m=&l=fr&r=https://puq.ca&f=pdf> (21/02/2019).
- RAKOTOMALALA Ricco. *Comparaison de populations -Tests paramétriques* [en ligne]. Version 1,2. France : Université Lumière Lyon 2. Sd. Disponible sur : http://eric.univ-lyon2.fr/~ricco/cours/cours/Comp_Pop_Tests_Parametriques.pdf (22/02/2019).

OUVRAGES NON-CONSULTÉS :

- AMALBERTI R. *Piloter la sécurité*. 2012.
- ANTHONY R. N. *The management control function*. Boston, U.S.A.: Harvard Business School Press, 1988.

- BAUMARD P., DONADA C., IBERT J. & XUEREB J.-M. *La collecte des données et la gestion de leurs sources, Méthodes de recherche en management*. Paris, France : Dunod, 2003.
- BOUQUIN H. *Pourquoi le contrôle de gestion existe-t-il encore ?*. Vol. 21, n° 3, 1996.
- BOURGUIGNON A. *Sous les pavés, la plage... ou les multiples fonctions du vocabulaire comptable : l'exemple de la performance*. Vol. 3. n° 1, 1995. (Comptabilité, Contrôle et Audit)
- BOURGUIGNON A. *Performance et contrôle de gestion*. In : Encyclopédie de comptabilité, contrôle de gestion et audit, Paris, France : Economica, 2000.
- CONDOR. *La prospective en milieu P.M.E. /P.M.I. entre nécessité et contraintes*. 2003.
- DEMIRCAN N. & ERTÜRK A. *Comparing innovation capability of Small and Medium sized Enterprises: examining the effects of organizational culture and empowerment*. 2010.
- JULIEN. *Les P.M.E. bilan et perspectives*. 1997.
- JULIEN. *Trente ans de théories en P.M.E. : de l'approche économique à la complexité*. Vol. 21, n° 2, 2008.
- JULIEN & MARCHESNAY. *La petite entreprise*. 1988.
- KAPLAN R. S. & NORTON D. P. *Linking the Balanced Scorecard to Strategy*. Vol. 39, n° 1, 1996.
- KAPLAN R. S. & NORTON D. P. *Comment utiliser le tableau de bord prospectif ?*. 2001.
- LORINO P. *Comptes et récits de la performance*. Paris, France : éditions d'organisation, 1995.
- MARCHESNAY & MESSENGHEM. *Cas de stratégie de P.M.E et d'entrepreneuriat*, 2011.
- MINTZBERG H., AHLSTRAND B. & AMPEL J. *Strategy safari*, 2005.
- PAVON L. *Financiamiento a las microempresas y las pymes en México*. 2006.
- PERRET V. & SÉVILLE M. *Fondements épistémologiques de la recherche : méthodes de recherche en management*. Paris, France : Dunod, 2003.
- PIORE M. & SABEL Ch. *The Second Industrial Divide*. éd. américaine, 1984. *Les chemins de la prospérité : de la production de masse à la spécialisation souple* », éd. française, 1989.
- SANCHEZ & BRIONES. *Proceso de decisión estratégica en la PYME y su impacto en el desempeño global*, 2009.
- SERGRESTIN D. *Les chantiers du manager*. Paris, France : Armand Colin, 2004.

THÈSES :

BEN AYED DAMAK Nadia. *Les pratiques de calcul des coûts dans les P.M.E. en Tunisie : de l'approche opérationnelle à l'approche stratégique* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Lille, France : Université de Lille 2 Droit et Santé en collaboration avec l'Université de Sfax-La de la Tunisie, 23 Juin 2015, pp. 62-65. Disponible sur : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01195553/document> (22/02/2019).

BONNEVEUX Elise. *L'intégration des principes de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise par les dirigeants de P.M.E. : la démarche collective innovante d'un réseau professionnel* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Tours, France : Université François-Rabelais de Tours, école doctorale sciences de l'Homme et de la société, centre d'études et recherches en management de Touraine (CERMAT – E.A. 2109), 06 Décembre 2010, p. 47. Disponible sur : http://www.applis.univ-tours.fr/theses/2010/elise.bonneveux_3251.pdf (22/02/2019).

CLAUDE Nadège. *Variabilité du droit du travail* [en ligne]. Doctorat en Droit Privé. Angers, France : Université d'Angers, école doctorale Pierre COUVRAT, 07 Décembre 2010, pp. 16, 17, 24. Disponible sur : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00579595/document> (22/02/2019).

GHANI Raihane. *Contribution à la compréhension de l'adoption des E.R.P. dans les P.M.E. marocaines : une approche structurationniste et culturelle* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Montpellier, France : Université Montpellier 1, école doctorale économie et gestion (E.D. 231), administration économique et sociale, Montpellier Recherche en Management, section CNU : 06, 03 Décembre 2012, pp. 61. Disponible sur : http://www.biu-montpellier.fr/florabium/servlet/DocumentFileManager?source=ged&document=ged:IDOC:18153&resolution=&recordId=theses%3ABIU_THESE%3A1374&file= (22/02/2019).

LAARRAF Zouhair. *De la perception de la Responsabilité Sociétale de l'entreprise à la traduction Ressources Humaines : Cas de dirigeants de P.M.E. en Aquitaine* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Paris, France : Conservatoire national des Arts et Métiers, école doctorale droit, sciences sociales et politiques, science économiques et de gestion, équipe de recherche pôle de sciences de gestion, institut de recherche en gestion des organisations de Paris, 03 Septembre 2010, p. 94. Disponible sur : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00839596/document> (22/02/2019).

MORUA RAMIREZ Juan. *Pour une conception stratégique de la valeur des produits et services : une approche dynamique en P.M.E* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Lorraine, France : Université de Lorraine, 12 Décembre 2013, pp. 226-227, 230-232. Disponible sur : http://docnum.univ-lorraine.fr/public/DDOC_T_2013_0319_MORUA_RAMIREZ.pdf (22/02/2019).

MULLER Laurent. *Contribution à la conduite du changement en P.M.E : intégration de représentations organisationnelles au processus de changement participatif* [en ligne]. Lorraine, France : Université de Lorraine, Institut Polytechnique de Lorraine, laboratoire de recherche en génie des systèmes industriels, 02 Novembre 1999, pp. 20-21. Disponible sur : http://docnum.univ-lorraine.fr/public/INPL_T_1999_MULLER_L.pdf (22/02/2019).

NIVET Brigitte. *L'actionnabilité des dispositifs institutionnalisés d'incitation à la gestion des ressources humaines dans les PME* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Auvergne, France : Université d'Auvergne, école doctorale de sciences économiques juridiques et de gestion (n° 245), 31 Mai 2013, p. 120. Disponible sur : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01165182/document> (22/02/2019).

ZIAN Houda. *Contribution à l'étude des tableaux de bord dans l'aide à la décision des P.M.E. en quête de performance* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Bordeaux, France : Université Montesquieu – Bordeaux IV, école doctorale entreprise économie société (E.D. 42), 28 Janvier 2013, pp. 67, pp. 75-77, pp. 164-182. Disponible sur : <http://www.theses.fr/2013BOR40003> (20/02/2019).

THÈSES NON-CONSULTÉES :

GALLAIS M. *Instrumentation de gestion, cognition et apprentissage en P.M.E.* 2009.

REVUES :

Afnor Editions. *ISO 26000 : Responsabilité Sociétale : Comprendre déployer et évaluer*, 2010.

Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie. *Guide pour la mise en place par étapes d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail* [en ligne]. Paris, France, Octobre 2007. ISBN 2-85723-466-X. Disponible sur : https://www.limoges.cci.fr/management-de-la-sante-et-securite.html?file=tl_files/cci-limoges/PDF/Sante%20securite/guide%20par%20etapes%20123Securite.pdf (23/02/2019).

Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (A.C.F.C.I.). *Guide P.M.E. /P.M.I. : Santé et Sécurité au Travail* [en ligne], Février 2010, pp. 1. ISBN 978-2-85723-480-7. Disponible sur : https://www.ccirezo-normandie.fr/sites/default/files/u6154/guide_sante_securite_au_travail_20101.pdf (23/02/2019).

Bureau International de Travail. (B.I.T.). *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail* [en ligne]. Genève, Suisse : Bureau International de Travail, éd. n° 1, 2004, p. 1. ISBN 92-2-213375-7. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087427.pdf (23/02/2019).

Bureau International du Travail. *Liste des Maladies Professionnelles : identification et reconnaissance des maladies professionnelles-critères pour incorporer des maladies dans la liste des maladies professionnelles de l'Organisation Internationale de Travail* [en ligne]. Genève, Suisse : Bureau International de Travail, éd. n° 1, 2010 (Sécurité et santé au travail, série n°74). ISBN 978-92-2-223795-1. ISSN 0250-412x. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_150326.pdf (23/02/2019).

- Bureau International de Travail. *Le manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail* [en ligne]. Genève, Suisse : Bureau International de Travail, éd. n° 1, 2012, pp. 43-44. ISBN 978-92-2-226638-8. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192634.pdf (24/02/2019).
- Bureau International de Travail. *Les règles du jeu : une brève introduction aux normes internationales du travail* [en ligne]. Genève, Suisse : Bureau International de Travail, éd. n° 3, 2014. ISBN : 978-92-2-229064-2. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318125.pdf (23/02/2019).
- Commission Mondiale sur la Dimension Sociale de la Mondialisation. *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous* [en ligne]. Genève, Suisse : Bureau International de Travail, éd. n°1, Février 2004, pp. 161. ISBN 92-2-215426-6. Disponible sur : <https://www.ilo.org/public/french/wcsdg/docs/report.pdf> (24/02/2019).
- Confédération Générale des Entreprises du Maroc (C.G.E.M.). *R.S.E. : les aspects relatifs au travail* [en ligne]. Casablanca, Maroc : C.G.E.M., Mai 2009, pp. 25, 29, 32,34, 35, 50, 59, 74 ,75. Disponible sur : <http://rse.cgem.ma/upload/250400358.pdf> (24/02/2019).
- Confédération Générale des Entreprises au Maroc (C.G.E.M.). *Code du travail au service du développement et de la responsabilité sociale* [en ligne], sd. Disponible sur : <http://www.cgem.ma/fr/actualite-cgem/le-code-du-travail--au-service-du-developpement-et-de-la-responsabilite-sociale----1264> (24/02/2019).
- Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières (C.D.V.M.) au Maroc. *Le Financement des P.M.E. au Maroc*, 17 Mai 2011, pp. 5, 8, 28,29, 30.
- DAMAK AYADI Salma. Le référentiel de normalisation social SA 8000 : enjeux et perspectives [en ligne]. *Normes et Mondialisation*. France : archives-ouverte.fr, Mai 2004. Disponible sur : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00593069/document> (23/02/2019).
- Direction Générale des Collectivités Locales. *La monographie de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima*, 2015.
- EL FEKKAK M'hamed. Des clauses pour flexibiliser le contrat de travail. *SocialMaroc.net* [en ligne], origine depuis Lavieeco.com du 07/09/2012. Disponible sur : <http://socialmaroc.net/des-clauses-pour-flexibiliser-le-contrat-de-travail> (24/02/2019).
- EL FEKKAK M'hamed. Ce que prévoit le statut des représentations du commerce au Maroc. *SocialMaroc.net* [en ligne], origine depuis Lavieeco.com du 14/03/2014. Disponible sur : <http://socialmaroc.net/ce-que-prevoit-le-statut-des-representants-de-commerce-au-maroc> (24/02/2019).
- ENNACEUR Mohamed. *Les nouvelles voies de l'audit social : la S.A. 8000 - de nouvelles opportunités pour l'Audit Social*. Toulouse, France : Université d'été d'I.A.S. Août 2001. Disponible sur : <http://www.ecobase21.net/NormesetLabels/PDFs/SA8000.pdf> (24/02/2019).

Haute Commissariat aux Plans. *La monographie de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceïma*, Juin 2015.

HMANA Ornella. *Guide d'application de l'ISO 26000 aux offices publics de l'habitat* [en ligne]. Nantes, France : Nantes Habitat, 2010. Disponible sur : <https://fr.scribd.com/document/218952893/guide-ISO-26000-pdf> (24/02/2019).

Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques (I.N.E.R.I.S.) en France. *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* [en ligne]. Verneuil-en-Halatte, France : I.N.E.R.I.S., Décembre 2015, pp. 13-16, 60-61. Disponible sur : <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/guide-ineris-sips-1459850449.pdf> (24/02/2019).

Institut Nationale de Recherche et de Sécurité (I.N.R.S.) en France. *Les Maladies Professionnelles : Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la sécurité sociale* [en ligne]. Paris, France : I.N.R.S., éd. n°10, Mai 2016. ISBN 978-2-7389-2233-5. Disponible sur : <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-835/ed835.pdf> (24/02/2019).

Marie-France Turcotte et al. *Comprendre la Responsabilité Sociétale de l'entreprise et agir sur les bases de la norme ISO 26000* [en ligne]. Québec, Canada : Institut de l'énergie et de l'environnement de la Francophonie, 2011. ISBN: 978-2-9812836-1-0. Disponible sur : https://api.van2.auro.io:8080/v1/AUTH_6bda5a38d0d7490e81ba33fbb4be21dd/sophia/blob/assets/data/000/000/976/original/Comprendre-la-RSE-et-agir-sur-les-bases-de-la-norme-ISO-26000.pdf?1503004268 (24/02/2019).

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Le travail des enfants en Bref*. Conception et réalisation mbArts, 2008.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *La coopération tripartite dano-marocaine sur le dialogue social : le guide des inspections basées sur le dialogue*, 2009a.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *La coopération tripartite dano-marocaine sur le dialogue social : le guide sur l'organisation et le fonctionnement du Comité d'Hygiène et de Sécurité*, 2009b.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *La coopération tripartite dano-marocaine sur le dialogue social : le guide sur l'évaluation du lieu de travail*, 2009c.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Atteindre l'égalité et la parité professionnelle et salariales entre les femmes et hommes*, Novembre 2011a, pp. 6.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Le guide sur les risques professionnels*, 2011b.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Guide sur les droits fondamentaux à l'attention des inspecteurs du travail au Maroc*, 2015, pp. 7-10, pp. 14.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Bureau International du Travail. *Projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc : le guide de méthodologie des visites d'inspection*, 2006.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Bureau International du Travail. *Projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc : Le guide de la conciliation des conflits collectifs du travail : principes, type de situation, outils et guide pratique*, Juillet 2008.

Ministère de l'économie et des finances. *Les P.M.E. au Maroc : éclairage et propositions* [en ligne], Mars 2000, pp. 3-4. Disponible sur : https://www.finances.gov.ma/depf/SitePages/publications/en_catalogue/doctravail/doc_texte_integral/dt50.pdf (02/20/2019).

Organisation Arabe du Travail (O.A.T.). *Le système des conventions et recommandations arabe du travail*, Mars 1997 (24^{ème} conférence arabe du travail).

Organisation International de Travail. *Les normes internationales de travail : approche globale* [en ligne]. Genève, Suisse : Bureau International de Travail, ver. préliminaire, 2002, pp. V. ISBN 92-2-212668-8. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087693.pdf (24/02/2019).

Organisation International de Travail. *Guide sur les normes internationales de travail* [en ligne], éd. n° 1, 2008a. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246512.pdf (20/02/2019).

Organisation Internationale de Travail (O.I.T.). *Une agriculture sans travail des enfants : études sur les travaux dangereux dans le secteur de l'agriculture au Maroc*. . Genève, Suisse : Bureau International de Travail, Avril 2008b, pp. 52.

Programme International pour l'Elimination du Travail des Enfants (I.P.E.C.) & Organisation Internationale de Travail. *Etudes sur les travaux dangereux dans le secteur de l'agriculture au Maroc*, 2008 & 2013.

SENGENBERGER Werner. *Globalization and Social Progress: the role and impact of international labour standard* [en ligne]. Bonn, Allemagne : Friedrich-Ebert-Stiftung et Erwin Schweissheim, Juillet 2005, pp. 19-20. ISBN 3-89892-406-8. Disponible sur : <https://library.fes.de/pdf-files/iez/02980.pdf> (24/02/2019).

REVUES NON-CONSULÉES:

ITTNER C. D. & LARCKER D. F. Innovation in Performance Measurement: Trends and Research Implications. *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 10, 1998.

MARCHESNAY M. Mintzberg on PME : à propos d'un récent ouvrage de Henry Mintzberg. *Revue internationale P.M.E.* 1991, Vol. 4, n° 1, pp. 131-138.

MINTZBERG H. & WATERS J. Of strategies, deliberate and emergent. *Strategic management journal*. 1985, Vol. 6, n° 3.

ENCYCLOPÉDIES NON-CONSULTÉES :

BOURGUIGNON A. *Performance et contrôle de gestion*. In : Encyclopédie.

RAPPORT CONGRÈS NON-CONSULTÉES :

BERGERON H. 6^{ème} éd. *congrès international francophone sur la P.M.E. : la gestion stratégique et les mesures de la performance non financière des P.M.E.*, Octobre 2002, H.E.C. Montréal, Canada.

RAPPORT CONFÉRENCES :

Bureau International de Travail (B.I.T.). *Les P.M.E. et la création d'emplois décents et productifs*. La Conférence Internationale de Travail, 2015 (104^{ème} session du B.I.T., Rapport n° 4).

RAPPORTS COLLOQUES :

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Organisation Internationale du Travail.
Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent, 22-23/09/2014a, Rabat (projet de rapport de l'atelier n°1 : code du travail et relations individuelles du travail).

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Organisation Internationale du Travail.
Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent, 22-23/09/2014b, Rabat (projet de rapport de l'atelier n°2 : la gouvernance du marché de travail).

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Organisation Internationale du Travail.
Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent, 22-23/09/2014c, Rabat (projet de rapport de l'atelier n°3 : code du travail et conditions de travail – la santé et la sécurité au travail et la durée du travail).

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Organisation Internationale du Travail.
Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent, 22-23/09/2014d,

Rabat (projet de rapport de l'atelier n°4 : relations collectives du travail et mécanismes de mise en œuvre du code de travail).

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc, Organisation Internationale du Travail & FILALI Meknassi Rachid. *Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent : examen du code de travail à la lumière des normes internationales de travail*, 22-23/09/2014, Rabat.

Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc, Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) & United States Agency for International Development (USAID). *Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur : l'impact du code de travail sur le climat des affaires au Maroc*, 22-23/09/2014, Rabat.

Réseau entreprenariat INRPME-AUF-AIREPME. *Colloque international sur la vulnérabilité des Très Petites Entreprises (T.P.E.) et des Petites et Moyennes Entreprises (P.M.E.) dans un environnement mondialisé : les P.M.E. marocaines face à la mondialisation : quelles opportunités du système de franchise ?* [En ligne], 27-29/05/2009 (11^{ème} journée scientifique). Disponible sur : https://www.portailsudmaroc.com/documents/200711_111040-31.pdf (20/02/2019).

TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES :

Arrêté du 2 Avril 1953 déterminant les mesures particulières de protection et de salubrité applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux public.

Arrêté du 2 Janvier 1952 du directeur du travail et des questions sociales déterminant les conditions d'agrément pour la vérification des installations électriques.

Arrêté du 27 Juillet 1953 relatif à la formation professionnelle donnée par l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (O.F.P.P.T.).

Arrêté du 31 Décembre 1951 du directeur du travail et des questions sociales fixant la périodicité des vérifications des installations électriques.

Arrêté du 9 Septembre 1953 déterminant les mesures particulières de sécurité relatives aux appareils de levage autre que les ascenseurs et monte-charge.

Arrêté n° 160-14 du 21 Janvier 2014 numérotant les différents 111 tableaux des Maladies Professionnelles.

Arrêté n°3126-10 fixant le temps minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés.

Arrêté n°93-08 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles 281 à 291 de la loi n°65-99 relative au code de travail.

Arrêté viziriel du 28 Juin 1938 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques.

Constitution du Maroc 2011.

Dahir de 12 Août 1913 formant code des obligations et des contrats.

Dahir de 14 Janvier 1914 règlementant l'importation, la circulation et la vente des explosifs au Maroc et fixant les conditions d'installation des dépôts.

Dahir de 25 Août 1914 portant réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

Dahir du 30 Janvier 1954 relatif au contrôle des explosifs.

Dahir du 31 Mai 1943 étendant aux maladies professionnelles.

Dahir du 31 Mars 1919 formant code de commerce maritime.

Dahir n°1-57-187 portant statut de la mutualité.

Dahir n°1-59-413 portant approbation du texte du code pénal.

Dahir n°1-60-007 portant statut du personnel des entreprises minières.

Dahir portant loi n°1-72-183 instituant l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (O.F.P.P.T.).

Dahir portant loi n°1-72-184 relatif au régime de sécurité sociale.

Dahir portant loi n°1-74-447 approuvant le texte du code de procédure civile.

Dahir portant loi n°1-76-258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de conciergeries dans les immeubles d'habitation.

Dahir portant loi n°1-77-216 créant un Régime Collectif d'Allocation de Retraite (R.C.A.R.).

Dahir portant loi n°1-93-16 du 23 Mars 1993 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages de formation-insertion professionnelle.

Dahir portant loi n°1-93-29 relatif à la coordination des régimes de prévoyance sociale.

Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail [en ligne]. Journal officiel en langue française, n° 5210 du 6 Mai 2004, pp. 600-658. Disponible sur : http://www.sgg.gov.ma/BO/fr/2004/bo_5210_fr.pdf (21/02/2019).

Dahir n° 1-16-121 du 10 Août 2016 portant promulgation de la loi n° 19-12 fixant les conditions du travail et de l'emploi relatives aux travailleuses et travailleurs domestiques [en ligne]. Journal officiel en langue arabe, n° 6493 du 22 Août 2016, pp. 6175-6179.

Disponible sur : http://www.sgg.gov.ma/BO/Ar/2016/BO_6493_Ar.PDF?ver=2016-08-23-141835-253 (25/10/2020).

Décret n°2-05-751 pris pour l'application des articles 315 et 316 de la loi n°65-99 relative au code de travail.

Décret n°2-08-69 portant sur le statut général du corps d'inspection du travail.

Décret n°2-73-633 portant création de la taxe de formation professionnelle fixant le taux et les conditions de recouvrement de ladite taxe et déterminant les conditions relatives à la conclusion des contrats pour la réalisation de programmes spéciaux de formation professionnelle.

Décret n°2-76-69 pour l'application du dahir portant loi n°1-76-258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de conciergeries dans les immeubles d'habitation.

Décret n°2-77-551 fixant les modalités d'application du Régime Collectif d'Allocation de Retraite (R.C.A.R.) - régime complémentaire.

Décret n°2-79-381 portant création et organisation de l'Institut Royale de Formation des Cadres de la Jeunesse et des Sports (I.R.F.C.J.S.).

Décret n°2-93-1 fixant les conditions d'application du régime de sécurité sociale aux salariés travaillant dans les entreprises artisanales.

Décret n°2-97-30 pris pour l'application de la loi n°005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

Décret n°2-99-822 pris pour l'application de la loi n°51-99 portant création de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (A.N.A.P.E.C.).

Loi n°005-71 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.

Loi n°12-00 portant institution et organisation de l'apprentissage.

Loi n°13-00 portant statut de la formation professionnelle privé.

Loi n°13-94 relative à la mise en œuvre du Fonds pour la Promotion de l'emploi des Jeunes (F.P.E.J.).

Loi n°17-99 portant code des assurances.

Loi n°18-12 portant sur la réparation des accidents du travail.

Loi n°20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique.

Loi n°21-94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.

Loi n°26-79 étendant le régime de la sécurité sociale aux employeurs et travailleurs des exploitations agricoles, forestières et de leurs dépendances.

Loi n°36-96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée.

Loi n°51-99 portant création de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (A.N.A.P.E.C.).

Loi n°65-00 portant code de la couverture médicale de base.

Loi n°71-99 portant statut de l'artiste.

Loi n°98-15 relative au régime de l'assurance maladie obligatoire de base pour les catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale.

Loi n°99-15 relative au régime de pensions pour les catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale.

Loi n°116-12 relative au régime de l'Assurance Maladie Obligatoire de base des étudiants

Ministre chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Différents Arrêtés attachés au Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail.*

Premier Ministre ou Chef du Gouvernement. *Différents Décrets attachés au Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail.*

Règlement intérieur de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (C.I.M.R.) refendus le 2 Décembre 2008.

Statuts de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (C.I.M.R.) refendus le 2 Décembre 2008.

NORMES :

Institut marocain de normalisation (I.MA.NOR). *Mise en conformité sociale – exigence et évaluation des organismes*. NM 00.5.601. Rabat, Maroc : Service de Normalisation Industrielle Marocaine (S.N.I.M.A.), 2009, 32 p.

International Organization for Standardization (I.S.O.). *Norme française des lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale* [en ligne]. NF ISO 26000. Plaine Saint-Denis Cedex, France : Association Française de Normalisation (A.F.NOR), 2010, 145 p. ISSN 0335-3931. Disponible sur : <http://www.convergence-lr.fr/userfiles/files/ISO%2026000%20V2010.pdf> (24/02/2019).

British Standards Institute (B.S.I.). *Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences* [en ligne]. éd. n° 1. BS OHSAS 18001. Royaume-Uni : British Standards Institute, 2007, 31 p. ISBN 978-0-580-59404-5. Disponible sur : <http://biomattitude.com/wp-content/uploads/2015/10/OHSAS-18001-2007.pdf> (24/02/2019).

Social Accountability International (S.A.I.). *Responsabilité sociale 8000* [en ligne]. SA 8000. New York, Etats Unies d'Amérique (U.S.A.) : Social Accountability International, 2008, 10 p. Disponible sur : https://guidededu.ucanss.fr/res/Norme_SA_8000.pdf (24/02/2019).

QUOTIDIENS :

ALAMI Abdelfettah. Enfin, une réforme des assurances des accidents du travail !. *Challenge.ma* [en ligne], 13/02/2015a. Disponible sur : <https://www.challenge.ma/enfin-une-reforme-des-assurances-des-accidents-du-travail-43047> (24/02/2019).

ALAMI Abdelfettah. L'assurance maladie pour étudiants fait sa rentrée. *Challenge .ma* [en ligne], 08/09/ 2015b. Disponible sur : <https://www.challenge.ma/assurance-maladie-pour-etudiants-fait-sa-rentree-55099> (24/02/2019).

BELOUAS Aziza. *L'assurance contre les maladies professionnelles n'est toujours pas obligatoire*. *Lavieeco.com* [en ligne], 17/07/2013. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/economie/assurance-contre-les-maladies-professionnelles-nest-toujours-pas-obligatoire-26059.html> (24/02/2019).

BESRI Hamid. Réparation des accidents du travail : les enjeux d'une réforme. *L'économiste.com* [en ligne], 27/03/2015, éd. n°4492. Disponible sur : <https://www.leconomiste.com/article/969173-reparation-des-accidents-du-travail-les-enjeux-d-une-reformepar-mr-hamid-besri> (24/02/2019).

EL OUARDIGHI Samir. Nouvelle loi sur les accidents du travail : ce qui a changé. *Medias24.com* [en ligne], 29/01/2015. Disponible sur : <https://www.medias24.com/SOCIETE/152347-Nouvelle-loi-sur-les-accidents-de-travail-ce-qui-a-change.html> (24/02/2019).

FAQUIHI Faïçal. Des pistes pour réformer le code du travail. *L'économiste.com* [en ligne], 08/12/ 2017, éd. n°5164. Disponible sur : <https://www.leconomiste.com/article/1021157-des-pistes-pour-reformer-le-code-du-travail> (24/02/2019).

Guide-assurance.ma. *Travail : Les Maladies Professionnelles*, 28/11/2011.

HABRICHE Brahim. Clause de non concurrence, un vide à combler. *Lavieeco.com* [en ligne], 13/04/2007. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/clause-de-non-concurrence-un-vide-juridique-a-combler-4158.html> (24/02/2019).

HABRICHE Brahim. Délégués du personnel, quel rôle jouent-ils ? *Lavieeco.com* [en ligne], 10/08/2012. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/delegues-du-personnel-quel-role-jouent-ils-22995.html> (24/02/2019).

HABRICHE Brahim. Conformité Sociale : beaucoup d'entreprises à la traîne. *Lavieeco.com* [en ligne], 17/05/2016a. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/conformite-sociale-beaucoup-dentreprises-a-la-traine-2.html> (20/02/2019).

- HABRICHE Brahim. Conformité Sociale : entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de l'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.). *Lavieeco.com* [en ligne], 18/05/2016b. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/conformite-sociale-entretien-avec-abdellah-chenguiti-president-national-de-lagef.html> (20/02/2019).
- K.M. Maladies professionnelles : la liste est étendue mais... *L'économiste.com* [en ligne], 17/05/2000, éd. n°769. Disponible sur : <https://www.leconomiste.com/article/maladies-professionnelles-la-liste-est-etendue-mais> (24/02/2019).
- La Vie éco. Peut-on recourir à l'intérim sans risque ?. *Lavieeco.com* [en ligne], 04/05/2012a. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/peut-on-recourir-a-linterim-sans-riesquesa-22016.html> (24/02/2019).
- La Vie éco. Les services médicaux d'entreprises : comment ça marche ?. *Lavieeco.com* [en ligne], 22/11/2012b. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/services-medicaux-dentreprisea-comment-ca-marche-23865.html> (24/02/2019).
- La Vie éco. Comment s'exerce légalement le pouvoir disciplinaire en entreprise ?. *Lavieeco.com* [en ligne], 16/05/2013a. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/comment-sexerce-legalement-le-pouvoir-disciplinaire-en-entreprise-25493.html> (24/02/2019).
- La Vie éco. Code du travail : un texte inachevé. *Lavieeco.com* [en ligne], 18/07/2013b. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/code-du-travail-un-texte-inacheve-26074.html> (24/02/2019).
- La Vie éco. Peut-on modifier un contrat de travail en cours d'exécution ?. *Lavieeco.com* [en ligne], 22/11/2013c. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/news/management/rh/peut-on-modifier-un-contrat-de-travail-en-cours-dexecution-27415.html> (24/02/2019).
- La Vie éco. Les TPME représentent 93% des entreprises marocaines en 2019 (HCP). *Lavieeco.com* [en ligne], 20/11/2019. Disponible sur : <https://www.lavieeco.com/actualite-maroc/les-tpme-representent-93-des-entreprises-marocaines-en-2019-hcp/> (29/10/2020).
- Le matin. Adoption de la loi 18.12 : les victimes d'accidents de travail mieux protégées. *lematin.ma* [en ligne], 03/02/2015. Disponible sur : <https://lematin.ma/journal/2015/adoption-de-la-loi-1812-les-victimes-d-accidents-de-travail-mieux-protegees/217071.html> (24/02/2019).
- Le360. Accident de travail : la nouvelle loi entre en vigueur. *Fr.le360.ma* [en ligne], 03/02/2015. Ed. 769. Disponible sur : <http://fr.le360.ma/politique/accidents-de-travail-la-nouvelle-loi-entre-en-vigueur-31411> (24/02/2019).
- Legalflash. Principaux apports de la nouvelle loi sur les accidents du travail. *Legalflash.ma*, 28/04/2015.

Leseco. Tanger-Tétouan-Al Hoceima, la cartographie économique de la région. *Leseco.ma* [en ligne], 24/02/2016a. Disponible sur : <http://www.leseco.ma/433-supplements/la-caravane-des-regions-du-maroc-tanger-tetouan-al-hoceima/42773-tanger-tetouan-al-hoceima-la-cartographie-economique-de-la-region.html> (24/02/2019).

Leseco. Tanger-Tétouan-Al Hoceima, un chantier à ciel couvert. *Leseco.ma* [en ligne], 24/02/2016b. Disponible sur : <http://www.leseco.ma/supplements/433-la-caravane-des-regions-du-maroc-tanger-tetouan-al-hoceima.html> (24/02/2019).

MAACHI Nezha. Contrat de travail : négocier votre clause mobilité. *L'économiste.com* [en ligne], 29/02/2008, éd. n°2726. Disponible sur : <https://www.leconomiste.com/article/emploi-carrierebrcontrat-de-travail-negociez-votre-clause-de-mobilite> (24/02/2019).

NIGROU Imane. Nouvelle loi sur les accidents du travail : Quels droits pour les veuves et les orphelins?. *Aujourd'hui.ma* [en ligne], 03/02/2015. Disponible sur : <http://aujourdhui.ma/societe/nouvelle-loi-sur-les-accidents-du-travail-quels-droits-pour-les-veuves-et-les-orphelins-116321> (24/02/2019).

Rekrute. La clause de non-concurrence dans votre contrat de travail. *Rekrute.com* [en ligne], 21/10/2008. Disponible sur : <https://www.rekrute.com/article-1815-la-clause-de-non-concurrence-dans-votre-contrat-de-travail.html#.XHkYwKJKjIU> (24/02/2019).

Tous-rh. Loi n° 18-12 sur les accidents du travail. *Tous-rh.com* [en ligne], 23/10/2015. Disponible sur : <http://tousrh.blogspot.com/2015/10/loi-18-12-sur-les-accidents-du-travail.html> (24/02/2019).

WEBOGRAPHIE :

fr.wikipedia.org

pagesped.cahuntsic.ca/sc_sociales/psy/methosite/accueil.htm

spss.espaceweb.usherbrooke.ca

www.alolabor.org

www.anam.ma

www.anapec.org

www.bf.refer.org

www.cairn.info

www.cours-de-droit.net

www.dfp.gov.ma

www.hcp.ma
www.imanor.gov.ma

www.ladissertation.com

www.lio.org

www.oit.org

www.ramed.ma

www.travail.gov.ma

wwwv1.agora21.org/entreprise/Sommaire.html

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Les conventions collectives signées jusqu'à Mai 2012.....	47
Tableau 1.2 : Nombre des délégués des salariés à élire.....	72
Tableau 1.3 : Nombre des représentants syndicaux à désigner.....	73
Tableau 1.4 : Nombre des délégués à la sécurité pour désignation.....	126
Tableau 1.5 : Ambiance lumineuse : Locaux affectés au travail et leurs dépendances...	166
Tableau 1.6 : Ambiance lumineuse : Espaces extérieurs.....	166
Tableau 1.7 : Nombre de personnes dans l'établissement par rapport au nombre des issues de secours minimal.....	172
Tableau 1.8 : Nombre de personnes à évacuer par rapport à la largeur minimale à respecter....	172
Tableau 1.9 : Temps minimum consacré par le médecin du travail aux salariés en cas d'un service médical interentreprises.....	180
Tableau 1.10 : Nombre minimum des infirmiers ou d'assistants sociaux obligatoires par rapport aux types d'entreprises.....	182
Tableau 1.11 : Différentes conventions signées entre le Maroc et les pays étrangers en matière de la sécurité sociale.....	208
Tableau 2.1 : Les conventions arabes du travail ratifiées par le Maroc.....	247
Tableau 2.2 : Les recommandations arabes du travail ratifiées par le Maroc.....	247
Tableau 2.3 : Les domaines et les niveaux de l'audit social selon la norme NM 00.5.610.....	284
Tableau 3.1 : Evolution de la définition de la P.M.E. au Maroc.....	301
Tableau 4.1 : Pourcentage du nombre total des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima réparti selon le secteur d'activité économique et selon le nombre d'effectif.....	383
Tableau 4.2 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon le secteur d'activité économique et selon la taille d'effectif.....	388
Tableau 4.3 : Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima par Province ou Préfecture.....	390
Tableau 5.1 : Le nombre réel des P.M.E. /P.M.I. exploitable à l'étude réparti selon les secteurs d'activités économiques et selon la taille de l'effectif.....	398

Tableau 5.2 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « affiliation de l'entreprise à la C.N.S.S. » et « l'existence des bordereaux de C.N.S.S. ».....	404
Tableau 5.3 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « souscription de l'entreprise à une police d'assurance contre les Accidents de Travail » et « l'existence de la police d'assurance contre les Accidents de Travail ».....	404
Tableau 5.4 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « existence de la C.S.H.» et « l'existence du rapport annuel et le registre des travaux du comité».....	405
Tableau 5.5 : Coefficient Alpha de Cronbach pour test degré de fiabilité entre les questions « existence du service médical de l'entreprise» et «existence du rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service».....	405
Tableau 5.6 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail.....	408
Tableau 5.7 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des relations individuelles du travail.....	409
Tableau 5.8 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail.....	409
Tableau 5.9 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des relations collectives du travail.....	411
Tableau 5.10 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail.....	412
Tableau 5.11 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect de la documentation sociale du travail.....	412
Tableau 5.12 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail.....	413
Tableau 5.13 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur global de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail».....	414
Tableau 5.14 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique agricole.....	417
Tableau 5.15 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique agricole.....	418

Tableau 5.16 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique agricole.....	419
Tableau 5.17 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique agricole.....	420
Tableau 5.18 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique agricole.....	421
Tableau 5.19 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique agricole.....	422
Tableau 5.20 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique agricole.....	423
Tableau 5.21 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique agricole.....	424
Tableau 5.22 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique industriel.....	426
Tableau 5.23 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique industriel.....	427
Tableau 5.24 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique industriel.....	428
Tableau 5.25: Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur industriel.....	429
Tableau 5.26 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique industriel.....	430
Tableau 5.27 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur industriel.....	431
Tableau 5.28 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique industriel.....	432
Tableau 5.29 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur industriel.....	433
Tableau 5.30 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique B.T.P.....	435
Tableau 5.31 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique B.T.P.....	436

Tableau 5.32 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique B.T.P.....	437
Tableau 5.33 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique B.T.P.....	438
Tableau 5.34 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique B.T.P.....	439
Tableau 5.35 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique B.T.P.....	440
Tableau 5.36 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique B.T.P.....	
Tableau 5.37 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique B.T.P.....	441
Tableau 5.38 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique commerce.....	444
Tableau 5.39 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique commerce.....	445
Tableau 5.40 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique commerce.....	446
Tableau 5.41 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique commerce.....	447
Tableau 5.42 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique commerce.....	448
Tableau 5.43 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique commerce.....	449
Tableau 5.44 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique commerce.....	450
Tableau 5.45 : Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique commerce.....	451
Tableau 5.46 : Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique professions libérales et services.....	454

Tableau 5.47 :Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail du secteur économique professions libérales et services.....	454
Tableau 5.48 :Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique professions libérales et services.....	456
Tableau 5.49 :Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail du secteur économique professions libérales et services.....	456
Tableau 5.50 :Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique professions libérales et services.....	458
Tableau 5.51 :Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale de travail du secteur économique professions libérales et services.....	458
Tableau 5.52 :Caractéristiques de la tendance centrale de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique professions libérales et services.....	460
Tableau 5.53 :Caractéristiques de dispersion de l'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du secteur économique professions libérales et services.....	460
Tableau 6.1 : Degré de corrélation entre deux variables dégagées de chaque hypothèse à tester.....	515

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1.1 :	Evolution de l'effectif des enfants au travail par milieu de résidence (en milliers).....	52
Graphique 3.1 :	Part médiane de l'emploi selon la classe de taille des entreprises et la région (en pourcentage).....	308
Graphique 3.2 :	Part de la création nette d'emplois par classe de taille des entreprises et par région.....	309
Graphique 3.3 :	Emploi, Création et Destruction d'emplois en fonction de l'âge et de la taille des entreprises (P.M.E. et Grandes Entreprises) - échantillon de l'O.C.D.E. (2001-2011).....	310
Graphique 3.4 :	Proportion de P.M.E. dans le monde par région (Estimation en 2010).....	311
Graphique 3.5 :	Part des P.M.E. dans le P.I.B. par groupe de revenu des pays.....	312
Graphique 3.6 :	Principaux obstacles des P.M.E., tous pays confondus (Pourcentage des entreprises désignant chacun des facteurs énumérés comme leur plus grand obstacle).....	314
Graphique 3.7 :	Principaux obstacles des P.M.E., tous pays confondus.....	315
Graphique 3.8 :	Répartition des P.M.E par secteur d'activité format réduite.....	321
Graphique 3.9 :	Répartition des P.M.E par secteur d'activité format détaillée.....	321
Graphique 3.10 :	Moyenne du chiffre d'affaires des P.M.E. par secteur d'activité.....	322
Graphique 3.11 :	Moyenne du chiffre d'affaires des P.M.E. par secteur d'activité.....	322
Graphique 3.12 :	Poids des P.M.E. dans le tissu productif marocain.....	324
Graphique 3.13 :	Valeur ajoutée des P.M.E. par secteur d'activité par rapport aux grandes entreprises.....	325
Graphique 4.1 :	Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon le secteur d'activité économique et selon la taille d'effectif.....	388
Graphique 4.2 :	Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon la taille d'effectif.....	389
Graphique 4.3 :	Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon le secteur d'activité économique.....	389
Graphique 4.4 :	Répartition du nombre des P.M.E. /P.M.I. au niveau de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima par Province ou Préfecture.....	390

Graphique 5.1 :	Le nombre réel des P.M.E. /P.M.I. exploitables à l'étude et réparties selon les secteurs d'activités économiques et selon la taille de l'effectif.....	399
Graphique 5.2 :	Présentation des indicateurs globaux moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima.....	415
Graphique 5.3 :	Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique de l'agriculture de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima.....	425
Graphique 5.4 :	Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique de l'industrie de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima.....	434
Graphique 5.5 :	Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique des B.T.P. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima.....	443
Graphique 5.6 :	Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique du commerce de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima.....	452
Graphique 5.7 :	Présentation des indicateurs moyens de conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur économique des professions libérales et services de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima.....	462
Graphique 5.8 :	Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect des relations individuelles du travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique.....	463
Graphique 5.9 :	Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect des relations collectives du travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique.....	464
Graphique 5.10 :	Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect de la documentation sociale de travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique.....	464
Graphique 5.11 :	Présentation de l'indicateur moyen de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail des P.M.E. /P.M.I. de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima pour chaque secteur d'activité économique.....	465

Graphique 6.1 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test bilatéral en loi de Student.....	511
Graphique 6.2 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test unilatéral en loi de Student.....	511
Graphique 6.3 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test bilatéral en loi de Student.....	512
Graphique 6.4 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test unilatéral en loi de Student.....	512
Graphique 6.5 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test bilatéral en loi de Fisher test unilatéral.....	513
Graphique 6.6 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone d'acceptation selon test unilatéral en loi de Fisher test unilatéral.....	513
Graphique 6.7 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test bilatéral en loi de Fisher test unilatéral.....	514
Graphique 6.8 :	Cas de la valeur test se situe à l'intérieur de la zone de rejet selon test unilatéral en loi de Fisher test unilatéral.....	514
Graphique 6.9 :	Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = -15.36$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Student test bilatéral.....	517
Graphique 6.10 :	Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = -10.47$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Student test bilatéral.....	519
Graphique 6.11 :	Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = 333.35$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Fisher Snedecor test unilatéral.....	521
Graphique 6.12 :	Représentation graphique de la valeur test « $P_0 = 182.54$ » situant à l'intérieur de la zone de rejet selon la loi de probabilité Fisher Snedecor test unilatéral	523

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1 :	Vue d'ensemble de la norme 00.05.603.....	266
Figure 2.2 :	Les sept questions centrales de la responsabilité sociétale.....	273
Figure 2.3 :	Modèle de système de management de la Santé et Sécurité au Travail selon la norme NM 00.5.801.....	287
Figure 3.1 :	Les paramètres de la qualité de l'emploi selon le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi (2012).....	316
Figure 4.1 :	Etapes d'élaboration du questionnaire.....	393
Figure 6.1 :	Modèle de Recherche.....	530

TABLE DES MATIÈRES

DÉDICACES	2
REMERCIEMENTS	3
RÉSUMÉ.....	5
ABSTRACT	6
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION GÉNÉRALE	9
PREMIÈRE PARTIE : CONFORMITÉ SOCIALE- APPROCHE CONCEPTUELLE -.....	20
INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE	21
CHAPITRE 1. CONFORMITÉ SOCIALE : CADRE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE	22
SECTION 1. Relations de travail :	24
1.1. Dispositions législatives des relations de travail :	26
1.1.1. Code du Travail :	26
1.1.1.1. Champs d'application et dispositions générales :	27
1.1.1.2. Conventions relatives au travail :	30
1.1.1.2.1. Contrat du travail :	31
1.1.1.2.2. Contrat du travail pour voyageurs, représentants et placiers (V.R.P.) de commerce et d'industrie :	41
1.1.1.2.3. Contrat de sous-entreprise :	44
1.1.1.2.4. Négociation collective :	44
1.1.1.2.5. Convention collective de travail :	46
1.1.1.3. Conditions de travail et de la rémunération du salarié :	49
1.1.1.3.1. Dispositions générales :	49
1.1.1.3.2. Protection de l'enfant, de la femme et du handicapé :	50
1.1.1.3.3. Durée du Travail :	55
1.1.1.3.4. Santé et la sécurité des salariés :	61
1.1.1.3.5. Salaire :	64
1.1.1.4. Représentation des salariés :	69
1.1.1.5. Intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage :	74
1.1.1.6. Organes de contrôle :	79
1.1.1.7. Règlement des conflits collectifs du travail :	96
1.1.1.7.1. Définition du conflit collectif :	97
1.1.1.7.2. Classification des conflits collectifs selon leur objet :	99
1.1.1.7.3. Forme des conflits :	100

1.1.1.7.4. Modes de règlement des conflits collectifs :	103
1.1.1.7.5. Evaluation des mécanismes de règlement des conflits collectifs du travail :	110
1.1.2. Extrait du Code des Obligations et des Contrats :	111
1.1.3. Extrait du Code de Procédure Civile:	113
1.1.3.1. Procédure en matière sociale :	114
1.1.3.2. Médiation conventionnelle :	115
1.1.3.3. Arbitrage interne :	117
1.2. Dispositions réglementaires des relations de travail :	119
1.3. Dispositions particulières à certaines catégories des salariés :	119
1.3.1. Journalistes professionnelles :	120
1.3.2. Salariés de l'industrie cinématographique :	122
1.3.3. Artistes :	124
1.3.4. Salariés dans les mines :	125
1.3.5. Salariés dans la marine :	128
1.3.6. Concierges des immeubles d'habitation :	131
1.4. Dispositions relatives à la formation professionnelle et à la promotion de l'emploi :	132
1.4.1. Institutions de la formation professionnelle et de la promotion de l'emploi :	132
SECTION 2. Sécurité et conditions de travail :	146
2.1. Régime de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles :	147
2.2. Dispositions relatives à la santé et la sécurité des salariés au travail :	155
2.2.1. Mesures générales relatives à la santé et à la sécurité :	159
2.2.2. Prévention relative à la santé :	159
2.2.3. Prévention relative à la sécurité :	170
2.2.4. Comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.):	177
2.3. Services médicaux des entreprises :	179
2.3.1. Organisation du service médical :	180
2.3.2. Personnel du service médical :	181
2.3.3. Attributions du service médical :	184
2.4. Réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux et la réglementation des explosifs :	186
2.5. Contrôle de la réglementation en matière de santé et de sécurité :	188
SECTION 3. Protection sociale des salariés :	190
3.1. Régimes obligatoires de la prévoyance sociale :	191
3.2. Régimes complémentaires de la prévoyance sociale :	200
3.3. Régime d'assurance vie-capitalisation :	202
3.4. Couverture médicale de base :	203

3.5. Régime de mutualité :	207
3.6. Conventions bilatérales et internationales de la protection sociale :	208
Conclusion du Chapitre 1	210
CHAPITRE 2. CONFORMITÉ SOCIALE : CADRE NORMATIF	211
SECTION 1. Conventions Internationales du Travail :	212
1.1. Organisation Internationale de Travail (O.I.T.) :	214
1.2. Normes internationales de travail :	217
1.2.1. Bénéfices des normes internationales de travail :	219
1.2.2. Composantes des normes internationales de travail :	220
1.2.3. Elaboration des normes internationales de travail :	222
1.2.4. Utilisation des normes internationales du travail :	223
1.2.5. Application et promotion des normes internationales de travail :	223
1.2.6. Interprétation et dénonciation des normes internationales de travail :	230
1.2.7. Thèmes traités dans les normes internationales de travail :	231
1.3. Adhésion du Maroc à l'O.I.T. :	244
SECTION 2. Conventions Arabe du Travail :	247
SECTION 3. Normes Nationales du Travail :	249
3.1. Norme NM 00.5.600 : Systèmes de management des aspects sociaux - Exigences :	251
3.1.1. Revue initiale :	253
3.1.2. Orientation de la politique sociale :	253
3.1.3. Planification :	254
3.1.4. Déploiement des processus relatifs aux exigences sociales :	255
3.1.5. Mesure, l'analyse et l'amélioration de l'évolution :	260
3.1.6. Revue de direction :	260
3.2. Norme NM 00.5.601 : Mise en Conformité Sociale - Exigences et Evaluation des organismes :	260
3.2.1. Exigences de mise en conformité sociale :	262
3.2.2. Evaluation et l'amélioration de la conformité des exigences sociales :	265
3.2.3. Revue de direction :	266
3.3. Norme NM 00.5.603 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale :	266
3.3.1. Caractéristiques de la Responsabilité Sociétale :	268
3.3.2. Principes de la Responsabilité Sociétale :	269
3.3.2.1. Prise en compte des normes internationales de comportement :	270
3.3.3. Identification de la responsabilité sociétale et des parties prenantes :	271
3.3.4. Lignes directrices relatives aux questions centrales de responsabilité sociétale :	273
3.3.5. Lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble :	279
3.4. Norme NM 00.5.610 : Audit social – Généralités :	284

3.5. Norme NM 00.5.801 : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences :	285
3.5.1. Exigences générales :	288
3.5.2. Définition de la politique de santé et de sécurité au travail :	288
3.5.3. Procédure de planification :	289
3.5.4. Fonctionnement et la mise en œuvre :	290
3.5.5. Procédure de vérification et des actions correctives :	291
3.5.6. Revue de direction :	292
Conclusion du Chapitre 2	293
CHAPITRE 3. CONFORMITÉ SOCIALE : PRÉSENTATION GÉNÉRALE SUR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE EN CONFORMITÉ SOCIALE MAROCAINE POUR P.M.E. /P.M.I.	294
SECTION 1. Conformité Sociale : P.M.E. / P.M.I. :	296
1.1. Définition et caractéristiques de la P.M.E. :	297
1.2. Contributions de la P.M.E., obstacles confrontés et politiques pour soutien :	307
1.2.1. Contribution des P.M.E. à la création d’emplois et à la croissance économique :	308
1.2.2. Obstacles confrontés par les P.M.E. :	314
1.2.3. Politiques de soutien aux P.M.E. :	318
1.3. Image de la P.M.E. au Maroc :	320
1.3.1. Secteurs d’activités des P.M.E. marocaines :	321
1.3.2. Caractéristiques des P.M.E. marocaines :	324
1.3.3. Contraintes limitant l’évolution des P.M.E. au Maroc :	326
SECTION 2. Conformité Sociale : Performance et ses indicateurs :	329
2.1. Performance de l’entreprise :	329
2.2. Indicateurs de performance de l’entreprise :	334
2.2.1. Notion d’indicateur de performance :	335
2.2.2. Caractéristiques d’un bon indicateur de performance :	337
2.2.3. Références pour le calcul d’un indicateur de performance :	339
SECTION 3. Conformité sociale : Présentation générale sur les indicateurs de performance en conformité sociale marocaine :	342
Conclusion du Chapitre 3	346
CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE.....	347
DEUXIÈME PARTIE : CONFORMITÉ SOCIALE - APPROCHE EMPIRIQUE -	348
INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE.....	349
CHAPITRE 4. PRÉSENTATION DE L’ÉTUDE EMPIRIQUE ET DE LA MÉTHODOLOGIE D’APPROCHE.....	350
SECTION 1. Pré-enquête :	351

1.1. Constitution de la problématique et dégagement des objectifs de la recherche :.....	351
1.1.1. Pertinence sociale et économique de la recherche :	351
1.1.2. Etablissement de la question centrale de la recherche :.....	354
1.1.3. Indicateurs de performance en conformité sociale : outil de mesure du niveau de la conformité sociale de l'entreprise :	355
1.1.3.1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :.....	356
1.1.3.2. Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :	361
1.1.3.3. Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :	365
1.1.3.4. Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :	369
1.1.4. Terrain et éléments de recherche :.....	377
1.2. Choix et présentation de la démarche de recherche et les méthodes de recherche adoptées :	381
1.3. Choix du sous échantillon et de sa taille :	383
1.3.1. Choix de sous-échantillon :.....	383
1.3.2. Taille de sous-échantillon :	386
SECTION 2. Préparation de l'enquête - élaboration du questionnaire :	393
2.1. Revue de la littérature :	393
2.2. Pré-test du questionnaire :	393
2.3. Test du questionnaire :	394
SECTION 3. Enquête sur terrain - envoi du questionnaire :	397
Conclusion du Chapitre 4.....	398
CHAPITRE 5. TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNÉES.....	399
SECTION 1. Collecte et nettoyage des données d'enquête :.....	400
1.1. Collecte des données d'enquête :	400
1.2. Nettoyage des données d'enquête :	401
SECTION 2. Dépouillement d'enquête :.....	402
2.1. Traitement du questionnaire d'enquête :	402
2.2. Test de fiabilité et de validité du questionnaire d'enquête :	404
2.2.1. Test de fiabilité de questionnaire :	404
2.2.2. Test de validité de questionnaire :.....	408
SECTION 3. Présentation et analyse des résultats d'enquête :.....	410
3.1. Analyse globale de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :	410
3.1.1. Analyse d'indicateur global de C.R.I.T. :.....	410
3.1.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :.....	410
3.1.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :.....	411
3.1.2. Analyse d'indicateur global de C.R.C.T. :.....	412
3.1.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :.....	412

3.1.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :.....	413
3.1.3. Analyse d'indicateur global de C.D.S.T. :.....	414
3.1.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :.....	414
3.1.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :.....	414
3.1.4. Analyse d'indicateur global de C.C.S.S.T. :.....	415
3.1.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur :.....	415
3.1.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur :.....	416
3.1.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs globaux de conformité sociale :.....	417
3.2. Analyse sectorielle de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :.....	418
3.2.1. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Agriculture :.....	418
3.2.1.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique de l'agriculture :.....	419
3.2.1.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :.....	419
3.2.1.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :	420
3.2.1.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique de l'agriculture :	421
3.2.1.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :.....	421
3.2.1.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :	422
3.2.1.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique de l'agriculture :.....	423
3.2.1.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :.....	423
3.2.1.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :	424
3.2.1.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique de l'agriculture :.....	425
3.2.1.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :.....	425
3.2.1.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'agriculture :	426
3.2.1.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'agriculture :.....	427
3.2.2. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'industrie :	428
3.2.2.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique de l'industrie :.....	428
3.2.2.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :	428
3.2.2.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique industriel :	429
3.2.2.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique de l'industrie :.....	430
3.2.2.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :	430

3.2.2.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :	431
3.2.2.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique de l'industrie :	432
3.2.2.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :	432
3.2.2.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :	433
3.2.2.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique de l'industrie :	434
3.2.2.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :	434
3.2.2.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique de l'industrie :	435
3.2.2.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'industrie :	436
3.2.3. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des Bâtiments et Travaux Publics (B.T.P.) :	437
3.2.3.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique des B.T.P. :	437
3.2.3.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	437
3.2.3.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	438
3.2.3.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique des B.T.P. :	439
3.2.3.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	439
3.2.3.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	440
3.2.3.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique des B.T.P. :	441
3.2.3.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	441
3.2.3.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	442
3.2.3.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique des B.T.P. :	443
3.2.3.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	443
3.2.3.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des B.T.P. :	444
3.2.3.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique des B.T.P. :	445
3.2.4. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique du Commerce :	446
3.2.4.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique du commerce :	446
3.2.4.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :	446
3.2.4.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique du commerce :	447
3.2.4.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique du commerce :	448
3.2.4.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :	448
3.2.4.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique du commerce :	449
3.2.4.3. Analyse d'I.C.D.S.T. du secteur économique du commerce :	450

3.2.4.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :	450
3.2.4.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique commerce :	451
3.2.4.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique du commerce :	452
3.2.4.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique du commerce :	452
3.2.4.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique du commerce :	453
3.2.4.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique du commerce :	454
3.2.5. Analyse de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des P.L.S. :	455
3.2.5.1. Analyse d'I.C.R.I.T. du secteur économique des P.L.S. :	455
3.2.5.1.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	455
3.2.5.1.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	456
3.2.5.2. Analyse d'I.C.R.C.T. du secteur économique des P.L.S. :	457
3.2.5.2.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	457
3.2.5.2.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	458
3.2.5.3. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique des P.L.S. :	459
3.2.5.3.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	459
3.2.5.3.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	460
3.2.5.4. Analyse d'I.C.C.S.S.T. du secteur économique des P.L.S. :	461
3.2.5.4.1. Caractéristiques de tendance centrale de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	461
3.2.5.4.2. Caractéristiques de dispersion de l'indicateur du secteur économique des P.L.S. :	462
3.2.5.5. Analyse comparative entre les différents indicateurs de conformité sociale du secteur économique des P.L.S. :	463
3.2.6. Analyse selon l'approche comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour chaque indicateur de conformité sociale :	464
3.2.6.1. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.R.I.T. :	464
3.2.6.2. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.R.C.T.:	465
3.2.6.3. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.D.S.T. :	466
3.2.6.4. Analyse comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour d'I.C.C.S.S.T.:	467
Conclusion du Chapitre 5.....	468
CHAPITRE 6. INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS	469
SECTION 1. Interprétation et discussion des résultats de l'enquête :	470

1.1. Interprétation et discussion au niveau global de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :	470
1.1.1. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.R.I.T. :	471
1.1.1.1. Conditions de travail :	471
1.1.1.1.1. Contrat de travail :	471
1.1.1.1.2. Carte de travail :	475
1.1.1.1.3. Durée de travail :	475
1.1.1.2. Salaires :	478
1.1.1.3. Protection sociale :	479
1.1.1.4. Procédure disciplinaire et Licenciement individuels :	480
1.1.1.5. Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés :	482
1.1.2. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.R.C.T. :	483
1.1.2.1. Institutions représentatives du personnel :	483
1.1.2.2. Négociations et Conventions collectives :	484
1.1.3. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.D.S.T. :	486
1.1.4. Interprétation et discussion d'indicateur global de C.C.S.S.T.:	487
1.1.4.1. Conditions de Santé et de Sécurité et Mesures de prévention :	488
1.1.4.2. Médecine de travail :	492
1.2. Interprétation et discussion au niveau sectoriel de l'ensemble des indicateurs de la conformité sociale :	494
1.2.1. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Agriculture :	495
1.2.2. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de l'Industrie :	496
1.2.3. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des B.T.P. :	497
1.2.4. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique de Commerce :	498
1.2.5. Interprétation et discussion de l'ensemble des indicateurs de conformité sociale du secteur économique des P.L.S. :	498
1.2.6. Interprétation et discussion selon l'approche comparative entre les différents secteurs d'activités économiques pour chaque indicateur de conformité sociale :	499
SECTION 2. Proposition et test des hypothèses de recherche :	501
2.1. Proposition des hypothèses :	501
2.2. Test des hypothèses :	503
2.2.1. Généralités sur les tests statistiques :	503
2.2.1.1. Test unilatéral et test bilatéral :	504
2.2.1.2. Finalité de test statistique :	505

2.2.1.3. Test selon le type et le nombre de variables :	506
2.2.1.4. Tests paramétriques et tests non paramétriques :	507
2.2.1.5. Test du coefficient de corrélation de Pearson :	508
2.2.1.5.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :	510
2.2.1.5.2. Fixation d'un seuil de signification « α » :	511
2.2.1.5.3. Valeur du test :	511
2.2.1.5.4. Fixation des valeurs critiques :	512
2.2.1.5.5. Prise de décision :	513
2.2.1.5.5.1. Valeurs critiques calculées selon la loi de probabilité de Student :	513
2.2.1.5.5.2. Valeurs critiques calculées selon la loi de probabilité de Fisher Snedecor :	514
2.2.2. Test de validité des hypothèses :	516
2.2.2.1. Validation de l'hypothèse « A » :	518
2.2.2.1.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :	518
2.2.2.1.2. Valeur du test :	518
2.2.2.1.3. Fixation des valeurs critiques :	519
2.2.2.1.4. Prise de décision :	519
2.2.2.2. Validation de l'hypothèse « B » :	520
2.2.2.2.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :	520
2.2.2.2.2. Valeur du test :	520
2.2.2.2.3. Fixation des valeurs critiques :	521
2.2.2.2.4. Prise de décision :	521
2.2.2.3. Validation de l'hypothèse « C » :	522
2.2.2.3.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :	522
2.2.2.3.2. Valeur du test :	522
2.2.2.3.3. Fixation de la valeur critique :	522
2.2.2.3.4. Prise de décision :	523
2.2.2.4. Validation de l'hypothèse « D » :	524
2.2.2.4.1. Formulation des hypothèses nulle et alternative :	524
2.2.2.4.2. Valeur du test :	524
2.2.2.4.3. Fixation de la valeur critique :	525
2.2.2.4.4. Prise de décision :	525
SECTION 3. Dégagement de modèle de recherche :	527
3.1. Variables et Items des hypothèses :	527
3.1.1. Variables et items de l'hypothèse « A » :	527
3.1.1.1. Items de la variable « Y_A » :	527
3.1.1.2. Items de la variable « X_A » :	527

3.1.2. Variables et items de l'hypothèse « B » :	528
3.1.2.1. Items de la variable « Y _B » :	529
3.1.2.2. Items de la variable « X _B » :	529
3.1.3. Variables et items de l'hypothèse « C » :	529
3.1.3.1. Items de la variable « Y _C » :	529
3.1.3.2. Items de la variable « X _C » :	530
3.1.4. Variables et items de l'hypothèse « D » :	531
3.1.4.1. Items de la variable « Y _D » :	531
3.1.4.2. Items de la variable « X _D » :	531
3.2 Modèle de recherche :	532
Conclusion du Chapitre 6	534
CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE	535
CONCLUSION GÉNÉRALE	536
BIBLIOGRAPHIE	542
LISTE DES TABLEAUX	559
LISTE DES GRAPHIQUES	564
LISTE DES FIGURES	567
TABLE DES MATIÈRES	568
LISTE DES ANNEXES	579
ANNEXES	580

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 :	Dispositions réglementaires des relations de travail - les décrets et les arrêtés d'application du code de travail.....	582
Annexe 2 :	Evaluation du Lieu du Travail-Formule pour le Lieu du Travail.....	587
Annexe 3 :	Aide-mémoire de visite d'inspection en hygiène et sécurité.....	595
Annexe 4 :	Thèmes traités dans les Normes Internationales de Travail classés par ordre de sujet.....	601
Annexe 5 :	Conventions Internationales de travail ratifiées et non ratifiées par le Maroc.....	615
Annexe 6 :	Eléments constituant les relations individuelles du travail.....	620
Annexe 7 :	Eléments constituant les relations collectives du travail.....	642
Annexe 8 :	Eléments constituant la documentation sociale du travail.....	650
Annexe 9 :	Eléments constituant les conditions de santé et de sécurité au travail....	657
Annexe 10 :	Table de la loi de probabilité Normale Centrée Réduite N (0 ; 1).....	667
Annexe 11 :	Questionnaire.....	669
Annexe 12 :	Lettre de présentation des objectifs de l'étude.....	684
Annexe 13 :	Résultats globaux des indicateurs de performance en conformité sociale.....	686
Annexe 14 :	Résultats du secteur économique agricole des indicateurs de performance en conformité sociale.....	696
Annexe 15 :	Résultats du secteur économique industriel des indicateurs de performance en conformité sociale.....	699
Annexe 16 :	Résultats du secteur économique BTP des indicateurs de performance en conformité sociale.....	703
Annexe 17 :	Résultats du secteur économique commerce des indicateurs de performance en conformité sociale.....	707
Annexe 18 :	Résultats du secteur économique PLS des indicateurs de performance en conformité sociale.....	711
Annexe 19 :	Sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect des Relations Individuelles de Travail.....	715
Annexe 20 :	Sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect des Relations Collectives de Travail.....	725

Annexe 21 :	Sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect de la Documentation Sociale de Travail.....	730
Annexe 22 :	Sous-indicateurs composant l'Indicateurs de Conformité du Respect des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail.....	738
Annexe 23 :	Table de la loi de probabilité de Student.....	751
Annexe 24 :	Table de la loi de probabilité de Fisher Snedecor.....	754

ANNEXES

Annexe 1 :
Dispositions réglementaires des
relations de travail :
Les décrets et les arrêtés
d'application du code de travail

1. Les décrets d'application du code du travail :

1.1. Les conventions relatives au travail :

- Décret n° 2.04.422 complétant l'article 23 du code du travail : Il fixe les mentions que doit comporter la carte de travail d'un salarié ;
- Décret n° 2.04.425 complétant l'article 103 du code du travail : Il fixe le nombre des membres du conseil de la négociation collective et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil ;
- Décret n° 2.04.469 complétant l'article 43 du code du travail : Il fixe le délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée du salarié ;
- Décret n° 2.04.470 complétant l'article 392 du code du travail : Il fixe les conditions d'autoriser la création d'économats pour les salariés dans les chantiers, exploitations agricoles, entreprises industrielles, mines ou carrières éloignées d'un centre de ravitaillement ;
- Décret n° 2.04.514 complétant les articles 67,68 et 69 du code du travail : Il fixe le nombre des membres de la commission provinciale chargée d'examiner et de statuer sur les demandes de licenciement des salariés et la fermeture partielle ou totale des entreprises ou des exploitations.
- Décret n°2.19.793 complétant l'article 16 du code du travail : Il définit les secteurs et les cas exceptionnels de signature d'un contrat de travail à durée déterminée.

1.2. Les conditions de travail et de la rémunération du salarié :

- Décret n° 2.04.423 complétant l'article 135 du code du travail : Il fixe les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier ;
- Décret n° 2.04.426 complétant l'article 217 du code du travail : Il fixe la liste des jours de fêtes payés dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions libérales et les exploitations agricoles et forestières ;
- Décret n° 2.04.465 complétant l'article 145 du code du travail : Il fixe la liste des entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics, sans autorisation ;
- Décret n° 2.04.468 complétant l'article 302 du code du travail : Il fixe les indications que doivent comporter les colis pesant moins mille kilogrammes de poids ;
- Décret n° 2.04.512 complétant l'article 334 du code du travail : Il fixe les membres du conseil de médecine de travail et de prévention des risques professionnels et les modalités de leur nomination et de fonctionnement ;
- Décret n° 2.04.513 complétant les articles 212, 213 et 214 du code du travail : Il organise le repos hebdomadaire pour les salariés ;
- Décret n° 2.04.569 complétant l'article 184 du code du travail : Il fixe les modalités d'application du présent article concernant la durée de travail pour les salariés ;
- Décret n° 2.04.570 complétant l'article 196 du code du travail : Il fixe les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail ;
- Décret n° 2.04.682 complétant l'article 181 du code du travail : Il fixe les travaux interdits aux mineurs de moins de 18 ans, aux femmes et aux salariés handicapés ;
- Décret n° 2.05.751 complétant les articles 315 et 316 du code du travail : Il fixe les modalités d'application des présents articles concernant les services de médecine du travail dans les entreprises ;

- Décret n° 2.09.197 complétant l'article 342 du code du travail : Il fixe le modèle du rapport annuel que doit établir le comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) de l'entreprise, à la fin de chaque année grégorienne, sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ;
- Décret n° 2.10.183 complétant l'article 184 du code du travail : Il fixe la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de salariés ;
- Décret n° 2.12.262 complétant l'article 295 du code du travail : Il fixe les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domiciles ;
- Décret n° 2.12.236 complétant l'article 287 du code du travail : Il fixe les conditions d'utilisation d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité ;
- Décret n° 2.12.431 complétant l'article 287 du code du travail : Il fixe les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité ;
- Décret n° 2.13.638 modifiant le décret n° 2.04.512, et qui complètent l'article 334 du code du travail relatif à la fixation des membres du conseil de médecine de travail et de prévention des risques professionnels et les modalités de leur nomination et de fonctionnement ;
- Décret n° 2.15.367 complétant le décret n° 2.04.423 : Il fixe les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier.

1.3. La représentation des salariés :

- Décret n° 2.04.467 complétant l'article 424 du code du travail : Il fixe les critères sur la base desquels les subventions de l'Etat sont attribuées aux unions des syndicats professionnels ou à toute organisation similaire ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement de la commission chargée du contrôle de l'utilisation desdites subventions ;
- Décret n° 2.08.421 complétant l'article 434 du code du travail : Il fixe 6 ans comme la durée de l'exercice de la fonction des délégués salariaux.

1.4. L'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage :

- Décret n° 2.04.424 complétant l'article 523 du code du travail : Il fixe le nombre des membres du conseil supérieur de la promotion de l'emploi et les modalités de leur nomination et les modalités de fonctionnement dudit conseil ;
- Décret n° 2.04.464 complétant l'article 496 du code du travail : Il fixe la composition et les modalités de fonctionnement de la commission spécialisée relative aux entreprises d'emploi temporaire ;
- Décret n° 2.04.466 complétant l'article 514 du code du travail : Il fixe le modèle de l'engagement de l'employeur de rapatrier le salarié à ses frais et de supporter les frais de son hospitalisation.

1.5. Les organes de contrôle :

- Décret n° 2.08.7012 complétant les articles 536 et 540 du code du travail : Il fixe les modalités d'envoi des observations et des mises en demeure par l'inspecteur du travail à l'employeur.

2. Les arrêtés d'application du code du travail :

2.1. Les conventions relatives au travail :

- Arrêté du ministre de l'emploi n° 338-05 complétant l'article 26 du code du travail : Il fixe les formalités du registre indiquant les opérations relatives au cautionnement par l'entreprise.

2.2. Les conditions de travail et de la rémunération du salarié :

- Arrêté du ministre de l'emploi n° 339-05 complétant l'article 162 du code du travail : Il fixe les conditions d'admission des nourrissons et des chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installations d'hygiène dans ces chambres pour les femmes salariées ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 340-05 complétant l'article 184 du code du travail : Il fixe les durées journalières de la réparation, par période, de la durée normale du travail dans les activités agricoles pour les salariés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 341-05 complétant les articles 187, 192 et 194 du code du travail : Il fixe les modalités d'application des présents articles à la durée du travail pour les salariés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 342-05 l'article 215 du code du travail : Il fixe les modalités d'octroi du repos compensateur aux salariés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 343-05 complétant l'article 244 du code du travail : Il fixe les périodes durant lesquelles les salariés travaillant dans les exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances ne peuvent bénéficier du congé annuel payé ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 344-05 complétant l'article 258 du code du travail : Il fixe les modalités de calcul de l'indemnité du congé annuel payé et de l'indemnité compensatrice de congé aux salariés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 345-05 complétant l'article 340 du code du travail : Il fixe le modèle du rapport qu'il faut élaborer sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel par l'employeur ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 346-05 complétant l'article 370 du code du travail : Il fixe les indications qui doit comporter le bulletin de paie des salariés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 347-05 complétant l'article 371 du code du travail : Il fixe le modèle de livre de paie que doit posséder l'employeur ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 93-08 complétant les articles 281 à 292 du code du travail : Il fixe les mesures d'application générale et particulières relatives aux principes de l'hygiène et de la sécurité au travail dans l'entreprise ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 3124-10 complétant les articles 305 et 330 du code du travail : Il fixe l'application des présents articles dans les services de médecine du travail dans l'entreprise ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 3125-10 complétant l'article 307 du code du travail : Il fixe le modèle du rapport annuel que doit élaborer le chef du service médical du travail de l'entreprise sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière dudit service au titre de l'année précédente ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 3126-10 complétant l'article 306 du code du travail : Il fixe le temps minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 2625-12 complétant l'article 327 du code du travail : Il fixe les modalités d'application du présent article concernant les services de médecine du travail dans l'entreprise ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 2710-12 complétant l'article 139 du code du travail : Il fixe le modèle du règlement intérieur que doivent posséder les entreprises ciblées.
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 4575-14 complétant le Décret n° 2.12.431 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité : Il fixe les conditions d'utilisation du plomb et ses composés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 4576-14 complétant le Décret n° 2.12.431 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité : Il fixe les valeurs limites d'exposition professionnelle à certains produits chimiques dangereux ;

- Arrêté du ministre de l'emploi n° 1280-18 complétant le Décret n° 2.12.431 fixant les modalités et les conditions de qualification des organismes pour effectuer les mesures de concentration des agents chimiques pouvant présenter un risque pour la santé et la sécurité des salariés ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 1281-18 complétant le Décret n° 2.12.236 déterminant les appareils ou les machines et les catégories d'appareils ou de machines pour lesquels l'employeur procède ou fait procéder à des vérifications générales périodiques et fixant la périodicité des vérifications, leur nature et leur contenu ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 1282-18 complétant le Décret n° 2.12.236 fixant les conditions et les modalités de désignation des organismes qualifiés pour réaliser les vérifications générales périodiques des appareils ou des machines ou des catégories d'appareils ou de machines ;

2.3. La représentation des salariés :

- Arrêté du ministre de l'emploi n° 2288-08 complétant les articles 440, 444 et 447 du code du travail : Il complète les procédures relatives aux élections des délégués salariaux.

2.4. L'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage :

- Arrêté du ministre de l'emploi n° 348-05 complétant l'article 486 du code du travail : Il fixe le modèle de registre que doit tenir l'agence de recrutement privée ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 349-05 complétant l'article 489 du code du travail : Il fixe le modèle du cahier des charges que les agences de recrutement privées s'engagent à respecter, comportant les conditions relatives à la détermination des frais mis à la charge du salarié bénéficiaire du contrat de travail à l'étranger ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 350-05 complétant l'article 517 du code du travail : Il fixe le modèle du contrat de travail réservé aux étrangers ;
- Arrêté conjoint du ministre de l'emploi et du ministre de l'intérieur n° 838-05 complétant l'article 525 du code du travail : Il fixe le nombre de conseils régionaux et provinciaux de promotion de l'emploi, les modalités de leur nomination et les modalités de fonctionnement desdits conseils ;
- Arrêté du ministre de l'emploi n° 1391-05 modifiant l'arrêté du ministre de l'emploi n° 350-05, et qui complètent l'article 517 du code du travail concernant la fixation du modèle du contrat de travail réservé aux étrangers ;

2.5. Les organes de contrôle :

- Arrêté du ministre de l'emploi n° 351-05 complétant l'article 534 du code du travail : Il fixe le modèle du rapport relatif aux visites de contrôle effectuées par les inspecteurs du travail.

Annexe 2 :
Evaluation du Lieu du Travail-
Formule pour le Lieu du Travail

Date : _____ Préparé par : _____

Atelier : _____

Service : _____

Risques Physiques

Evaluation de l'Environnement du Lieu de Travail		Importance		Gravité		
1	Conditions Physiques	Oui	Non	Faible	Moyen	Haut
A	Y-a-t-il des pièces mobiles dangereuses dans les machines (y compris les pièces auxiliaires) sans protection de sécurité ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
B	Est-ce que toutes les protections des machines sont bien fixées et pas facilement détachables ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
C	Y a-t-il des courroies et des transmissions de chaines exposées ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
D	Est-ce que les planchers présentent des surfaces inégales, des parties détachées, des trous, des flaques etc. ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
E	Est que les planchers sont parfois glissants, par exemple quand ils sont humides à cause de liquide répandu (par ex. huile), du nettoyage, de la pluie, de la boue, ou poussiéreux à cause des procédés de travail ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
F	Est-ce que les ouvriers peuvent tomber ou glisser à cause de chaussures inadaptées ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
G	Est-ce que les planchers sont bien nets, sans encombrement ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
H	Est –ce-que les niveaux élevés de bruits peuvent provenir des procédés de travail (par exemple l'impact métal-sur-métal, les moteurs) ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						

I	Est-ce que le travail est effectué (régulièrement ou pendant de longues périodes) dans des conditions où les vibrations clairement perceptibles peuvent être ressenties debout ou assis ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
J	Est que l'éclairage sur le lieu du travail est suffisant pour travailler avec efficacité et précision ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
K	Y a-t-il des plaintes de la part des ouvriers liées à la visibilité médiocre, à la lumière aveuglante, ou à l'éclairage inadapté sur le lieu du travail ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
L	Y a-t-il de la poussière à cause des procédés de travail ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
M	Est-ce que le climat est convenable : température, circulation d'air, soleil etc. (par ex. selon les règlements nationaux, les experts) ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
N	Autres remarques ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						

Risques d'accidents

Evaluation de l'Environnement du Lieu de Travail		Importance		Gravité		
2	Risque d'accident	Oui	Non	Faible	Moyen	Haut
A	Est-il possible d'enlever les protections de sécurité sans arrêter les mouvements dangereux ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
B	Est-ce que le bruit des machines peut masquer les signaux d'alarme ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
C	Que pensez-vous de la disposition et de l'organisation du lieu du travail ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
D	Y-t-il un manque de dispositifs pour soulever, porter pousser/tirer ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
E	Est-ce que les ouvriers ont été formés à l'adoption des positions de travail correctes ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
F	Est-ce que les ouvriers qui utilisent des substances chimiques dangereuses sont régulièrement informés sur les propriétés de ces produits chimiques ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
G	Y a-t-il un risque d'incendie ou d'explosion ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
H	Y a-t-il des alarmes d'incendie, des plans de secours et d'évacuation ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
I	Est-ce que les sorties de secours sont indiquées ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
J	Autres risques remarqués ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						

Risques Ergonomiques

Evaluation de l'Environnement du Lieu de Travail		Importance		Gravité		
3	Ergonomie, port de charges lourdes et travail répétitif	Oui	Non	Faible	Moyen	Haut
A	Est que l'espace de travail est étroit ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
B	Est-ce que la charge est trop lourde lorsqu'elle est soulevée en position debout (par ex : le poids, distance à parcourir, angle d'asymétrie, soulèvement fréquent) ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
C	Est-il difficile de saisir et /ou de tenir en raison de par ex : l'instabilité, le volume (encombrant), la forme, la matière de la surface de la charge.					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
D	Est-ce que la charge est nocive à cause de bords pointus, haute/basse température, substances dangereuses ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
E	Est-ce que le travail est fait dans la même position (assis ou debout) pendant de longues périodes sans changement ou repos ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
F	Y a-t-il des obstacles tels que boîtes ou palettes dans la zone de travail ou sur l'itinéraire du transport ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
G	Autres remarques ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						

Risques Chimiques et Biologiques

Evaluation de l'Environnement du Lieu de Travail		Importance		Gravité		
4	Conditions Chimiques et Biologiques	Oui	Non	Faible	Moyen	Haut
A	Est-ce que les substances chimiques utilisées sont dangereuses (classées comme très toxiques, toxiques, nocives, corrosives, irritantes, cancérogènes, toxiques pour la reproduction, explosives ou inflammables) ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
B	Est que la fiche de données de sécurité des matières chimiques est disponible pour tous les produits chimiques dangereux utilisés ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
C	Est-ce que tous les produits chimiques dangereux sont correctement étiquetés ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
D	Est que tous les produits chimiques dangereux sont correctement manipulés ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
E	Est-ce que l'équipement de protection collectif (la ventilation générale et les systèmes de ventilation locaux) est fourni pour tous les lieux du travail ou les produits chimiques sont utilisés ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
F	Est-ce que les systèmes de ventilation sont vérifiés régulièrement ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
G	Est-ce que l'équipement personnel (les gants, les lunettes, les masques de protection, les masques respiratoires) des ouvriers qui utilisent des produits chimiques est fourni ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
H	Est-ce que tous les ouvriers sont formés sur la manière correcte pour utiliser et manipuler les préparations et les substances chimiques dangereuses ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
I	Autres remarques ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						

Risques Psychologiques

Evaluation de l'Environnement du Lieu de Travail		Importance		Gravité		
5	L'environnement psychologique du travail	Oui	Non	Faible	Moyen	Haut
A	Est-ce les employés travaillent d'habitude ou occasionnellement sous forte pression (vitesse rapide de travail, dates limites serrées) ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
B	Est-ce que les employés travaillent d'habitude ou occasionnellement pendant de longues heures d'affilée ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
C	Est-ce que les ouvriers ont clairement compris leurs fonctions ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
D	Est-ce que les ouvriers ont de l'influence sur le contenu de leur travail ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
E	Y a-t-il une mauvaise coopération entre les différents groupes d'ouvriers (par exemple les différents départements) ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						
F	Est-ce que les questions et les problèmes entre les ouvriers sont abandonnés sans être discutés ?					
Solutions proposées par le personnel/ Comité Sécurité et Hygiène :						

Evaluation du Lieu de Travail – Plans d'action

Atelier : _____ Service : _____

Problématique	Poste de travail	Priorité	Solutions proposées par le Comité Hygiène et Sécurité	Délai de réalisation	Personne(s) Responsable(s)	Réalisation		Date d'Observation
						Oui	Non	

Annexe 3 :
Aide-mémoire de visite d'inspection
en hygiène et sécurité

L : LIEUX DU TRAVAIL :

Objets des observations		Existence		Observations
		oui	non	
<u>Locaux du travail :</u>				
1	Les dispositions particulières pour sécuriser les interventions en hauteur sur le bâtiment et les équipements sont-elles prises (toiture, vitrage, luminaires...) ?			
2	Les locaux ont-ils fait l'objet d'un traitement acoustique (anti bruit) ?			
3	Les conditions de travail sont-elles satisfaisantes : - éclairage naturel ; - vue sur l'extérieur ; - chauffage / climatisation ; - qualité de l'air ; - sanitaires / vestiaires / réfectoire.			
4	Les zones à pollution spécifique, sont-elles correctement ventilées (extraction de l'air pollué et apport d'air neuf) ?			
5	Le nettoyage et la propreté des locaux sont-ils suffisants ?			
<u>Risque incendie/explosion :</u>				
1	Existe-t-il des matières combustibles ou des produits inflammables dans l'établissement ?			
2	Y a-t-il des zones où sont entreposés des produits inflammables (récipients ouverts, bacs de rétention, chiffons) ?			
3	Les zones à risque d'explosion sont-elles définies et matérialisées : - pour les gaz et vapeurs combustibles ; - pour les poussières combustibles.			
4	Les matériels de lutte contre l'incendie sont-ils adaptés, suffisants, facilement accessibles et vérifiés ?			
5	Le personnel est-il formé à l'utilisation des moyens de lutte contre l'incendie, mis à sa disposition ?			
6	Un plan d'évacuation est-il défini, testé et affiché ?			
7	Les pompiers sont-ils été associés à la prévention du risque incendie ?			

M : MACHINES / MATERIAUX :

<u>Risques liés aux équipements du travail :</u>				
1	Existe-t-il des parties mobiles dangereuses (organes de transmission...), des machines accessibles au personnel ?			
2	Existe-t-il un risque de projection d'un fluide (gaz, liquide sous pression) ou d'une matière (copeaux, poussières) ?			
3	Les dispositifs de sécurité équipant les machines sont-ils tous opérationnels ?			
4	Existe-t-il des possibilités d'écrasement entre des équipements et une partie fixe (mur, pilier) ?			
5	Y a-t-il des procédures formalisées de maintien à l'arrêt sûr, lors de toutes les interventions de nettoyage, réparation, maintenance des machines (consignation, autres dispositions) ?			
6	Les moyens d'accès aux zones d'intervention (échelles, passerelles, plates-formes) sont-ils sûrs ?			
7	Les opérateurs sont-ils formés au poste de travail ?			
<u>Manutention mécanique/déplacement :</u>				
1	Les appareils de manutention (ponts roulants, chariots automoteurs, potences...), les appareils de levage et leurs accessoires, sont-ils vérifiés et révisés ?			
2	Les manuels d'entretien sont-ils à jour ?			
3	Existe-t-il des situations de -Conduite sans visibilité suffisante ? -Instabilité de moyen de manutention : mauvais état de sol, charge mal répartie... ?			
4	Les accessoires de manutention (chaînes, palonnier...) sont-ils en bon état et adaptés aux charges à manutentionner ?			
5	Les conducteurs, utilisateurs d'équipements mobiles (chariot, nacelle...), sont-ils formés ?			
6	La liste des salariés possédant une autorisation de conduite, est-elle établie et mise à jour ?			
7	Les allées sont-elles suffisamment larges et bien dégagées ?			
8	Les entrées, les sorties et allées sont-elles matérialisées (panneaux, signalisation au sol, etc. ?)			
9	Les sols sont-ils en bon état et propres ?			
10	Un plan de circulation dans l'entreprise, a-t-il été établi (intérieur et extérieur des locaux) ?			
<u>Matériaux : Risques chimiques :</u>				
1	Un inventaire des produits utilisés dans l'établissement est-il réalisé et actualisé ?			

2	Les fiches de données de sécurité (FDS) de chacun de ces produits sont-elles disponibles ?			
3	Sont-elles transmises au médecin du travail ?			
4	Existe-il des étiquettes sur les emballages des produits chimiques ?			
5	Les préconisations contenues dans les FDS sont-elles prises en compte (conditions de stockage, d'utilisation, ...) ?			
6	Existe-t-il des salariés exposés à des agents chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané ?			
7	Les salariés connaissent-ils la signification des pictogrammes figurant sur les étiquettes ?			
8	Les salariés sont-ils formés au maniement et à l'utilisation des produits chimiques ?			
9	Tous les contenants sont-ils systématiquement étiquetés ?			
10	Les zones et locaux de stockage sont-ils convenablement aménagés (bacs de rétention, ventilation...) ?			
11	La signalétique spécifique est-elle en place sur les réseaux, vannes, cuves, zones de dépotage ?			

Risques liés aux installations électriques :

1	Existe-t-il des conducteurs nus accessibles au personnel ?			
2	Existe-t-il un matériel défectueux (liaison à la terre coupée, rallonge détériorée) ?			
3	Sont-elles vérifiées périodiquement ?			
4	Les travaux relatifs aux observations du rapport de vérification sont-ils réalisés ?			
5	Les salariés amenés à travailler à proximité ou sur les installations électriques, ont-ils une habilitation correspondante ?			
6	Les armoires électriques sont-elles résistantes et bien fermées ?			

N : NUISANCES :

<u>Bruit :</u>				
1	Existe-t-il un bruit émis par des machines, des compresseurs, des outils, des moteurs... ?			
2	Les salariés exposés à plus de 85 décibels sur 8 heures sont-ils identifiés ?			
3	Les mesures de prévention (réduction du bruit à la source, traitement acoustique des locaux...) sont-elles prises ?			

4	Les équipements de protection individuelle contre le bruit (casque anti bruit, bouchons d'oreilles...) sont-ils disponibles et utilisés ?			
<u>Eclairage :</u>				
1	Existe-t-il des postes de travail insuffisamment éclairés pour l'activité exercée ?			
2	Existe-t-il des postes de travail présentant des zones éblouissantes : lampe nue, rayonnements du soleil, réflexion de lumière ?			
3	Existe-t-il des zones de passage peu ou pas éclairées (allée, couloir, escalier) ?			
<u>Autres :</u>				
1	Existe-t-il des salariés particulièrement exposés à la chaleur /au froid ?			
2	Existe-t-il des salariés particulièrement exposés aux vibrations ?			
3	Existe-t-il des salariés particulièrement exposés à un taux d'hygrométrie particulier (humidité) ?			
4	aux ultraviolets ?			
5	à des rayonnements électromagnétiques ou autres ?			
6	à des sources radioactives ?			
7	Les postes de travail concernés sont-ils isolés du reste de l'atelier ?			

O : ORGANISATION DU TRAVAIL :

<u>Activité manuelles au poste du travail :</u>				
1	Existe-t-il des cas de manutention de charge unitaire de poids élevé ?			
2	Existe-t-il des cas de manutention répétitive et à cadence élevée ?			
3	Existe-t-il des cas de manutention de charge difficile à manipuler (grande dimension, arêtes vives, température élevée) ?			
4	Existe-t-il des postures mauvaises adoptées par les salariés (dos courbé, charge éloignée du corps...) ?			
5	Les salariés sont-ils sensibilisés aux risques liés aux manutentions manuelles (gestes et postures...) ?			
<u>Organisation de la sécurité :</u>				
1	Y a-t-il un comité de sécurité et d'hygiène ?			
2	Se réunit-il régulièrement tous les trimestres ? La date de la dernière réunion ?			
3	Se réunit-il à la suite d'un accident grave ? Date et circonstance de la dernière réunion ?			
4	Effectue-t-il des enquêtes à la suite d'Accidents du Travail ou Maladies Professionnelles ?			

5	Existe-t-il un plan annuel de prévention établi par le comité d'hygiène et de sécurité (C.S.H.) ? Quel est l'état d'avancement ?			
6	Y a-t-il un animateur de sécurité, un responsable de sécurité dans l'établissement ?			
7	Cette personne a-t-elle reçu une formation spécifique ?			
8	Existe-t-il des inspections sécurité régulières de l'entreprise par : - le chef d'entreprise ? - le C.S.H. ? - autres ?			
9	Le personnel a-t-il reçu une formation spécifique à la sécurité au poste de travail ?			
10	Les salariés portent-ils les équipements de protection individuelle adaptés (E.P.I.) ?			
11	Les aspects santé sécurité sont-ils systématiquement intégrés lors de l'achat d'équipements, de prestations ainsi que lors de l'élaboration de nouveaux projets ?			

Organisation des secours :

1	Existe-t-il un plan actualisé d'organisation des secours (évacuation de blessés, incendie...) ?			
2	La liste des numéros d'appel d'urgence est-elle affichée dans chaque atelier ou chantier ?			
3	Les moyens d'alerte sont-ils adaptés (téléphone, système d'alarme...) ?			
4	Les secouristes du travail (S.T.) sont-ils en nombre suffisant ?			
5	Les S.T. sont-ils à jour de leur recyclage ?			

Médecine du travail :

1	Existe-t-il un service de médecine du travail ? De quel type : autonome ou inter entreprise ?			
2	Le médecin : - Identité ? Spécialiste en médecine du travail ? Temps consacré par mois ?			
3	Existe-t-il des échanges d'informations réguliers entre le médecin du travail et le chef d'entreprise ?			
4	La fiche d'entreprise relative aux risques professionnels établie par le médecin du travail est-elle connue ?			
5	Le médecin du travail participe-t-il aux activités du C.S.H. ?			
6	Le médecin effectue-t-il des visites d'inspection des lieux du travail ?			
7	Le médecin du travail présente-t-il un plan d'activité ?			
8	Les dossiers médicaux sont-ils bien tenus sous clé dans le service médical ?			

Annexe 4 :
Thèmes traités dans les Normes
Internationales de Travail classés
par ordre de sujet

1. Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 ; - Convention (n°84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947 ; - Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; - Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; - Convention (n°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 ; - Convention (n°141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 ; - Convention (n°151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 ; - Convention (n°154) sur la négociation collective, 1981.	- Recommandation (n°91) sur les conventions collectives, 1951 ; - Recommandation (n°92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951 ; - Recommandation (n°94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952 ; - Recommandation (n°113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 ; - Recommandation (n°129) sur les communications dans l'entreprise, 1967 ; - Recommandation (n°130) sur l'examen des réclamations, 1967 ; - Recommandation (n°143) concernant les représentants des travailleurs, 1971 ; - Recommandation (n°149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 ; - Recommandation (n°159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 ; - Recommandation (n°163) sur la négociation collective, 1981.

2. Travail forcé :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930 et son protocole de l'année 2014 ; - Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.	- Recommandation (n°35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930 ; - Recommandation (n°36) sur la réglementation du travail forcé, 1930 ; - Recommandation (n°203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.

3. Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°5) sur l'âge minimum (industrie), 1919 ; - Convention (n°6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 ; - Convention (n°10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921 ; - Convention (n°15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921 ; - Convention (n°33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 ; - Convention (n°59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937 ; - Convention (n°60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937 ; - Convention (n°77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 ; - Convention (n°78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946 ; - Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946 ; - Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948 ; - Convention (n°123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965 ; - Convention (n°124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965 ; - Convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973 ; - Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.	- Recommandation (n°14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921 ; - Recommandation (n°41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 ; - Recommandation (n°52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937 ; - Recommandation (n°79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946 ; - Recommandation (n°80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946 ; - Recommandation (n°96) sur l'âge minimum dans les mines de charbon, 1953 ; - Recommandation (n°124) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965 ; - Recommandation (n°125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965 ; - Recommandation (n°146) sur l'âge minimum, 1973 ; - Recommandation (n°190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

4. Egalité de chances et de traitement :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; - Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; - Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. - Convention (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019.	- Recommandation (n°90) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; - Recommandation (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; - Recommandation (n°123) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965 ; - Recommandation (n°165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. - Recommandation (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

5. Consultation tripartite :

Les conventions correspondantes	Les recommandations liées
- Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.	- Recommandation (n°152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'O.I.T. 1976.

6. Administration et inspection du travail :

Les conventions correspondantes	Les recommandations liées
- Convention (n°63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938 ; - Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947 et son protocole de l'année 1995 ; - Convention (n°85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947 ; - Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ; - Convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978 ; - Convention (n°160) sur les statistiques du travail, 1985.	- Recommandation (n°5) sur l'inspection du travail (services d'hygiène), 1919 ; - Recommandation (n°20) sur l'inspection du travail, 1923 ; - Recommandation (n°54) sur l'inspection (bâtiment), 1937 ; - Recommandation (n°81) sur l'inspection du travail, 1947 ; - Recommandation (n°82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947 ; - Recommandation (n°133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ; - Recommandation (n°158) sur l'administration du travail, 1978 ; - Recommandation (n°170) sur les statistiques du travail, 1985.

7. Politique et promotion de l'emploi :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°2) sur le chômage, 1919 ; - Convention (n°34) sur les bureaux de placement payants, 1933 ; - Convention (n°88) sur le service de l'emploi, 1948 ; - Convention (n°96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 ; - Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964 ; - Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 ; - Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997.	- Recommandation (n°1) sur le chômage, 1919. - Recommandation (n°42) sur les bureaux de placement, 1933 ; - Recommandation (n°46) sur l'élimination du recrutement, 1936 ; - Recommandation (n°50) sur les travaux publics (collaboration internationale), 1937 ; - Recommandation (n°51) sur les travaux publics (organisation nationale), 1937 ; - Recommandation (n°71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 ; - Recommandation (n°72) sur le service de l'emploi, 1944 ; - Recommandation (n°73) sur les travaux publics (organisation nationale), 1944 ; - Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948 ; - Recommandation (n°99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des

	invalides, 1955 ; - Recommandation (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964 ; - Recommandation (n°168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 ; - Recommandation (n°169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 ; - Recommandation (n°188) sur les agences d'emploi privées, 1997 ; - Recommandation (n°189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 ; - Recommandation (n°193) sur la promotion des coopératives, 2002 ; - Recommandation (n°198) sur la relation de travail, 2006. - Recommandation (n°205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017

8. Orientation et formation professionnelles :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°140) sur le congé-éducation payé, 1974 ; - Convention (n°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.	- Recommandation (n°15) sur l'enseignement technique (agriculture), 1921 ; - Recommandation (n°56) sur l'éducation professionnelle (bâtiment), 1937 ; - Recommandation (n°57) sur la formation professionnelle, 1939 ; - Recommandation (n°60) sur l'apprentissage, 1939 ; - Recommandation (n°87) sur l'orientation professionnelle, 1949 ; - Recommandation (n°88) sur la formation professionnelle (adultes), 1950 ; - Recommandation (n°101) sur la formation professionnelle (agriculture), 1956 ; - Recommandation (n°117) sur la formation professionnelle, 1962 ; - Recommandation (n°136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970 ; - Recommandation (n°148) sur le congé-éducation payé, 1974 ; - Recommandation (n°150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 ; - Recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

9. Sécurité de l'emploi :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°158) sur le licenciement, 1982.	- Recommandation (n°119) sur la cessation de la relation de travail, 1963 ; - Recommandation (n°166) sur le licenciement, 1982.

10. Salaires :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ; - Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 ; - Convention (n°95) sur la protection du salaire, 1949 ; - Convention (n°99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 ; - Convention (n°131) sur la fixation des salaires minima, 1970 ; - Convention (n°173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.	- Recommandation (n°30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ; - Recommandation (n°84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 ; - Recommandation (n°85) sur la protection du salaire, 1949 ; - Recommandation (n°89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 ; - Recommandation (n°135) sur la fixation des salaires minima, 1970 ; - Recommandation (n°180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

11. Temps de travail :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°1) sur la durée du travail (industrie), 1919 ; - Convention (n°4) sur le travail de nuit (femmes), 1919 ; - Convention (n°14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 ; - Convention (n°20) sur le travail de nuit (boulangeries), 1925 ; - Convention (n°30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 ; - Convention (n°31) sur la durée du travail (mines de charbon), 1931 ; - Convention (n°41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934 ; - Convention (n°43) des verreries à vitres, 1934 ; - Convention (n°46) (révisée) sur la durée du travail (mines de charbon), 1935 ; - Convention (n°47) des quarante heures, 1935 ; - Convention (n° 49) de réduction de la	- Recommandation (n°13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921 ; - Recommandation (n°18) sur le repos hebdomadaire (commerce), 1921 ; - Recommandation (n°21) sur l'utilisation des loisirs, 1924 ; - Recommandation (n°37) sur la durée du travail (hôtels, etc.), 1930 ; - Recommandation (n°38) sur la durée du travail (spectacles, etc.), 1930 ; - Recommandation (n°39) sur la durée du travail (hôpitaux, etc.), 1930 ; - Recommandation (n°47) sur les congés payés, 1936 ; - Recommandation (n°63) sur les livrets de contrôle (transports par route), 1939 ; - Recommandation (n°64) sur le travail de nuit (transports par route), 1939 ; - Recommandation (n°65) sur les méthodes de réglementation de la durée du travail (transports par route), 1939 ;

durée du travail (verreries à bouteilles), 1935 ; - Convention (n°51) de réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936 - Convention (n°52) sur les congés payés, 1936 ; - Convention (n°61) de réduction de la durée du travail (textile), 1937 ; - Convention (n°67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939 ; - Convention (n°89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 et son protocole de l'année 1990 ; - Convention (n°101) sur les congés payés (agriculture), 1952 ; - Convention (n°106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 ; - Convention (n°132) sur les congés payés (révisée), 1970 ; - Convention (n°153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979 ; - Convention (n°171) sur le travail de nuit, 1990 ; - Convention (n°175) sur le travail à temps partiel, 1994 .	- Recommandation (n°66) sur les repos (chauffeurs particuliers), 1939 ; - Recommandation (n°93) sur les congés payés (agriculture), 1952 ; - Recommandation (n°98) sur les congés payés, 1954 ; - Recommandation (n°103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 ; - Recommandation (n°116) sur la réduction de la durée du travail, 1962 ; - Recommandation (n°161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979 ; - Recommandation (n°178) sur le travail de nuit, 1990 ; - Recommandation (n°182) sur le travail à temps partiel, 1994.

12. Sécurité et santé au travail :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°13) sur la céruse (peinture), 1921 ; - Convention (n°45) des travaux souterrains (femmes), 1935 ; - Convention (n°62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937 ; - Convention (n°115) sur la protection contre les radiations, 1960 ; - Convention (n°119) sur la protection des machines, 1963 ; - Convention (n°120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 ; - Convention (n°127) sur le poids maximum, 1967 ; - Convention (n°136) sur le benzène, 1971 ; - Convention (n°139) sur le cancer professionnel, 1974 ; - Convention (n°148) sur le milieu de	- Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919 ; - Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919 ; - Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919 ; - Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929 ; - Recommandation (n° 32) sur les dispositifs de sécurité des machines, 1929 ; - Recommandation (n° 53) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937 ; - Recommandation (n° 55) sur la collaboration pour la prévention des accidents (bâtiment), 1937 ; - Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953 ; - Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956 ;

travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 ; - Convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et son protocole de l'année 2002 ; - Convention (n°161) sur les services de santé au travail, 1985 ; - Convention (n°162) sur l'amiante, 1986 ; - Convention (n°167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 ; - Convention (n°170) sur les produits chimiques, 1990 ; - Convention (n°174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 ; - Convention (n°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 ; - Convention (n°184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 ; - Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.	- Recommandation (n° 112) sur les services de médecine du travail, 1959 ; - Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960 ; - Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963 ; - Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 ; - Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967 ; - Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971 ; - Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974 ; - Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 ; - Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ; - Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985 ; - Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986 ; - Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 ; - Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990 ; - Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 ; - Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 ; - Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 ; - Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002 ; - Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

13. Sécurité sociale :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 ; - Convention (n°17) sur la réparation des accidents du travail, 1925 ; - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 ; - Convention (n°19) sur l'égalité de	- Recommandation (n°11) sur le chômage (agriculture), 1921 ; - Recommandation (n°17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921 ; - Recommandation (n°22) sur la réparation des accidents du travail, (indemnités), 1925 ; - Recommandation (n°23) sur la réparation

traitement (accidents du travail), 1925 ; - Convention (n°24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927 ; - Convention (n°25) sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927 ; - Convention (n°35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933 ; - Convention (n°36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933 ; - Convention (n°37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933 ; - Convention (n°38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933 ; - Convention (n°39) sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933 ; - Convention (n°40) sur l'assurance-décès (agriculture), 1933 ; - Convention (n°42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934 ; - Convention (n°44) du chômage, 1934 ; - Convention (n°48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935 ; - Convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ; - Convention (n°118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 ; - Convention (n°121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 et modification en 1980 ; - Convention (n°128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 ; - Convention (n°130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 ; - Convention (n°157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982 ; - Convention (n°168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.	des accidents du travail (juridiction), 1925 ; - Recommandation (n°24) sur les maladies professionnelles, 1925 ; - Recommandation (n°25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 ; - Recommandation (no 29) sur l'assurance-maladie, 1927 ; - Recommandation (n°43) sur l'assurance-invalidité-vieillesse-décès, 1933 ; - Recommandation (n°44) du chômage, 1934 - Recommandation (n°45) sur le chômage (jeunes gens), 1935 ; - Recommandation (n°67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944 ; - Recommandation (no 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944 ; - Recommandation (n°69) sur les soins médicaux, 1944 ; - Recommandation (n°121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 ; - Recommandation (n°131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 ; - Recommandation (n°134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 ; - Recommandation (n°167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983 ; - Recommandation (n°176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 ; - Recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale, 2012.

14. Protection de la maternité :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°3) sur la protection de la maternité, 1919 ; - Convention (n°103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952 ;	- Recommandation (n°12) sur la protection de la maternité (agriculture), 1921 ; - Recommandation (n°95) sur la protection de la maternité, 1952 ;

- Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000.	- Recommandation (n°191) sur la protection de la maternité, 2000.

15. Politique sociale :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947 ; - Convention (n°117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962.	- Recommandation (n°70) sur la politique sociale dans les territoires dépendants, 1944 ; - Recommandation (n°74) sur la politique sociale dans les territoires dépendants (dispositions complémentaires), 1945 ; - Recommandation (n°115) sur le logement des travailleurs, 1961 ; - Recommandation (n°127) sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966.

16. Salariés migrants :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°21) sur l'inspection des émigrants, 1926 ; - Convention (n°66) sur les travailleurs migrants, 1939 ; - Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ; - Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.	- Recommandation (n°2) sur la réciprocité de traitement, 1919 ; - Recommandation (n°19) sur les statistiques des migrations, 1922 ; - Recommandation (n°26) sur la protection des émigrantes à bord des navires, 1926 ; - Recommandation (n°61) sur les travailleurs migrants, 1939 ; - Recommandation (n°62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939 ; - Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ; - Recommandation (n°100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955 ; - Recommandation (n°151) sur les travailleurs migrants, 1975.

17. Gens de mer :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920 ; - Convention (n°8) sur les indemnités de chômage (naufrage), 1920 ; - Convention (n°9) sur le placement des marins, 1920 ; - Convention (n°16) sur l'examen médical	- Recommandation (n°186) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996 ; - Recommandation (n°9) sur les statuts nationaux des marins, 1920 ; - Recommandation (n°10) sur l'assurance-chômage (marins), 1920 ;

des jeunes gens (travail maritime), 1921 ; - Convention (n°22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926 ; - Convention (n°23) sur le rapatriement des marins, 1926 ; - Convention (n°53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936 ; - Convention (n°54) des congés payés des marins, 1936 ; - Convention (n°55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936 ; - Convention (n°56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936 ; - Convention (n°57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936 ; - Convention (n°58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936 ; - Convention (n°68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946 ; - Convention (n°69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946 ; - Convention (n°70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946 ; - Convention (n°71) sur les pensions des gens de mer, 1946 ; - Convention (n°72) des congés payés des marins, 1946 ; - Convention (n°73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946 ; - Convention (n°74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946 ; - Convention (n°75) sur le logement des équipages, 1946 ; - Convention (n°76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946 ; - Convention (n°91) des congés payés des marins (révisée), 1949 ; - Convention (n°92) sur le logement des équipages (révisée), 1949 ; - Convention (n°93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949 ; - Convention (n°108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958 ; - Convention (n°109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958 ;	- Recommandation (n°27) sur le rapatriement des capitaines et des apprentis, 1926 ; - Recommandation (n°28) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926 ; - Recommandation (n°48) sur les conditions de séjour des marins dans les ports, 1936 ; - Recommandation (n°49) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936 ; - Recommandation (n°75) sur les accords en matière de sécurité sociale des gens de mer, 1946 ; - Recommandation (n°76) sur la fourniture de soins médicaux aux personnes à la charge des gens de mer, 1946 ; - Recommandation (n°77) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1946 ; - Recommandation (n°78) concernant la fourniture d'articles de literie, d'ustensiles de table et d'articles divers (équipages de navires), 1946 ; - Recommandation (n°105) sur les pharmacies à bord, 1958 ; - Recommandation (n°106) sur les consultations médicales en mer, 1958 ; - Recommandation (n°107) sur l'engagement des gens de mer (navires étrangers), 1958 ; - Recommandation (n°108) sur les conditions de vie, de travail et de sécurité des gens de mer, 1958 ; - Recommandation (n°109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1958 ; - Recommandation (n°137) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970 ; - Recommandation (n°138) sur le bien-être des gens de mer, 1970 ; - Recommandation (n°139) sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970 ; - Recommandation (n°140) sur le logement des équipages (climatisation), 1970 ; - Recommandation (n°141) sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970 ; - Recommandation (n°142) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970 ; - Recommandation (n°153) sur la protection des jeunes marins, 1976 ; - Recommandation (n°154) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976 ; - Recommandation (n°155) sur la marine

- Convention (n°133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970 ; - Convention (n°134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970 ; - Convention (n°145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976 ; - Convention (n°146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976 ; - Convention (n°147) sur la marine marchande (normes minima), 1976 et son protocole de l'année 1996 ; - Convention (n°163) sur le bien-être des gens de mer, 1987 ; - Convention (n°164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987 ; - Convention (n°165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987 ; - Convention (n°166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987 ; - Convention (n°178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996 ; - Convention (n°179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996 ; - Convention (n°180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996 ; - Convention (n°185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003 ; - Convention (MLC) du travail maritime, 2006.	- marchande (amélioration des normes), 1976 ; - Recommandation (n°173) sur le bien-être des gens de mer, 1987 ; - Recommandation (n°174) sur le rapatriement des marins, 1987 ; - Recommandation (n°185) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996 ; - Recommandation (n°187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

18. Pêcheurs :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959 ; - Convention (n°113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959 ; - Convention (n°114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959 ; - Convention (n°125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966 ; - Convention (n°126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966 ; - Convention (n°188) sur le travail dans la pêche, 2007.	- Recommandation (n°7) sur la durée du travail (pêche), 1920 ; - Recommandation (n°126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966 ; - Recommandation (n°196) sur le travail dans la pêche, 2005 ; - Recommandation (n°199) sur le travail dans la pêche, 2007.

19. Dockers :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 ; - Convention (n°28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929 ; - Convention (n°32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932 ; - Convention (n°137) sur le travail dans les ports, 1973 ; - Convention (n°152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.	- Recommandation (n°33) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1929 ; - Recommandation (n°34) sur la protection des dockers contre les accidents (consultation des organisations), 1929 ; - Recommandation (n°40) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1932 ; - Recommandation (n°145) sur le travail dans les ports, 1973 ; - Recommandation (n°160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

20. Peuples indigènes et tribaux :

Les conventions correspondantes	Les recommandations liées
- Convention (n°50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936 ; - Convention (n°64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939 ; - Convention (n°65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939 ; - Convention (n°86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947 ; - Convention (n°104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955 ; - Convention (n°107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957 ; - Convention (n°169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.	- Recommandation (n°58) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939 ; - Recommandation (n°59) sur l'inspection du travail (travailleurs indigènes), 1939 ; - Recommandation (n°104) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957.

21. Catégories particulières de salariés :

Conventions correspondantes	Recommandations liées
- Convention (n°83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947 ; - Convention (n°110) sur les plantations, 1958 et son protocole de l'année 1982 ; - Convention (n°149) sur le personnel infirmier, 1977 ; - Convention (n°172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 ; - Convention (n°177) sur le travail à	- Recommandation (n°8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920. - Recommandation (n°16) sur le logement et le couchage (agriculture), 1921. - Recommandation (n°110) sur les plantations, 1958. - Recommandation (n°132) relative aux fermiers et métayers, 1968. - Recommandation (n°157) sur le personnel infirmier, 1977.

domicile, 1996 ; - Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.	- Recommandation (n°162) sur les travailleurs âgés, 1980. - Recommandation (n°179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991. - Recommandation (n°184) sur le travail à domicile, 1996. - Recommandation (n°201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

22. Conventions sur les articles finaux :

Conventions correspondantes
- Convention (n°80) portant révision des articles finals, 1946 ; - Convention (n°116) portant révision des articles finals, 1961.

23. Autres recommandations :

Recommandations
- Recommandation (n°200) sur le V.I.H. et le sida, 2010 ; - Recommandation (n°204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

Annexe 5 :
Conventions Internationales de
Travail ratifiées et non ratifiées par
le Maroc

I. Les Conventions Internationales de Travail ratifiées par le Maroc :

1. Les conventions fondamentales :

Conventions	Date de ratification	État actuel
Convention (n° 29) sur le travail forcé	20 mai 1957	En vigueur
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective	20 mai 1957	En vigueur
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération	11 mai 1979	En vigueur
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé	01 décembre 1966	En vigueur
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)	27 mars 1963	En vigueur
Convention (n° 138) sur l'âge minimum	06 janvier 2000	En vigueur
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants	26 janvier 2001	En vigueur

2. Les conventions de gouvernance :

Conventions	Date de ratification	État actuel
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail	14 mars 1958	En vigueur
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi	11 mai 1979	En vigueur
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture)	11 mai 1979	En vigueur
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail	16 mai 2013	En vigueur

3. Les conventions techniques :

Conventions	Date de ratification	État actuel
Convention (n° 2) sur le chômage, 1919	14 octobre 1960	En vigueur
Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919	13 juin 1956	Pas en vigueur
Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	20 mai 1957	En vigueur
Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	13 juin 1956	En vigueur
Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921	14 mars 1958	Pas en vigueur
Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	13 juin 1956	En vigueur
Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926	14 mars 1958	Pas en vigueur
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires	14 mars 1958	En vigueur

Conventions	Date de ratification	État actuel
minima, 1928		
Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930	22 juillet 1974	En vigueur
Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	13 juin 1956	Pas en vigueur
Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934	20 mai 1957	En vigueur
Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes)	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 52) sur les congés payés	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer	14 mars 1958	Pas en vigueur
Convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes)	27 mars 1963	Pas en vigueur
Convention (n° 80) portant révision des articles finals	20 mai 1957	En vigueur
Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics)	20 septembre 1956	En vigueur
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants	14 Juin 2019	En vigueur
Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture)	14 octobre 1960	En vigueur
Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture)	14 octobre 1960	En vigueur
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum)	14 Juin 2019	En vigueur
Convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes)	27 mars 1963	Pas en vigueur
Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux)	22 juillet 1974	En vigueur
Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer	15 octobre 2001	En vigueur
Convention (n° 116) portant révision des articles finals	14 novembre 1962	En vigueur
Convention (n° 119) sur la protection des machines	22 juillet 1974	En vigueur
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima	16 mai 2013	En vigueur
Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs	05 avril 2002	En vigueur
Convention (n° 136) sur le benzène	22 juillet 1974	En vigueur
Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer)	07 mars 1980	Pas en vigueur
Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer)	10 juillet 1980	Pas en vigueur
Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima)	15 juin 1981	Pas en vigueur
Convention (n° 150) sur l'administration du travail	03 avril 2009	En vigueur
Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique	04 juin 2013	En vigueur

Conventions	Date de ratification	État actuel
Convention (n° 154) sur la négociation collective	03 avril 2009	En vigueur
Convention (n° 158) sur le licenciement	07 octobre 1993	En vigueur
Convention (n° 162) sur l'amiante	13 avril 2011	En vigueur
Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer	10 septembre 2012	Pas en vigueur
Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer)	10 septembre 2012	Pas en vigueur
Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée)	10 septembre 2012	Pas en vigueur
Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines	04 juin 2013	En vigueur
Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer)	01 décembre 2000	Pas en vigueur
Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer	01 décembre 2000	Pas en vigueur
Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires	01 décembre 2000	Pas en vigueur
Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées	10 mai 1999	En vigueur
Convention (n° 183) sur la protection de la maternité	13 avril 2011	En vigueur
Convention (MLC, 2006) du travail maritime	10 septembre 2012	En vigueur
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail	14 Juin 2019	En vigueur
Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche	16 mai 2013	En vigueur

II. Les Conventions Internationales de Travail non encore ratifiées par le Maroc :

1. Les conventions fondamentales :

Conventions
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

2. Les conventions techniques :

Conventions
Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie)
Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels)
Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)
Convention (n° 95) sur la protection du salaire
Convention (n° 110) sur les plantations
Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations
Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale)

Conventions
Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux)
Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles
Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains)
Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants
Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie
Convention (n° 139) sur le cancer professionnel
Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux
Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)
Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations)
Convention (n° 149) sur le personnel infirmier
Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs
Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales
Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées
Convention (n° 160) sur les statistiques du travail
Convention (n° 161) sur les services de santé au travail
Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction
Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux
Convention (n° 170) sur les produits chimiques
Convention (n° 171) sur le travail de nuit
Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants
Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur
Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel
Convention (n° 177) sur le travail à domicile
Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture
Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée)
Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques
Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement

Annexe 6 :
Éléments constituant les Relations
Individuelles du Travail

Sur le plan de la conformité sociale, les relations individuelles du travail peuvent intégrer l'ensemble des éléments suivants :

- Conditions de Travail ;
- Salaires ;
- Protection Sociale ;
- Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés ;
- Procédure Disciplinaire et Licenciement Individuels.

1. Conditions de travail :

Le tableau suivant représente les éléments constituant « des conditions de travail » et leurs sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Contrat de travail	• Les articles 12 à 32, 79 à 91, 86 à 91 et 516 à 521 du code de travail ; • Arrêté du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle n° 350.05 du 9 Février 2005 fixant le modèle du contrat de travail réservé aux étrangers, complété par l'arrêté du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle n° 1391.05 du 25 Novembre 2005 ; • La loi n° 1.93.16 fixant les mesures	• Le contrat de travail doit remplir les conditions générales de la validité d'un contrat à savoir les conditions de fond et de forme : Pour les conditions de <i>fond</i>, on cite : - Le consentement entre l'employeur et le salarié doit être exempté de vices ; - Chacun des parties doivent avoir la capacité de contracter ; l'âge minimum légal de contracter est fixé à quinze (15) ans révolu ; - L'objet doit être certain, c'est-à-dire, pour le salarié l'objet réside dans la prestation de travail, alors que pour l'employeur il réside dans le montant de la rémunération ; - La cause du contrat doit être licite. Quant aux conditions de forme, Il semble de savoir que l'écrit n'est pas

	d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion ; • La loi n° 36.96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée ; • La loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage ; • Les articles 3, 4 et 6 à 8 de la loi n° 71.99 portant statut de l'artiste ; • Les articles 165 à 169, 171 à 172 et 195 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime ; • Les articles 8 et 13 de la loi n° 1.76.258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation ; • Le décret n° 2.76.69 pour l'application de la loi n° 1.76.258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation ; • Le décret n°2.19.793 complétant l'article 16 du code du travail définissant les secteurs et les cas exceptionnels de signature d'un contrat de travail à durée déterminée ; • La convention internationale de travail n° MLC sur le travail	obligatoire pour un contrat de travail. Il ne constitue qu'un moyen de preuve parmi d'autres. Donc, le contrat de travail peut être verbal. On distingue trois (3) formes de contrat du travail : - Le Contrat à Durée Indéterminée ; - Le contrat à Durée Déterminée ; - Le Contrat pour Accomplir un Travail Déterminé (ou Contrat de projet). • Le contrat du travail des voyageurs, des représentants et des placiers est caractérisé par : - Un contrat écrit ; - Un salaire garanti minimal ; - Une commission ; - Un salaire fixe ; - Des primes sur objectif ; - Une prime de bilan ; - Un intéressement collectif ; - Des avantages non financiers. • Le contrat de sous-entreprise doit être écrit et un contrat par lequel un entrepreneur principal charge un sous-entrepreneur de l'exécution d'un certain travail ou de la prestation de certains services. Le sous-entrepreneur, en tant qu'employeur, est tenu d'observer toutes les dispositions du code du travail ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur qui n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, l'entrepreneur principal est responsable de l'observation des dispositions du code du travail sur les conditions du travail et le salaire ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; • Le contrat des salariés étrangers est subordonné à l'obtention, par son employeur, d'une autorisation délivrée par l'autorité gouvernementale chargée du travail, sous forme d'un visa apposé sur son contrat. Celui-ci doit mentionner l'engagement de l'employeur à prendre en charge les dépenses du rapatriement du salarié étranger à son pays ou à son lieu de résidence, en cas de refus de

	maritime.	l'autorisation. La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet ; • Les personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou d'un baccalauréat de l'enseignement secondaire peuvent être engagées au stage de la formation-insertion. Pour en bénéficier, les candidats doivent être inscrits comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence Nationale de la Promotion d'Emploi et des Compétences (A.N.A.P.E.C.). Un contrat de « convention de stage formation-insertion » est établi entre l'employeur et le stagiaire qui précise l'affectation du stagiaire, ses obligations, la durée hebdomadaire du stage, les congés annuels, le montant de l'indemnité du stage et les cas particuliers dans lesquels il peut être mis fin au contrat de stage. Ce contrat ne peut avoir effet qu'après visa de l'A.N.A.P.E.C. Les stagiaires engagés ne peuvent être occupés qu'à des tâches susceptibles d'assurer leur formation et leur insertion. La durée de cette période est fixée à vingt-quatre (24) mois non renouvelable. L'employeur bénéficie des avantages qui se présentent dans l'exonération du paiement des cotisations patronales, des cotisations salariales et de la taxe de formation professionnelle dues à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.) au titre de l'indemnité versée au stagiaire, de l'autre côté, le stagiaire est exonérés de l'impôt général sur le revenu au titre de l'indemnité de stage. Cependant, lorsque le stagiaire perçoit une indemnité mensuelle supérieure à 4.500 dirhams, dans ce cas, l'employeur et le stagiaire ne bénéficient pas des avantages cités avant ; • La formation professionnelle alternée a pour but de dispenser aux stagiaires des connaissances générales, professionnelles et technologiques au sein des établissements de formation professionnelle relevant de l'Etat (tel que l'O.F.P.P.T.) ou agréés par lui à cet effet. Elle vise l'acquisition de savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle au sein d'une entreprise, et ce, en vue d'acquérir une qualification professionnelle dans l'une des branches des établissements de formation professionnelle. La relation de formation professionnelle alternée est régie par un contrat conclu entre l'entreprise d'accueil et le stagiaire ou avec son tuteur légal à condition que le stagiaire soit une personne âgée d'au moins quinze (15) ans à la date de conclusion du contrat

		et inscrite dans un établissement de formation professionnelle relevant de l'Etat ou agréés par lui. Ce contrat doit être établi par écrit et signé par l'entreprise d'accueil et le stagiaire. Les deux (2) parties peuvent convenir d'une période d'essai durant laquelle chaque partie peut résilier sans indemnité le contrat de formation à condition d'aviser l'établissement de formation professionnelle concerné de cette résiliation. L'entreprise d'accueil verse au stagiaire une allocation mensuelle fixée en accord avec ce dernier ou avec son tuteur légal. Les stagiaires ne sont pas assujettis au régime de la caisse nationale de sécurité sociale (C.N.S.S.), ils sont également exonérés de l'impôt général sur le revenu au titre de l'allocation de formation. En outre, l'entreprise d'accueil est exonérée également du paiement des cotisations patronales, des cotisations salariales et de la taxe de formation professionnelle due à la caisse nationale de sécurité sociale en ce qui concerne les stagiaires qu'elles ont accueillis. Cependant, Les établissements de formation professionnelle sont tenus de souscrire une assurance au profit des stagiaires pendant la durée de formation au sein de l'entreprise d'accueil, les garantissant contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ; • La charte nationale de l'éducation et de la formation a retenu la mise en place d'un système de formation par apprentissage s'appuyant sur les capacités formatives des petites et moyennes entreprises (P.M.E.) et permettant aux jeunes en rupture de scolarité d'acquérir, à travers l'exercice d'un métier de leur choix, les qualifications nécessaires favorisant leur insertion dans la vie active. En effet, L'apprentissage vise l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'avoir une qualification favorisant leur insertion dans la vie active. La relation de formation par apprentissage est régie par un contrat conclu entre l'entreprise d'accueil et l'apprenti ou avec son tuteur légal à condition que l'apprenti soit une personne âgée d'au moins quinze (15) ans à la date de conclusion du contrat et inscrite dans un centre de formation par apprentissage. Ce contrat doit être établi par écrit, signé par l'entreprise d'accueil et l'apprenti, et déposé auprès du centre de formation par apprentissage. Les deux (2) parties peuvent convenir d'une période d'essai durant laquelle chaque partie peut résilier, sans indemnité, le contrat d'apprentissage à

		condition d'aviser le centre de formation par apprentissage concerné de cette résiliation. L'entreprise d'accueil verse à l'apprenti une allocation mensuelle fixée en accord avec ce dernier ou avec son tuteur légal. Les apprentis ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale, ils sont, également, exonérés de l'impôt général sur le revenu au titre de l'allocation d'apprentissage qu'ils perçoivent. De l'autre côté, l'entreprise d'accueil, d'une part, est exonérée du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre de l'allocation d'apprentissage versée aux apprentis, et d'autre part, et lorsqu'elle s'agit une entreprise de secteur d'artisanat, elle bénéficie d'une contribution de l'Etat aux frais de la formation. Cependant, Les centres de formation par apprentissage sont tenus de souscrire une assurance au profit des apprentis pendant la durée de formation au sein de l'entreprise d'accueil, les garantissant contre les accidents du travail ; • Le contrat entre l'employeur « entrepreneur artistique » et le salarié « artiste » est conclu pour une durée déterminée ou pour la réalisation d'une activité déterminée. Ce contrat est assimilé à un contrat de travail. Le contrat de travail peut être commun à un groupe d'artistes (contrat de travail collectif), dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de chaque artiste et fixer sa rémunération à titre individuel. Le contrat de travail collectif peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste du groupe, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit et signé de chacun des artistes figurant au contrat de travail collectif. Quel que soit la nature du contrat, individuel ou collectif, il doit être établi par écrit. La relation liant l'entrepreneur artistique à l'artiste doit être fondée sur le respect de la déontologie de la profession ; • Le contrat d'engagement maritime est un contrat conclu entre un armateur (personne physique ou morale, propriétaire ou non d'un navire, qui en assure l'exploitation) ou son représentant et un marin (personne servant à bord d'un navire de mer), et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire de mer. Toutes les clauses et stipulations de ce contrat doivent être constatées par écrit devant l'autorité maritime. Le contrat d'engagement maritime doit contenir des dispositions indiquant s'il est conclu pour une durée indéterminée ou pour un voyage. En effet, s'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit fixer

		obligatoirement le délai de préavis à observer en cas de résiliation par l'une des parties, ce délai doit être donné par écrit. Cependant, si le contrat est conclu pour la durée d'un voyage, il doit contenir la désignation nominative du ou des ports dans lesquels le voyage s'achèvera. Le contrat d'engagement maritime doit, en outre, mentionner expressément : - Le service pour lequel le marin s'engage et la fonction hiérarchique qu'il doit exercer ; - La date à laquelle les services doivent commencer ; - Le mode de rémunération convenu entre les parties ; - Le montant des salaires fixes ou la base de détermination des profits ; - Le lieu et la date de la signature du contrat. Le contrat d'engagement maritime est signé entre l'armateur et le marin. C'est l'autorité maritime qui vise le contrat et y appose son cachet s'il ne contient rien de contraire aux dispositions d'ordre public. Le contrat d'engagement maritime prend fin s'il a été conclu pour une durée déterminée, par l'expiration du temps pour lequel il a été conclu. Si le contrat a été conclu pour la durée du voyage, il prend fin par l'accomplissement du voyage. Cependant, il prend fin, quelle que soit la durée prévue, par le décès du marin, par la résiliation ou la rupture volontaire ou forcée. • Les conditions de travail des salariés « concierges dans les immeubles d'habitation » sont discutées librement entre les parties, leur accord doit être constaté par un contrat écrit dont une copie est adressée à l'autorité locale.
Carte de travail	• L'article 23 du code de travail ; • Le décret n° 2.04.422 du 29 Décembre 2004 fixant les mentions que doit comporter la carte de travail.	• L'employeur est tenu de délivrer au salarié une carte de travail.
Durée de travail	• Les articles 184 à 195 du code de travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 340.05 du 9 Février 2005 fixant les durées journalières de la répartition,	• La durée du temps de travail s'identifie au temps de présence dans l'entreprise pendant lequel le salarié est soumis au lien de subordination et le maintien à la disposition de l'employeur ; • La durée normale du travail signifie le temps de travail qu'il n'est pas permis légalement de dépasser. Il s'agit, en conséquence, d'un plafond horaire que certains salariés n'atteignent pas contractuellement, sachant qu'ils sont tous

	par périodes, de la durée normale du travail dans les activités agricoles ; • Le décret n° 2.04.569 du 29 Décembre 2004 fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65.99 relative au code de travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 341.05 du 9 Février 2005 fixant les modalités d'application des articles de 187 à 192 du code du travail ; • La convention internationale de travail n° 30 sur la durée du travail (commerce et bureaux).	payés en fonction de la durée de travail convenue ; • Cette durée a été fixée pour les activités non agricoles à quarante-quatre (44) heures par semaine ou deux milles deux cents quatre-vingt-huit (2288 heures) par année et dans les activités agricoles à quarante-huit (48) heures par semaine ou deux milles deux cents quatre-vingt-seize (2496) heures par an ; • Il appartient à l'employeur de décider s'il va répartir la durée normale du travail sur la semaine ou sur l'année, cela dépend des besoins de l'entreprise, de la nature de son activité et du contexte.
Heures supplémentaires	• Les articles 196 à 202 du code de travail ; • Le décret n° 2.04.570 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.	• Les entreprises qui doivent réaliser des travaux revêtant le caractère d'intérêt national ou affronter un surcroît exceptionnel de travail peuvent faire travailler leurs salariés au-delà de la durée ordinaire de travail ; • Dans le secteur non agricole optant pour le régime hebdomadaire, la durée normale du travail avec les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser dix (10) heures par jour. Quant au régime annuel, sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de dix (10) heures par jour ; • Dans le secteur agricole optant pour le régime hebdomadaire, sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de huit (8) heures par jour. Quant au régime annuel, sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes heures effectuées au-delà de dix (10) heures par jour ; • La rémunération, due au salarié au titre des heures supplémentaires, comprend, outre le salaire convenu avec son employeur, une majoration de taux variant selon que les heures supplémentaires sont effectuées de jour, de nuit ou pendant le jour de repos hebdomadaire. Ainsi, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25%, si elles sont effectuées entre six (6) heures et vingt et un (21) heures pour les activités non agricoles, et entre cinq (5) heures

		et vingt (20) heures pour les activités agricoles. La majoration est portée à 50% si les heures supplémentaires sont effectuées entre vingt et un (21) heures et six (6) heures pour les activités non agricoles, et entre vingt (20) heures et cinq (5) heures pour les activités agricoles. Elles sont portées respectivement à 50% et à 100% si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensatoire lui est accordé.
Congé annuel	• Les articles 231 à 267 du code de travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 343.05 du 9 Février 2005 fixant les périodes durant lesquelles les salariés travaillant dans les exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances ne peuvent bénéficier du congé annuel payé ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 344.05 du 9 Février 2005 fixant les modalités de calcul de l'indemnité du congé annuel payé et de l'indemnité compensatrice de congé ; • L'article 17 de la loi n° 21.94 relative au statut particulier des journalistes professionnels ; • La convention internationale de travail n° 52 sur les congés payés ; • La convention internationale de travail n° 101 sur les congés payés (agriculture).	• Le droit au congé annuel payé est ouvert à tout salarié sans exception quelles que soient sa profession, sa catégorie ou sa qualification, quels que soient son mode de paiement ou la nature de sa rémunération ; • Il est attribué à chaque salarié qui a accompli dans la même entreprise six (6) mois de travail effectif (un mois de travail effectif correspond à vingt-six (26) jours de travail effectif ou cent quatre-vingt-onze (191) heures de travail dans le secteur non agricole et deux cent huit (208) heures de travail dans le secteur agricole) ; • Sa durée est fixée à un jour et demi (1,5) par chaque mois de travail effectif pour les salariés ordinaires. Quant aux salariés âgés de moins de dix-huit (18) ans, cette durée devient deux (2) jours par chaque mois de travail effectif. Elle est augmentée d'une part, d'un jour et demi de congé supplémentaire pour chaque période de cinq (5) années d'ancienneté de travail effectif continue ou discontinue auprès du même employeur sous un plafond de trente (30) jours de congé annuel, et d'autre part, du nombre des jours de fêtes payés et jours fériés qui s'intercalent dans le congé annuel attribué ; • Son montant (indemnité de congé) est équivalent à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était en service ; • Pour le salarié « journaliste professionnel », il bénéficie d'un congé annuel payé de trente (30) jours durant les cinq (5) premières années, et de quarante-cinq (45) jours au-delà de cette période.
Repos Hebdomadaire	• Les articles 205 à 215 du code de	• L'octroi d'un repos hebdomadaire au salarié est obligatoire, il est régi par

	travail ; • Le décret n° 2.04.513 du 29 Décembre 2004 organisant le repos hebdomadaire ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 342.05 du 9 Février 2005 fixant les modalités d'octroi du repos compensateur ; • L'article 17 de la loi n° 21.94 relative au statut particulier des journalistes professionnels ; • La convention internationale de travail n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie) ; • La convention internationale de travail n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux).	quatre principes : - Il est interdit d'occuper plus de six (6) jours par semaine un même salarié ; - Il doit avoir une durée minimale de vingt-quatre (24) heures décomposées de minuit à minuit ; - Il doit être donné simultanément à tout le personnel d'une même entreprise ; - Il doit être accordé le Vendredi, le Samedi, le Dimanche ou le jour du marché périodique. • L'employeur peut suspendre le repos hebdomadaire lorsque les nécessités de l'entreprise l'exigent, en rapport avec la nature du travail ou les matières utilisées ou encore pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail. Il peut aussi, lorsqu'il donne à tous ses salariés un repos hebdomadaire d'une manière simultanée, réduire de moitié sa durée pour les salariés chargés de l'entretien. Dans les deux cas, il faut compenser la privation de ce repos par un repos compensatoire. Cependant, la suspension du repos hebdomadaire n'est pas applicable aux mineurs de moins de dix-huit (18) ans, ni aux femmes de moins de vingt (20) ans, ni aux salariés handicapés ; • Le salarié « journaliste professionnel » a le droit à un repos hebdomadaire. ce repos peut être donné soit par roulement ou par compensation.
Jours de fêtes chômés et payés	• Les articles 217 à 229 du code de travail ; • Le décret n° 2.04.426 du 29 Décembre 2004 fixant la liste des jours de fêtes payés dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions libérales et les exploitations agricoles et forestières ; • L'article 17 de la loi n° 21.94 relative au statut particulier des journalistes professionnels.	• Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant, d'une part, les jours de fêtes payées, et d'autre part, pendant les jours fériés qui peuvent être rémunérés comme temps de travail effectif. Cependant, pour les employeurs travaillant nécessairement à feu continu et qui attribuent le repos hebdomadaire par roulement, il est possible de faire travailler les salariés les jours de fêtes payées et les jours fériés. Ces salariés sont payés soit avec un salaire supplémentaire équivalent à la rémunération d'une journée de travail, ou bien, avec un repos compensateur payé qui s'ajoute à leur congé annuel payé. Ce deuxième choix est obligatoire pour les salariés rémunérés en totalité ou en partie au pourboire ; • Le salarié « journaliste professionnel » a le droit à un repos suivant un jour férié légal. ce repos peut être donné soit par roulement ou par compensation.
Repos Spéciaux	• Les articles 269 à 277 du code de	• Les repos spéciaux sont :

	travail.	- Le congé à l'occasion de la naissance ; - Le congé de maladie ; - Les autres congés tels que le mariage, le décès, circoncision de l'enfant, opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge, passer un examen, effectuer un stage sportif national, participer à une compétition officielle et assister aux assemblées générales des conseils communaux en tant que membre.

2.Salaires :

Le tableau suivant représente les éléments constituant « des salaires » et leurs sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Paiement des salaires	• Les articles 345 à 349, 356 à 360, 362 à 369 et 376 à 379 du code de travail ; • Le décret n° 2.14.343 du 24 Juin 2014 fixant le salaire minimum légal dans 4 ; • Le décret n° 2.06.378 21 Mai 2009 fixant la valeur des donations et des avantages réels octroyés à quelques catégories d'employés considérés comme touchant le salaire minimum ; • Les articles 9 et 10 de la loi n° 71.99 portant statut de l'artiste ; • Les articles 24 et 25 du Dahir n° 1.60.007 portant statut du personnel	• Le salaire constitue un élément essentiel du contrat de travail et se fixe librement par accord entre l'employeur et le salarié, sous réserve de respecter le seuil minimum légal (13.46 dirhams par heure dans les secteurs de l'industrie, du commerce et les professions libérales, et de 69.73 dirhams par jour dans le secteur agricole) et les conventions collectives qui engagent l'employeur ; • En règle générale, le montant du salaire est, le plus souvent, déterminé par l'employeur en fonction de la qualification reconnue au salarié à l'embauche ; • Toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale est interdite ; • Tous les salariés travaillant dans des situations identiques et des postes semblables ont droit au même salaire, ce qui s'exprime par le principe «<i>travail égal, salaire égal</i>». Cependant, les salariés se trouvant dans les mêmes conditions peuvent ne pas percevoir le même salaire, si la différence de salaire est justifiée par des critères objectifs, quand bien même leurs justifications

	des entreprises minières ; • Les articles 178 à 182 ter, et 201 à 204 du Dahir du 31 Mars 1919 formant le code de commerce maritime ; • Les articles 8 et 13 de la loi n° 1.76.258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation ; • Le décret n° 2.76.69 pour l'application de la loi n° 1.76.258 relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de concierges dans les immeubles d'habitation ; • La convention internationale de travail n° 100 sur l'égalité de rémunération ; • La convention internationale de travail n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima ; • La convention internationale de travail n° 99 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture) ; • La convention internationale de travail n° 131 sur la fixation des salaires minima.	relèveraient des appréciations personnelles de l'employeur (comportement, compétence, qualifications, dévouement, capacités, sacrifice, initiative). Mais, chaque fois que la motivation de l'employeur se fonde sur une explication qui n'est pas objective et adopte comme critère la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, l'appartenance syndicale et politique, l'origine sociale et les conditions familiales... la différence de rémunération est alors injustifiée ; • Les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux (2) fois par mois, à seize (16) jours d'intervalle au plus, et ceux des employés et cadres, au moins une fois par mois. Pour les commissions dues aux voyageurs, représentants et placiers de commerce et de l'industrie doivent être réglées au moins une fois par trimestre. Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution doit durer plus de quinze (15) jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinze (15) jours de manière qu'il soit intégralement payé dans les quinze (15) jours qui suivent la livraison de l'ouvrage. Pour les salariés ayant un contact direct avec la clientèle, les sommes perçues prélevées par l'employeur de sa clientèle au titre des pourboires payés aux salariés doivent être réparties entre ces derniers, au moins chaque mois ; • Pour un salarié artiste, lorsque la durée globale du travail est supérieure à quinze (15) jours, l'artiste doit percevoir une avance sur rémunération tous les quinze (15) jours, de manière à percevoir la totalité de la rémunération à la fin de la durée du contrat ou à la fin de la réalisation de l'œuvre artistique convenue. Son montant doit être mentionné dans le contrat ; • Le salarié des entreprises minières, dont le lieu d'habitation se trouve à plus de quatre (4) kilomètres de son travail, doit percevoir une indemnité de transport lorsque son employeur « entreprise minière » n'assurera pas lui-même ce transport ; • Dans un contrat d'engagement maritime, lorsque les salariés marins sont payés au mois, ils sont rétribués en proportion de la durée effective de leurs services en cas de prolongation ou d'abréviation du voyage. Cependant, lorsqu'ils sont payés au voyage, l'abréviation volontaire du voyage n'entraîne aucune diminution de salaire, par contre, la prolongation ou le retardement

		volontaire du voyage entraîne une augmentation de salaire proportionnelle à sa durée. Au cas où, les marins sont rémunérés au profit ou au fret, il ne leur dû aucun dédommagement pour le retardement, la prolongation ou l'abréviation du voyage, occasionné par force majeure. Cependant, s'il y a retardement, prolongation ou abréviation du voyage du fait des chargeurs ou d'un tiers, dans ce cas, les marins ont part aux indemnités qui sont adjugées au navire. Il en est de même, s'il y a retardement, prolongation ou abréviation du voyage du fait de l'armateur ou du capitaine, dans ce cas, les marins ont droit à une indemnité ; Le marin qui est appelé à remplir une fonction autre que celle pour laquelle il est engagé et comportant un salaire plus élevé que le sien a droit à une augmentation de salaire. La liquidation du salaire est effectuée lorsque le navire arrive au port où il termine son voyage. Au cas d'un retard de paiement du salaire imputable à l'armateur, le marin peut réclamer des dommages et intérêts. La rupture du contrat par le marin sans motif, donne droit à une indemnité au profit de l'armateur. Lorsque la rupture arrive par le fait des chargeurs, les marins rémunérés au fret participent aux indemnités qui seront adjugées au navire. Si par suite d'un cas de force majeure le voyage devient impossible avant d'avoir commencé, la rupture de ce voyage ne donne droit à aucune indemnité au profit des marins. En outre, si par la suite d'un cas de force majeure la continuation du voyage commencé devient impossible, les marins rémunérés au mois ou au voyage sont payés de leurs salaires jusqu'au jour de la cessation de leurs services, ceux qui sont rémunérés au profit ou au fret reçoivent la part revenant sur le profit réalisé ou le fret gagné pendant la partie du voyage effectuée ; • Le montant du salaire des salariés « concierges des immeubles d'habitation » est supporté pour un tiers (1/3) par le propriétaire de l'immeuble, et le cas échéant, et les propriétaires des appartements achetés au prorata de leurs droits, et pour deux tiers (2/3) par les occupants de l'immeuble. Ce salaire est librement négociable entre le salarié et l'employeur. Le logement de concierge constitue une partie de la rémunération du salarié,

		cette partie représente un avantage en nature dont la valeur ne peut dépasser les 33% du salaire brut.
Prime d'ancienneté	• Les articles 350 à 355 du code de travail.	• La prime d'ancienneté est destinée à tout salarié qui a accompli deux (2) années continues ou discontinues au service d'un même employeur ou dans la même entreprise ; • Le montant de cette prime est fixé à : - 5% du salaire versé, après deux (2) ans de service ; - 10 % du salaire versé, après cinq (5) ans de service ; - 15 % du salaire versé, après douze (12) ans de service ; - 20% du salaire versé, après vingt (20) ans de service ; - 25% du salaire versé, après vingt-cinq (25) ans de service.

3. Protection Sociale :

Le tableau suivant représente les éléments constitutifs de « la protection sociale » et ses sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.)	• Loi n° 65.00 portant code de la couverture médicale de base.	• L'A.M.O. est, d'une part, gérée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.), et d'autre part, encadrée techniquement par l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie (A.N.A.M) ; • Parmi les personnes soumises au régime d'Assurance Maladie Obligatoire, on trouve, les personnes assujetties au régime de sécurité sociale (Voir après), et les membres de la famille à la charge de ces personnes (conjoint, enfants et dernièrement les parents en cas de prise en charge des cotisations qui les concernent) ; • L'A.M.O. garantit pour les assurés et les membres de leur famille à charge la

		couverture des risques et frais de soins de santé inhérents à la maladie ou l'accident (autre que l'accident du travail), à la maternité et à la réhabilitation physique et fonctionnelle ; • Les employeurs assurant leurs salariés une A.M.O. à titre facultatif, soit au moyen de contrats groupe auprès de compagnies d'assurances, soit auprès de mutuelles, soit dans le cadre de caisses internes, peuvent continuer à assurer cette couverture auprès de ces organismes, sous réserve de fournir la preuve de l'existence de cette couverture à la C.N.S.S..
Sécurité Sociale	• Loi n° 1.72.184 relatif au régime de la sécurité sociale.	• Le régime de sécurité sociale des salariés des secteurs privé est géré par la C.N.S.S. ; • L'appartenance au régime de sécurité sociale est obligatoire et de plein droit pour les entreprises et leurs salariés dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales du secteur privé. Sont également assujettis au régime, les marins pêcheurs à la part. Le régime a été étendu au secteur agricole, forestier et au secteur de l'artisanat ; • L'entreprise assujettie (l'affilié) au régime de sécurité sociale doit être affiliée à la C.N.S.S. qui lui délivre un numéro d'affiliation qui vaut reconnaissance administrative de son identification, de son enregistrement à la CNSS et de son rattachement au régime. Le salarié assujetti (l'assuré) reçoit un numéro d'immatriculation qui vaut reconnaissance par l'administration de la C.N.S.S. de sa qualité d'assuré social. • Les prestations fournies par le régime obligatoire de la sécurité sociale sont : - Les allocations familiales ; - Les prestations sociales à court terme ; - Les prestations sociales à long terme.
Assurance sur Accidents de Travail	• La loi n°18.12 relative à la réparation des accidents de travail ; • Arrêté du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle n° 345.05 du 9 Février 2005 fixant le modèle du rapport qu'il faut élaborer sur les circonstances de l'accident du travail,	• L'employeur doit porter à la connaissance de ses salariés l'organisme assurant les accidents de travail ; • L'employeur doit déclarer chaque salarié à l'assurance des accidents de travail ; • L'employeur doit déclarer chaque accident de travail survenu à son salarié.

	de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; • La convention internationale de travail n°12 sur la réparation des accidents du travail (agriculture) ; • La convention internationale de travail n°17 sur la réparation des accidents du travail ; • La convention internationale de travail n°19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail).	

4.Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés :

Le tableau suivant représente les éléments constitutifs du « Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés » et ses sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Travail des enfants	• Les articles 143 à 148, 172 à 176 et 179 à 181 du code de travail ; • Le décret n° 2.10.183 du 16 Novembre 2010 fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes ; • Le décret n° 2.04.465 du 24 Décembre 2004 fixant la liste des	• Les enfants moins de quinze (15) ans ne peuvent être employés à une activité professionnelle quelconque ; • Les enfants entre quinze (15) ans et dix-huit (18) ans peuvent être employés à condition qu'ils ne puissent, d'une part, être employés pour exécuter des travaux excédant leurs capacités, et d'autre part, être employés comme comédiens ou interprètes dans les spectacles publics que sous certaines conditions ; • Pour le travail de nuit, il est interdit d'employer un enfant dont l'âge est moins de seize (16) ans.

	entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics sans autorisation écrite ; • La convention internationale de travail n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ; • La convention internationale de travail n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination ; • La convention internationale de travail n° 29 sur le travail forcé ; • La convention internationale de travail n° 105 sur l'abolition du travail forcé ; • La convention internationale de travail n° 138 sur l'âge minimum.	
Travail des femmes	• Les articles 9, 152 à 163, 172 à 175, 179 et 181 à 182 du code de travail ; • Le décret n° 2.04.568 du 24 Décembre 2004 fixant les conditions qui devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes ; • Le décret n° 2.10.183 du 16 Novembre 2010 fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes ;	• L'interdiction de toute discrimination envers la femme salariée ; • La femme salariée a le droit de suspendre son contrat de travail sept (7) semaines avant la date de l'accouchement et sept (7) semaines après la date de celui-ci. S'il a été constaté un état pathologique résultant de la grossesse, cette suspension peut être prolongée de huit (8) semaines avant la date de l'accouchement et quatorze (14) semaines après la date de celui-ci ; • A l'expiration de la période de suspension, la femme salariée peut prolonger son congé de quatre-vingt-dix (90) jours non payés en vue d'élever son enfant, à condition d'en aviser son employeur quinze (15) jours avant le terme du congé de maternité. En plus, avec l'accord de son employeur, elle peut bénéficier, en vue d'élever son enfant, d'un congé supplémentaire non payé d'une durée d'une

	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 339.05 du 9 Février 2005 fixant les conditions d'admission des nourrissons et des chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installation d'hygiène dans ces chambres ; • La convention internationale de travail n° 4 sur le travail de nuit (femmes) ; • La convention internationale de travail n°41 (révisée) du travail de nuit (femmes) ; • La convention internationale de travail n° 183 sur la protection de la maternité.	année ; • A compter du jour de la naissance et pendant un délai de un (1) an, la mère salariée allaitant son enfant dispose pour cela d'une heure par jour durant les heures de travail ; • Les femmes salariées peuvent être employées à tout travail de nuit, en prenant en considération de leur état de santé, de leur situation sociale et des conditions qui devront être mises en place pour faciliter le travail ; • Il est interdit aux femmes d'être employées dans des travaux dangereux, dans les carrières, et dans les travaux souterrains à l'intérieur des mines.
Travail des handicapés	• Les articles 9, 144, 166 à 170, 176 et 180 à 181 du code de travail ; • Le décret n° 2.10.183 du 16 Novembre 2010 fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes.	• L'interdiction de toute discrimination envers la personne handicapée ; • L'employeur doit soumettre, à l'embauche, le salarié handicapé à un examen médical préalable pour ne pas l'affecter à un poste de travail excédant sa capacité ; • Tout salarié devenu handicapé, il garde son emploi et il est affecté à un travail correspondant à son handicap, après une formation de réadaptation, sauf si cela s'avère impossible vu sa gravité et la nature du travail ; • Il est interdit d'employer le salarié handicapé à des travaux pouvant lui porter préjudice ou susceptibles d'aggraver son handicap ; • L'employeur doit également équiper ses locaux de travail des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions de santé et de sécurité professionnelles ; • Il est interdit, d'une part, d'employer le salarié handicapé dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines, et d'autre part, d'occuper ce salarié à des travaux présentant des risques de danger excessif, ou

		qui excèdent ses capacités ; • L'employeur a la possibilité de suspendre le repos hebdomadaire dans les cas justifiés par l'activité de l'entreprise, l'état des produits utilisés ou l'accomplissement de travaux urgents, cette faculté n'est pas reconnue à l'encontre des salariés handicapés.

5.Procédure disciplinaire et Licenciement individuels :

Le tableau suivant représente les éléments constituant des « procédures disciplinaires individuelles » et ses sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Respect de l'application graduelle des sanctions et leur formalisation	• Les articles 36 à 38 du code de travail.	• Durant l'exécution du salarié de ses tâches, il se peut qu'il commette des fautes, dans ce cas, l'employeur possède un pouvoir disciplinaire envers son salarié ; La faute justifiant l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire est un acte positif ou une abstention volontaire imputable au salarié et qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail, du règlement intérieur, ou de la convention collective. L'acte constituant la faute doit être réel, c'est-à-dire exact, précis et objectif. Il ne suffit pas que le fait allégué au salarié soit exact, il est parfaitement possible qu'il existe bien, sans être pour autant la véritable cause ayant motivé la mesure disciplinaire. La faute alléguée au salarié doit tenir à un fait précis dont l'existence est vérifiée et imputable au salarié, elle ne peut reposer sur de simples soupçons. Elle doit se traduire par un fait objectif susceptible de vérification, il est subjectif lorsqu'il existe seulement dans l'esprit de l'employeur. En outre, aucun salarié ne doit faire l'objet de mesure disciplinaire pour un fait

		tiré de sa vie privée. Cependant, des agissements du salarié, commis en dehors du travail et relevant en principe de sa vie privée, peuvent constituer un manquement aux obligations contractuelles et faire, par conséquent, l'objet de mesures disciplinaires s'ils sont de nature à porter atteinte aux intérêts ou à la réputation de l'entreprise ; • Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées au salarié, exception faite de la faute grave, sont : - L'avertissement (première sanction) ; - Le blâme (deuxième sanction) ; - Un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée ne dépassant pas huit (8) jours (troisième sanction) ; - La mutation à un autre service ou, éventuellement, à un autre établissement, en tenant compte de la situation de son domicile (quatrième sanction). Le règlement intérieur ou la convention collective peuvent apporter des restrictions au pouvoir disciplinaire de l'employeur.
Respect de la procédure d'audition et de défense des salariés	• L'article 62 du code de travail.	• Lorsque l'employeur décide d'infliger à son salarié la troisième (3^{ème}) ou la quatrième (4^{ème}) sanction, ce dernier doit pouvoir se défendre et être entendu par son employeur en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical lorsqu'ils existent, et cela, dans un délai ne dépassant pas huit (8) jours à compter de la date de constatation de l'acte par l'employeur. A ce propos, ce dernier dresse un procès-verbal qui doit être signé par les deux (2) parties, dont une copie est délivrée au salarié.
Licenciement	• Les articles 33 à 36 et 38 à 65 et 72 à 76 du code de travail ; • Le décret n° 2.04.469 du 29 Décembre 2004 relatif au délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée ; • Le décret n° 2.04.514 du 29 Décembre 2004 fixant le nombre des membres de la commission provinciale	• Dans un contrat à durée indéterminée (C.D.I.), il est interdit à l'employeur de licencier le salarié sans motifs valables. De même, toute décision de licenciement d'un délégué des salariés, d'un représentant syndical ou d'un médecin du travail doit être approuvée par l'inspecteur du travail. En cas d'un licenciement valable, l'employeur est tenu de notifier le salarié en lui donnant, d'une part, un délai ou une indemnité de préavis, et d'autre part, une indemnité de licenciement. Le délai de préavis varie en fonction du grade et de l'ancienneté du salarié : - Pour les cadres et assimilés, ce délai est d'une durée d'un (1) mois, si le salarié de cette catégorie a travaillé chez l'employeur d'une durée n'excédant pas une

	chargée d'examiner et de statuer sur les demandes de licenciement des salariés et la fermeture partielle ou totale des entreprises ou des exploitations ; • Les articles de 13 à 15 de la loi n° 21.94 relative au statut particulier des journalistes professionnels ; • Les articles 3, 4 et 6 à 8 de la loi n° 71.99 portant statut de l'artiste ; • La convention internationale de travail n° 158 sur le licenciement.	(1) année de service. Ce délai est remonté à deux (2) mois, si ce salarié a travaillé d'une durée entre un (1) an et cinq (5) ans de service. En plus, Ce délai est remonté à trois (3) mois, si ce salarié a travaillé d'une durée plus de cinq (5) ans de service ; - Pour les employés et les ouvriers, ce délai est d'une durée de huit (8) jours, si le salarié de cette catégorie a travaillé chez l'employeur d'une durée n'excédant pas une (1) année de service. Ce délai est remonté à un (1) mois, si ce salarié a travaillé d'une durée entre un (1) an et cinq (5) ans de service. En plus, Ce délai est remonté à deux (2) mois, si ce salarié a travaillé d'une durée plus de cinq (5) ans de service. Cependant, lorsque le salarié démissionne volontairement, il n'a que de fournir sa démission, signée et légalisée par les autorités compétentes, à son employeur ,et de respecter le délai de préavis, ou bien, de payer une indemnité de préavis en faveur de l'employeur lorsqu'il ne respecte pas le délai de préavis ; • Dans un contrat à durée déterminée (C.D.D.) ou dans un contrat de projet, il prend fin à son terme. Une rupture avant terme du contrat de travail par une partie (soit l'employeur ou le salarié), donne lieu au paiement des dommages et intérêts à l'autre partie ; • Dans un contrat à durée indéterminée, lorsque l'employeur licencie un salarié sans motif valable, dans ce cas, il s'agit d'un licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié, en plus de délai ou indemnité de préavis et d'indemnité de licenciement, une indemnité des dommages et intérêts ; • Si le salarié a commis une faute grave durant son exécution du contrat de travail, l'employeur peut le licencier sans ne lui fournir aucune indemnité. Cependant, avant le licenciement, le salarié a le droit de se défendre et être entendu par l'employeur ; • Si les sanctions disciplinaires contre le salarié sont épuisées dans l'année, dans ce cas, l'employeur peut licencier le salarié sans ne lui fournir aucune indemnité ; • La démission ou l'abandon du poste de travail à cause de l'employeur

		(d'après les cas cités par l'article 40 du code de travail) est considéré comme un licenciement abusif de la part de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit verser toutes les indemnités correspondantes au licenciement abusif ; • En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée liant un salarié « journaliste professionnel » à son employeur « entreprise de presse », la durée de préavis que doivent respecter les deux (2) parties est d'un (1) mois si la durée de l'exécution du contrat n'a pas été supérieure à trois (3) ans, à défaut, la durée de préavis est de trois (3) mois. Si cette résiliation provient de licenciement de la part de l'employeur, le salarié a le droit à une indemnité due. Le montant de cette indemnité est égal au salaire des deux (2) derniers mois du travail pour chaque année de travail ou fraction d'année de travail au cas où la durée de service du salarié n'excède pas cinq (5) ans de service avec l'employeur. Lorsque cette durée excède cinq (5) ans de service, le montant de l'indemnité due peut être déterminé par une commission arbitrale. Cette commission est présidée par un magistrat. En cas de fautes graves ou de fautes répétées du salarié, la commission peut procéder soit à la réduction de l'indemnité, soit à sa suppression. Il est considéré comme licenciement de la part de l'employeur, dans le cas où la résiliation du contrat provient du fait du salarié, lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances suivantes : - Cessation de l'entreprise de presse ; - Changement dans caractère de l'entreprise de presse, si ce changement crée pour le salarié une situation de nature à porter atteinte à ses intérêts moraux ou à ses convictions. Dans ce cas, le salarié a le droit à une indemnité de licenciement et il n'a obligation que de respecter le délai de préavis ; • Toute rupture abusive du contrat entre le salarié « artiste » et l'employeur « entrepreneur artistique » ouvre droit au profit de l'autre partie à des indemnités fixées selon les conditions prévues dans le contrat, à défaut, sont appliquées les dispositions relatives à la rupture abusive de contrat prévues dans le code du travail.

Annexe 7 :
Éléments constituant les Relations
Collectives du Travail

Sur le plan de la conformité sociale, les relations collectives du travail peuvent intégrer l'ensemble des éléments suivants :

- Négociation collective et Conventions collectives du travail ;
- Institutions représentatives du personnel ;
- Procédure disciplinaire et Licenciement Collectifs.

6.Négociation collective et Conventions collectives du travail :

Le tableau suivant représente les éléments constitutifs de « la négociation collective et les conventions collectives du travail » et leurs sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Négociation Collective	• Les articles 92 à 103 du code de travail ; • Le décret n° 2.04.425 du 29 Décembre 2004 fixant le nombre des membres du conseil de la négociation collective et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil ; • La convention internationale de travail n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ; • La convention internationale de travail n° 154 sur la négociation collective.	• Dans la négociation collective, il peut avoir lieu tout dialogue engagé entre, d'une part, les organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales les plus représentatives, et d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou organisations patronales. L'objet des dialogues étant, en général, l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi, la réglementation des relations de travail entre employeurs et salariés et, enfin, l'établissement de relations entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales les plus représentatives. Les négociations collectives ont lieu : Au niveau de l'entreprise : entre l'employeur et les syndicats les plus représentatifs au sein de l'entreprise ; Au niveau du secteur : entre l'employeur ou les organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs du secteur ; Au niveau national : entre organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs au niveau national. Le gouvernement n'est qu'une partie prenante

		à la négociation aux côtés des deux parties.
Conventions collectives	• Les articles 104 à 128, 130 à 131 et 133 à 134 du code de travail.	• Une convention collective est un contrat collectif qui régit les relations de travail entre, d'une part, les représentants de l'organisation syndicale la plus représentative des salariés ou leurs unions, et d'autre part, un ou plusieurs employeurs à titre personnel ou les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ; • La convention collective et la réglementation du travail ont des similitudes. En effet, elles posent toutes les deux des règles d'une portée générale, mais, elles ont aussi des différences qui sont de trois sortes : - La réglementation prévoit des dispositions imposées par les pouvoirs publics, alors que, la convention collective par contre prévoit des règles consenties par les parties ; - La réglementation est l'acte d'une volonté unique, au contraire, la convention collective est un acte contractuel ; l'accord de deux volontés est par conséquent indispensable ; - L'autorité de la convention collective n'est pas aussi générale que celle de la réglementation, en ce sens que seuls les adhérents des groupements signataires de la convention sont obligés de la respecter. • Le contenu de la convention collective est déterminé librement par les parties. Elle peut être conclue soit pour une durée indéterminée soit, pour une durée déterminée qui ne peut être supérieur à trois (3) ans, ou établie à l'échéance de réalisation d'un projet ; • Les conventions collectives ne sont généralement conclues que si elles consacrent des avantages et des garanties supplémentaires par rapport aux contrats individuels de travail et au contenu même de la législation sociale.

7. Institutions représentatives du personnel :

Le tableau suivant représente les éléments constituant des « institutions représentatives du personnel » et leurs sources juridiques suivant la législation sociale :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Délégués Salariaux	• Les articles 430 à 461 du code de travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2288.08 du 17 Décembre 2008 portant l'application des dispositions des articles 440 et 444 et 447 de code de travail relatif aux élections des délégués des salariés ; • Le décret n° 2.08.421 du 16 Janvier 2009 sur la durée de l'élection des salariés ; • Les articles 26 à 28 et 30 à 32 du Dahir n° 1.60.007 portant statut du personnel des entreprises minières ; • La convention internationale de travail n° 135 concernant les représentants des travailleurs.	• Les délégués des salariés ont pour mission de présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail ; • Les élections sont organisées obligatoirement au niveau de chaque entreprise employant de manière habituelle au moins dix (10) salariés. Au-dessous de ce seuil, il peut être convenu par écrit, entre l'employeur et ses salariés de mettre en place cette forme de représentation. Cependant, des élections partielles sont également prévues lorsque, d'une part, le nombre des délégués titulaires et suppléants est réduit à la moitié pour quelque raison que ce soit, et d'autre part, le nombre des salariés a augmenté de telle façon qu'il nécessite l'augmentation des délégués titulaires et suppléants ; • La durée du mandat d'un délégué du salarié est de six (6) ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une activité saisonnière, les élections doivent avoir lieu entre le 56^{ème} et le 60^{ème} jour suivant le début de la saison de l'activité ; • Les salariés sont divisés en deux (2) catégories, ouvriers et employés d'une part, et d'autre part, cadres et assimilés. La répartition des membres sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ; • Le nombre de délégués des salariés à élire est déterminé en fonction de l'effectif des salariés : - De 10 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ; - De 26 à 50 : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ; - De 51 à 100 : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

		- De 101 à 250 : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ; - De 251 à 500 : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ; - De 501 à 1000 : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ; Pour chaque tranche supplémentaire de 500 salariés : il faudrait ajouter 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant. • Outre l'arrivée du terme, le mandat des délégués prend fin par le décès, la démission, l'extinction du contrat de travail, la déchéance, ou à raison d'une condamnation pénale. Un délégué peut être destitué de son mandat par désaveu de ses collègues salariés à condition qu'il ait accompli, au moins, la moitié de son mandat et que l'acte de désaveu soit établi par écrit et signé par les deux tiers des salariés électeurs. Un délégué qui cesse ses fonctions pour quel que motif que ce soit est immédiatement remplacé par son suppléant ; • Dans les entreprises minières, il est institué des délégués permanents pour la sécurité et la santé du personnel dits « délégués à la sécurité ». Leurs nombres est ainsi fixé : - De 600 à 300 : 1 délégué à la sécurité ; - De 3001 à 5500 : 2 délégués à la sécurité ; - Pour chaque tranche supplémentaire de 2500 salariés : 1 délégué à la sécurité. Ces délégués ont pour rôle, premièrement, de visiter les travaux souterrains et carrières des exploitations minières dans le but d'en examiner les conditions de sécurité et de santé pour les personnes qui y sont occupées, si le délégué estime que l'exploitation présente une cause de danger imminent au point de vue sécurité et santé, dans ce cas, il doit aviser immédiatement l'exploitant et l'ingénieur du service des mines, deuxièmement, de procéder à la visite des lieux où est survenu un accident ayant occasionné la mort d'un ou de plusieurs ouvriers ou des lieux où pouvant compromettre la sécurité des ouvriers, troisièmement, de signaler les infractions aux dispositions concernant le travail des enfants et la durée du travail. Leurs observations de chaque visite qu'ils ont faite doivent être consignées sur un registre spécial fourni par l'exploitation. Ces registres doivent être visés par les agents du service des mines lors de leur tournée. Les délégués à la sécurité sont élus pour trois (3) ans.

Représentants Syndicaux	• Les articles 470 à 473 du code de travail.	• En vue de permettre aux syndicats les plus représentatifs de disposer d'une représentation dans l'entreprise, la loi prévoit la désignation de représentants des syndicats dans les entreprises qui occupent habituellement cent (100) salariés au moins. La prérogative bénéficie au syndicat le plus représentatif ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux dernières élections des représentants des salariés dans l'entreprise. Les représentants syndicaux sont choisis parmi les membres du bureau syndical de l'entreprise, la loi n'impose pas qu'ils aient la qualité de représentants des salariés. On devrait comprendre aussi qu'à défaut de bureau syndical au niveau de l'entreprise, il appartient au syndicat concerné de choisir ses représentants syndicaux parmi ses membres travaillant dans l'entreprise ; • Le nombre des représentants syndicaux à désigner est fixé selon les effectifs employés comme suit : - De 100 à 250 salariés : 1 représentant syndical ; - De 251 à 500 salariés : 2 représentants syndicaux ; - De 501 à 2000 salariés : 3 représentants syndicaux ; - De 2001 à 3500 salariés : 4 représentants syndicaux ; - De 3501 à 6000 salariés : 5 représentants syndicaux ; - De 6001 et plus : 6 représentants syndicaux. • Les représentants syndicaux ont pour mission de : - Présenter le cahier des revendications ; - Défendre les revendications collectives ; - Engager les négociations collectives et y prendre part.
Comité d'Entreprise	• Les articles 464 à 468 du code de travail.	• Le comité d'entreprise est institué, obligatoirement, dans les entreprises employant habituellement au moins cinquante (50) salariés. Il comprend, outre l'employeur lui-même, deux (2) représentants élus par les délégués salariés et un (1) ou deux (2) représentants syndicaux le cas échéant. Sa mission est purement consultative, elle consiste à rendre son avis sur des questions relevant de la stratégie générale de l'entreprise en matière sociale. Il se présente, donc, comme un trait d'union entre les salariés et leur employeur pour renforcer la productivité de l'entreprise dans ses dimensions économique et sociale, relever sa compétitivité et améliorer les relations professionnelles en son sein.

Comité de Sécurité et d'Hygiène	• Les articles 336 à 343 du code de travail.	• Ce comité doit être installé dans chaque entreprise employant cinquante (50) salariés au moins, il est constitué, sous la présidence de l'employeur ou de son représentant, du médecin de travail, du chef du service de sécurité ou d'ingénieur ou technicien chargé de cette mission, ainsi que de deux (2) délégués des salariés et des représentants syndicaux dans l'entreprise s'ils existent ; • Il exerce des missions précises tendant à réunir les conditions d'exécution des mesures légales et opérationnelles en matière de santé et de sécurité au travail, à détecter les risques professionnels, améliorer les méthodes et les procédés, formuler des propositions, sensibiliser le personnel et procéder à des enquêtes à la suite de tout accident du travail.

8.Procédure disciplinaire et Licenciement collectifs :

Le tableau suivant représente les éléments constitutifs de la « procédure disciplinaire et licenciement collectifs » et leurs sources juridiques suivant la législation sociale :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Licenciement pour motifs Technologiques, Structurels ou Economiques et de la Fermeture de l'entreprise	• Les articles 66 à 71 du code de travail.	• L'employeur qui emploie au moins dix (10) salariés, et qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motifs technologiques, structurels, économiques ou motifs similaires, doit avoir l'autorisation du gouverneur de la préfecture ou la province.
Respect de la Procédure Disciplinaire concernant les Délégués Salariaux et	• Les articles 457 à 459 et 472 du code de travail ; • Les articles 26 à 28 et 30 à 32 du	• Toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service ou tâche, toute mise à pied ainsi que tout licenciement d'un délégué des salariés (titulaire ou suppléant) ou d'un représentant syndical envisagé par

les Représentants Syndicaux	Dahir n° 1.60.007 portant statut du personnel des entreprises minières.	l'employeur, doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail. Cette condition est appliquée, aussi, à des anciens délégués des salariés et des représentants syndicaux pendant une durée de six (6) mois, comptée à partir de l'expiration de leur mandat. La même procédure est applicable, aussi, aux candidats aux fonctions de délégués des salariés dès l'établissement des listes électorales et pendant une durée de trois (3) mois à compter de la proclamation des résultats des élections ; • Les délégués à la sécurité peuvent être suspendus de leurs fonctions pendant trois (3) mois ou révoqués par décision du ministre chargé des mines pour négligence grave ou abus, cependant, ils ne peuvent pas être licenciés pendant la durée de leurs mandats.

Annexe 8 :
Éléments constituant la
Documentation Sociale du Travail

Sur le plan de la conformité sociale, la documentation sociale du travail la plus importante peuvent intégrer l'ensemble des éléments suivants :

- Règlement intérieur ;
- Déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier ;
- Liste des chantiers temporaires ;
- Livre de paie ;
- Bulletin de paie ;
- Tenue du registre des congés annuels payés, le registre des mises en demeure et des observations de l'agent chargé de l'inspection du travail et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène ;
- Police d'assurance contre les accidents de travail ;
- Bordereaux des cotisations à la sécurité sociale et à l'assurance maladie obligatoire (A.M.O.) ;
- Documents faisant connaître l'identité complète de l'employeur ;
- Différentes affiches.

Le tableau ci-après représente les éléments constituant de « la documentation sociale » et ses sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

9.Documentation sociale :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Règlement intérieur	• Les articles 138 à 141 du code de travail ; • L'arrêté du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2710.12 du 31 Juillet 2012 fixant le statut type du règlement intérieur suivant l'article 139 du code de travail.	• Tout employeur occupant au minimum dix (10) salariés permanents est tenu, dans les deux (2) années suivant l'ouverture, d'établir, après consultation des délégués du personnel et, éventuellement, les délégués syndicaux, un règlement intérieur et de soumettre à l'approbation de l'autorité gouvernementale chargée du travail ; • Pour les employeurs occupants moins de dix (10) salariés peuvent, facultativement, établir le règlement intérieur.
Déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier	• Les articles 135 à 136 et 538 du code de travail ; • Le décret n° 2.04.423 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier ; • Le décret n° 2.15.367 du 21 Mai 2015 complétant le décret n° 2.04.423 du 29 Décembre 2004 fixant les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier.	• Toute personne physique ou morale envisageant d'ouvrir une entreprise, un établissement ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés, est tenue d'en faire déclaration à l'inspecteur du travail est cela dans un délai maximum de un (1) an à compter du premier jour de début de l'activité. Cependant, pour l'ouverture d'un chantier, cela est obligatoire s'il occupe au moins dix (10) salariés et devant durer plus de six (6) jours.
Liste des chantiers temporaires	• L'article 538 du code de travail.	• Tout employeur, s'il occupe un ou plusieurs chantiers temporaires, est tenu de dresser une liste de ces chantiers et de la tenir à la disposition de l'inspecteur du travail.
Livre de paie	• Les articles 371 à 374 du code de travail ;	• Tout employeur doit tenir un livre de paie. Ce livre peut être remplacé par l'utilisation des systèmes de comptabilité mécanographiques ou

	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 347.05 du 9 Février 2005 fixant le modèle du livre de paie.	informatiques ou par tout autre moyen de contrôle jugé équivalent par l'inspecteur du travail. • Le livre de paie et tous autres documents comptables mécanographiques et informatiques ou autres moyens de contrôle qui remplacent le livre de paie doivent être conservé par l'employeur pendant deux (2) ans au moins à compter de la date de clôture de livre de paie, ou, pendant deux (2) ans au moins à compter de l'adoption des autres moyens qui remplacent le livre de paie.
Bulletin de paie	• L'article 370 du code de travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 346.05 du 9 Février 2005 fixant les indicateurs que doit comporter le bulletin de paie.	• Tout employeur est tenu de délivrer à ses salariés le bulletin de paie, au moment du règlement de leurs salaires.
Registre des congés annuels payés	• L'article 246 du code de travail.	• L'ordre des départs en congé des salariés doit être consigné sur un registre appelé registre des congés annuels payés.
Registre des mises en demeure et des observations de l'agent chargé de l'inspection du travail	• L'article 536 du code de travail.	• L'employeur ouvrir un registre destiné à l'inscription, par l'inspecteur du travail, des mises en demeure et des observations. Un registre doit être tenu, aux mêmes fins, dans chaque établissement annexe de l'employeur (chantier, succursale....).
Rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise	• L'article 307 du code de travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3125.10 22 Novembre 2010 fixant le modèle du rapport annuel que doit élaborer le chef du service médical du travail sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière dudit service au titre de l'année précédente.	• Le service médical de l'entreprise doit adresser chaque année à l'inspecteur du travail, au médecin inspecteur du travail et aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants syndicaux dans l'entreprise un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente.
Rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et	• Les articles 342 et 343 du code de travail ; • Le décret n° 2.09.197 du 22 Mars 2010	• Le Comité de Sécurité et d'Hygiène doit établir un rapport annuel à la fin de chaque année grégorienne sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise. Ce rapport doit être adressé par l'employeur à

d'hygiène (C.S.H.)	fixant le modèle du rapport annuel que doit établir le comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H) à la fin de chaque année grégorienne, sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.	l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent l'année au titre de laquelle il a été établi ; • L'employeur doit consigner sur un registre spécial, qui doit être tenu à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail : - Les procès-verbaux des réunions du Comité de Sécurité et hygiène en cas d'accidents graves ; - Le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ; - Le programme annuel de prévention contre les risques professionnels.
Police d'assurance contre les Accidents de Travail	• La loi n°12.18 relative à la réparation des accidents du travail.	• Tout employeur ayant des salariés à l'entreprise est tenu de les inscrire à une assurance contre les accidents de travail après les avoir immatriculés obligatoirement à la sécurité sociale. L'organisme assureur fournit un document, appelé police d'assurance contre les accidents du travail, à l'employeur. Ce document doit être conservé par l'employeur et de le fournir après chaque demande des intéressés (salariés, inspecteur du travail...).
Bordereaux des cotisations à la Sécurité Sociale et à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.)	• La loi n° 1.72.184 relatif au régime de la sécurité sociale.	• L'appartenance au régime de sécurité sociale est obligatoire et de plein droit pour les entreprises et leurs salariés dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales du secteur privé. Sont également assujettis au régime, les marins pêcheurs à la part. Le régime a été étendu au secteur agricole, forestier et au secteur de l'artisanat. L'entreprise assujettie (l'affilié) au régime de sécurité sociale doit être affiliée à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (C.N.S.S.) qui lui délivre un numéro d'affiliation qui vaut reconnaissance administrative de son identification, de son enregistrement à la C.N.S.S. et de son rattachement au régime. Le salarié assujetti (l'assuré) reçoit un numéro d'immatriculation qui vaut reconnaissance par l'administration de la C.N.S.S. de sa qualité d'assuré social. Après l'acquittement des frais de la sécurité sociale par l'employeur, La C.N.S.S. lui délivre des bordereaux de cotisations à la sécurité sociale. Ces bordereaux doivent être conservés par l'employeur et de les fournir après chaque demande des intéressés

		(salaries, inspecteur du travail, inspecteur de la sécurité sociale...) ; • Les personnes assujetties au régime de la sécurité sociale sont soumises au régime d'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.). Après l'acquittement des frais de l'A.M.O. par l'employeur, l'organisme assureur délivre des bordereaux de cotisations à ce dernier. Ces bordereaux doivent être conservés par l'employeur et de les fournir après chaque demande des intéressés (salaries, inspecteur du travail...).
Documentation faisant connaître l'identité complète de l'employeur	• Les articles 533, 537 et 538 du code de travail.	• L'employeur est tenu d'avoir au sein de l'entreprise la documentation faisant connaître son identité complète, et de la fournir à tout intéressé (inspecteur du travail...).
Nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise	• L'article 533 du code de travail.	• L'employeur doit afficher au sein de l'établissement des affiches indiquant le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail auprès de l'entreprise.
Affiche de la date, le jour, l'heure et le lieu de la paye	• L'article 568 du code de travail.	• L'employeur est tenu d'indiquer par affiche les dates, jour, heure et lieu de chaque paye et le cas échéant, du versement des acomptes, l'affiche doit être apposée de façon apparente et conservée en bon état de lisibilité.
Affiche de l'organisation du repos hebdomadaire	• Le décret n° 2.04.513 du 29 Décembre 2004 organisant le repos hebdomadaire.	• Parmi les conditions avec lesquelles l'employeur peut organiser le repos hebdomadaire de ses salariés, ce dernier doit afficher un tableau indiquant le jour du repos hebdomadaire dans un lieu habituellement fréquentés par les salariés ou dans un lieu où les salariés leur sont habituellement payés.
Affiche des dates des départs en congé annuel payé	• L'article 246 du code de travail.	• L'inscription de l'ordre des départs des salariés ayant droit au congé annuel payé doit être effectuée sur l'affiche.
Plan d'évacuation en cas de sinistre	• L'article 30 de l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 93.08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.	• Les entreprises doivent disposer d'une signalisation permettant d'indiquer le chemin vers la sortie la plus proche.
Résumé de la loi relative	• La loi n° 12.18 relative à la réparation	• L'employeur doit établir un résumé, de la loi relative à la réparation des

à la réparation des accidents du travail	des accidents du travail.	accidents du travail, compréhensible par les salariés et de le fournir après chaque demande par ces derniers, ou bien, de l'afficher aux seins des locaux de l'entreprise.
Avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure	• L'article 36 de l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 93.08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.	• L'employé doit afficher un avis, rédigé en français et en arabe, rappelant aux salariés l'obligation d'utiliser les lunettes ou les écrans protecteurs pendant les travaux de soudure. Cet avis doit être affiché de manière apparente dans le local où sont effectués ces travaux.
Avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre	• L'article 289 du code de travail ; • L'article 34 de l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 93.08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail.	• L'employeur doit informer les salariés des dispositions légales concernant la protection des dangers que peuvent constituer les machines. Il doit afficher sur les lieux de travail, à une place convenable habituellement fréquentée par les salariés, un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre ; • Les locaux des machines génératrices et des machines motrices ne doivent être accessibles qu'aux salariés affectés à la conduite et à l'entretien de ces machines. Une affiche, rédigée en français et en arabe, rappelant cette interdiction, sera apposée de façon apparente à la porte d'entrée de ces locaux.

Annexe 9 :
Eléments constituant les Conditions
de Santé et de Sécurité au Travail

Sur le plan de la conformité sociale, les conditions de santé et de sécurité au travail peuvent intégrer les trois (3) éléments suivants :

- Service médical de travail ;
- Conditions de santé au travail ;
- Conditions de sécurité au travail.

10. Service médical de travail :

Le tableau suivant représente les caractéristiques du « service médical du travail » et ses sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

Éléments correspondants	Législation sociale	
	Sources	Descriptions
Service médical du Travail	• Les articles 304 à 334 du code de travail ; • Le décret n° 2.05-751 du 13 Juillet 2005 pris pour l'application des dispositions des articles 315 et 316 du code de travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3124.10 du 22 novembre 2010 pris pour l'application des dispositions des articles 305 et 330 du code du travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3126.10 du 22 novembre 2010 fixant le temps	• La médecine du travail est une médecine préventive, ce n'est ni une médecine de soins, ni une médecine de contrôle. Un service de médecine du travail doit obligatoirement être installé dans les entreprises qui emploient au moins cinquante (50) salariés, ainsi que dans tout établissement exposant les salariés aux risques de maladies professionnelles au sens de la législation sur les accidents de travail et des maladies professionnelles. Les autres entreprises, dont le nombre des salariés employés est de moins de cinquante (50) et dont l'activité ne présente aucun risque pour leurs sécurités, peuvent opter soit pour l'adhésion à un service de médecine de travail interentreprises (commun) soit pour la création de leur propre service médical (indépendant). En effet, les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant doivent disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail. Cependant, pour un service médical commun, le temps minimum que le médecin du travail doit consacrer aux salariés est :

	minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2625.12 du 16 juillet 2012 fixant les modalités d'application des dispositions de l'article 327 de la loi n° 65-99 relative au code du travail ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2627.12 du 16 juillet 2012 fixant les termes des recommandations pour les visites médicales du personnel exposé aux dangers d'intoxication benzolique fixant les modalités d'application des dispositions de l'article 16 du décret n° 2.08.528 du 21 Mai 2009 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieure à 1% en volume tel qu'il a été modifié et complété par le décret n° 2.12.386 du 14 Septembre 2012 .	• Pour les entreprises ne présentant aucun risque pour la santé des salariés : le médecin du travail doit consacrer une (1) heure pour chaque vingt (20) salariés, et une (1) heure pour chaque dix (10) salariés de moins de dix-huit (18) ans ; • Pour les entreprises où les salariés doivent être soumis à une surveillance médicale particulière : le médecin du travail doit consacrer une (1) heure pour chaque vingt (10) salariés que soit plus de dix-huit (18) ans ou moins de dix-huit (18) ans ; • Le service médical doit posséder un médecin du travail, des assistants sociaux ou infirmiers diplômés d'Etat, et des secouristes. En effet, Le médecin du travail est assisté dans l'exercice de sa mission par des assistants sociaux ou des infirmiers diplômés d'Etat, ayant reçu l'autorisation d'exercer les actes d'assistance médicale. Ils exercent leur mission à temps complet. Le service de garde médicale est assuré, aussi, par les assistants sociaux ou par des infirmiers diplômés d'Etat. Quant aux secouristes, ils ne font pas partie du service médical, mais, dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, deux (2) salariés au moins recevront l'instruction relative aux techniques et méthodes des premiers secours en cas d'urgence ; • Le service médical possède plusieurs attributions, à savoir : - Effectuer les examens médicaux au moment de l'embauchage ; - Effectuer les examens médicaux au moment de l'embauchage ; - Effectuer les examens médicaux au moment de la reprise ; - Effectuer les visites périodiques ; - intervenir en cas de danger ; - Effectuer l'examen complémentaire ; - Effectuer les soins médicaux d'urgence ; - Etablir la fiche des risques et des maladies professionnels s'ils existent, ainsi que le nombre de salariés exposés à ces risques et maladies.

11. Conditions de santé au travail :

Le tableau ci-après représente les éléments constitutifs des « conditions de santé au travail » et ses sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Matériel de premier secours	• Les articles 281 à 295 du code de travail ; • Le dahir du 25 Août 1914 portant réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux ; • Le décret n° 2.08.528 du 21 Mai 2009 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieure à 1% en volume tel qu'il a été modifié et complété par le décret 2.12.386 ; • Le décret n° 2.12.262 du 10 Juillet 2012 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile ;	• Les locaux du travail doivent être équipés d'un matériel de premier secours adapté à la nature des risques et facilement accessible. Ce matériel doit faire l'objet d'une signalisation claire.
Propreté des locaux		• Les locaux du travail doivent être tenus dans un état constant de propreté.
Ventilation		• Les poussières et gaz incommodes, insalubres ou toxique doivent être évacués directement des locaux du travail de façon continue et régulière.
Aération		• L'air doit être renouvelé dans les locaux fermés où les salariés sont appelés à séjourner, de façon à, d'une part, maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des salariés, et d'autre part, éviter les élévations exagérées de la température, les odeurs désagréables et les condensations.
Chauffage		• Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés lorsqu'il y a une baisse de la température de façon à maintenir une température convenable et ne donner lieu à aucune émanation délétère.
Vestiaires		• Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, et des lavabos. Les lavabos doivent être installés dans des locaux spéciaux isolés des locaux du travail et placés à leur proximité. Ces dispositions s'appliquent à l'aménagement des vestiaires dans les établissements occupant au moins dix (10) salariés. Si les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux du travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Douches	• Le décret n° 2.12.236 du 25 Novembre 2013 fixant les conditions d'utilisation d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité ;	• Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants, des douches doivent être mises à la disposition des salariés. Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif.
Toilettes		• Les toilettes et les urinoirs ne devront pas communiquer directement avec les locaux du travail. Ils devront être aménagés et ventilés de manière à ne dégager aucune odeur. Les toilettes doivent être éclairées et couvertes d'une toiture fixe.
Réfectoire	• Le décret n° 2.12.431 du 25 Novembre 2013 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 93.08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail;	• Les salariés doivent prendre leurs repas dans les locaux réservés à cet effet durant la période et dans les conditions prévues dans le règlement intérieur de l'établissement. A cet effet et dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq (25), l'employeur est tenu, après avis du comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) ou, à défaut, des représentants syndicaux et des délégués des salariés, de mettre à leur disposition un local de restauration. Cependant, dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq (25), l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de prendre leurs repas dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.
Eau potable		• L'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable.
Hébergement des salariés	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2626.12 du 16 Juillet 2012 fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du benzolisme ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour ;	• Lorsque l'établissement prend en charge l'hébergement des salariés, la surface et le volume des locaux réservés à l'hébergement, ne doivent pas être inférieur à six mètres carrés (6 m²) et quinze mètres cubes (15 m³) pour chaque salarié. Les parties des locaux d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre ne sont pas considérées comme surfaces habitables. Il est interdit d'héberger les salariés dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial. Des toilettes, des urinoirs et des douches, à température réglable, doivent être installés à proximité des locaux réservés à l'hébergement des salariés.
Ambiance Sonore	• L'arrêté du ministre de l'emploi	• L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour réduire le bruit au niveau le plus bas compatible avec l'état de santé des salariés, notamment en ce qui concerne la protection du sens et de l'ouïe. Il doit procéder à un mesurage du bruit subi pendant le travail, de façon à identifier les salariés pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de quatre-vingt-cinq

	et de la formation professionnelle n° 4575.14 du 24 Décembre 2014	décibels (85 dB) ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de cent trente-cinq décibels (135 dB).
Ambiance Lumineuse	fixant les conditions d'utilisation du plomb ou ses composés ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 4576.14 du 24 Décembre 2014	• Les locaux du travail doivent disposer d'une lumière naturelle suffisante. A défaut, les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances notamment les passages et escaliers, doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité du travail, la sécurité de la circulation des salariés et éviter la fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue.
Protection respiratoire	fixant les valeurs limites d'exposition professionnelle à certains produits chimiques dangereux ; • L'arrêté du ministre de l'emploi n° 1280-18 complétant le Décret n° 2.12.431 fixant les modalités et les conditions de qualification des organismes pour effectuer les mesures de concentration des agents chimiques pouvant présenter un risque pour la santé et la sécurité des salariés ;	• Dans les cas où il est impossible d'exécuter des mesures de protection contre les poussières ou gaz irritants ou toxiques, des masques et dispositifs de protection appropriés doivent être mis à la disposition des salariés. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que ces masques et dispositifs de protection soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouvel utilisateur.
Protection contre les rayonnements ionisants	• La convention internationale de travail n°13 sur la céruse (peinture) ; • La convention internationale de travail n°45 des travaux souterrains (femmes) ; • La convention internationale de travail n° 136 sur le benzène ; • La convention internationale de travail n° 162 sur l'amiante ; • La convention internationale de travail n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines.	• Toute activité impliquant une exposition à des rayonnements ionisants est soumise à un régime d'autorisation ou de déclaration préalable. Aucun salarié de moins de dix-huit (18) ans ne doit affecter à un poste de travail qui l'expose à ces types des rayonnements. En outre, toute femme qui allaite ne peut être affectée ou maintenue à un poste de travail comportant un risque d'incorporation de radionucléides. Il appartient à l'employeur d'assurer la protection contre les rayonnements ionisants à ses salariés. Tout salarié susceptible d'être exposé à ces rayonnements doit recevoir une formation adaptée à la nature du risque. La nature et la fréquence de la formation doivent être approuvées par le ministre de la santé publique.
Atmosphère des locaux du travail protégée contre les émanations provenant des égouts ou autres		• L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux réservés au travail doit être constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses, fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection.

12. Conditions de sécurité au travail :

Le tableau ci-après représente les éléments constitutifs des « conditions de sécurité au travail » et ses sources juridiques suivant la législation sociale marocaine :

<i>Eléments correspondants</i>	<i>Législation sociale</i>	
	<i>Sources</i>	<i>Descriptions</i>
Sécurité liée aux installations électriques	• Les articles 281 à 295 du code de travail ; • Le dahir du 25 Août 1914 portant réglementation des établissements insalubres, incommodes ou dangereux ;	• L'employeur a l'obligation de procéder, à la conduite des machines et appareils électriques, à l'examen des connexions des conducteurs de terre des bâtis et pièces conductrices des machines et à l'examen des conducteurs souples des appareils amovibles et de leurs fiches de prise de courant. Cette vérification est effectuée par des personnes ou par des organismes préalablement agréés.
Sécurité liée aux incendies et aux explosions	• Le décret n° 2.08.528 du 21 Mai 2009 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieure à 1% en volume tel qu'il a été modifié et complété par le décret 2.12.386 ;	• Les locaux où sont entreposés ou manipulés des produits facilement inflammables ne doivent être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ou par des lampes extérieures derrière un verre dormant. Ces locaux ne doivent contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à une production extérieure d'étincelle ou présentant des parties susceptibles d'être portées à l'incandescence. Ces locaux doivent être parfaitement ventilés. Il est interdit de fumer dans ces locaux.
Sécurité liée aux appareils de levage		• Les appareils de levage doivent être approuvés avant leurs mises en service. Ils seront examinés à une fois au moins tous les douze (12) mois.
Sécurité liée aux issues de secours	• Le décret n° 2.12.262 du 10 Juillet 2012 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile ;	• L'employeur doit posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel dans des conditions de sécurité maximale. Les dégagements doivent être toujours libres ; • L'employeur doit disposer d'une signalisation permettant d'indiquer le chemin vers la sortie la plus proche. Les dégagements qui ne sont pas habituellement utilisés doivent, pendant les périodes de travail pouvoir s'ouvrir très facilement et rapidement de l'intérieur et être signalées par la mention "sortie de secours" inscrite

	• Le décret n° 2.12.236 du 25 Novembre 2013 fixant les conditions d'utilisation d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité ;	en caractères bien lisibles. • Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de vingt (20) personnes, les portes des locaux où sont entreposés des produits facilement ou extrêmement inflammables ainsi que les portes des magasins de vente, doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie, si elles ne donnent pas accès sur la voie publique ; • Les établissements doivent disposer d'un éclairage de sécurité permettant l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.
Sécurité liée à l'évacuation	• Le décret n° 2.12.431 du 25 Novembre 2013 fixant les conditions d'utilisation des substances ou préparations susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés ou de compromettre leur sécurité ;	• L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que tout départ d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu et ce, dans l'intérêt du sauvetage des salariés. Chaque établissement doit posséder un nombre suffisant d'extincteurs, maintenus en bon état de fonctionnement, d'une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au type de feu. Le matériel de lutte contre l'incendie doit être aisément accessible, judicieusement repartit, signalé de manière efficace et facilement utilisable.
Sécurité liée aux extincteurs	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 93.08 du 12 Mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail;	• Les bouteilles contenant des gaz comprimés ou dissous, doivent être soit placées sur chariot, soit immobilisées au poste d'utilisation ou en parc. Les bouteilles vides doivent être posées horizontalement si elles ne sont pas immobilisées.
Sécurité liée aux bouteilles de gaz comprimés ou dissous	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2626.12 du 16 Juillet 2012 fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du benzolisme ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour ;	• Les passages entre les machines doivent avoir une largeur d'au moins quatre-vingt (80) centimètres.
Sécurité liée au passage entre les machines	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2626.12 du 16 Juillet 2012 fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du benzolisme ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour ;	• Les passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation ainsi que leurs moyens d'y accéder, doivent être construits, installés ou protégés de telle façon que les salariés ne soient pas exposés aux chutes.
Sécurité liée aux escaliers	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2626.12 du 16 Juillet 2012 fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du benzolisme ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour ;	• Les échelles de service doivent être disposées ou fixées de façon à ne pouvoir ni glisser, ni basculer. Leurs échelons devront être rigides, équidistants et soit encastrés, soit emboîtés dans les montants. La hauteur de l'échelle ne doit pas, à moins qu'elle soit consolidée en son milieu, dépasser cinq mètres (5 m). Les échelles reliant les étages doivent être chevauchées et un palier de protection sera établi à chaque étage.
Sécurité liée aux échelles de service	• L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2626.12 du 16 Juillet 2012 fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du benzolisme ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour ;	• Les échafaudages fixes doivent être construits, entretoisés et contreventés de manière à supporter les charges et à résister à la poussée du vent. Les montants
Sécurité liée aux échafaudages		

	et de la formation professionnelle n° 4575.14 du 24 Décembre 2014 fixant les conditions d'utilisation du plomb ou ses composés ; • L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 4576.14 du 24 Décembre 2014 fixant les valeurs limites d'exposition professionnelle à certains produits chimiques dangereux ; • L'arrêté du ministre de l'emploi n° 1280-18 complétant le Décret n° 2.12.431 fixant les modalités et les conditions de qualification des organismes pour effectuer les mesures de concentration des agents chimiques pouvant présenter un risque pour la santé et la sécurité des salariés ; • L'arrêté du ministre de l'emploi n° 1281-18 complétant le Décret n° 2.12.236 déterminant les appareils ou les machines et les catégories d'appareils ou de machines pour lesquels l'employeur procède ou fait procéder à des vérifications générales périodiques et fixant la périodicité des vérifications, leur nature et leur contenu ; • L'arrêté du ministre de l'emploi	d'échafaudages doivent être fixés de manière à éviter tout déplacement du pied. Ils doivent être entretoisés lorsque leur écartement rend cette mesure nécessaire. Ces échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides et de plinthes, ces garde-corps doivent être constitués par une traverse de quarante (40) centimètres carrés de section au moins, solidement fixée à l'intérieur des montants et placée dans le plan vertical renfermant l'arête extérieure du plancher de l'échafaudage. Lorsque ces échafaudages seront établis sur les toitures, leurs montants devront reposer sur les parties solides de la construction ; • Les échafaudages légers construits en encorbellement sans montants le long des murs ne peuvent être supportés par des barres scellées dans le mur que si celui-ci a au moins trente-cinq centimètres (35 cm) d'épaisseur, le scellement étant de seize centimètres (16 cm) au moins. Les planchers de ces échafaudages doivent être jointifs. Les échelles verticales employées à la confection d'échafaudages légers, doivent être fixées solidement à diverses hauteurs et être soigneusement étré sillonnées. Les échafaudages légers doivent être munis de garde-corps rigides et de plinthes. Ces garde-corps doivent être constitués par deux (2) lisses rigides, l'une de quatre-vingt-dix centimètres (90 cm), l'autre à quarante-cinq centimètres (45 cm) au-dessus du plancher ; • Les échafaudages mobiles ou volants doivent avoir une longueur ne dépassant pas huit mètres (8 m). Ils doivent avoir un plancher jointif bordé sur le côté extérieur et aux deux (2) extrémités par une plinthe de quinze centimètres (15 cm) de haut. Ils doivent être munis de garde-corps composés d'une traverse rigide placée à soixante-dix centimètres (70 cm) de hauteur au moins du côté du mur et à quatre-vingt-dix centimètres (90 cm) de hauteur sur les trois (3) autres faces. Ces garde-corps doivent être portés par des montants espacés d'un mètre et demi (1,5 m) au plus, fixés solidement au plancher. Les étriers des échafaudages volants seront équipés de telle sorte que les ouvriers ne puissent, pendant le travail, passer à l'extrémité de la cage de l'échafaudage volant.
Sécurité liée aux travaux de soudure		• Les salariés travaillant à la soudure doivent, pendant l'exécution de ces travaux, être munis de lunettes ou d'écrans spéciaux pour la vue, à verres teintés mis à leur disposition par l'employeur.

	n° 1282-18 complétant le Décret n° 2.12.236 fixant les conditions et les modalités de désignation des organismes qualifiés pour réaliser les vérifications générales périodiques des appareils ou des machines ou des catégories d'appareils ou de machines ; • La convention internationale du travail n° 119 sur la protection des machines ; • La convention internationale de travail n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines.	

Annexe 10 :
Table de la loi de probabilité
Normale Centrée Réduite N (0 ; 1)

Probabilité de trouver une valeur inférieure à x :

Calcul de la fonction de répartition de $F(x)$ de $N(0; 1)$:

Par exemple :

A l'intersection de la 20^{ème} ligne (=1.9) et la 7^{ème} colonne (=0.06), on a :

$1.9 + 0.06 = 1.96$

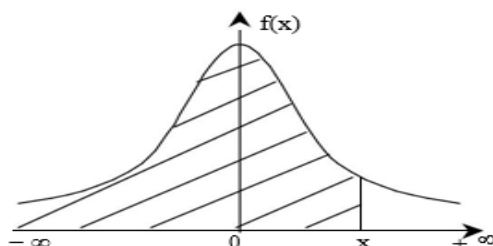
Et :

$F(x) = \text{Probabilité}(N \leq x) = F(1.96) = \text{Probabilité}(N \leq 1.96) = 0.975$.

Alors :

$P(0 \leq N \leq 1.96) = P(-1.96 \leq N \leq 0) = 0.975 - 0.5 = 0.475$.

$P(-1.96 \leq N \leq 1.96) = P(\|N\| \leq 1.96) = P(-1.96 \leq N \leq 0) + P(0 \leq N \leq 1.96) = 0.475 + 0.475 = 0.95$.



$$F(x) = \int_{-\infty}^x \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{u^2}{2}} du$$

X	0,00	0,01	0,02	0,03	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08	0,09
0,0	0,5000	0,5040	0,5080	0,5120	0,5160	0,5199	0,5239	0,5279	0,5319	0,5359
0,1	0,5398	0,5438	0,5478	0,5517	0,5557	0,5596	0,5636	0,5675	0,5714	0,5753
0,2	0,5793	0,5832	0,5871	0,5910	0,5948	0,5987	0,6026	0,6064	0,6103	0,6141
0,3	0,6179	0,6217	0,6255	0,6293	0,6331	0,6368	0,6406	0,6443	0,6480	0,6517
0,4	0,6554	0,6591	0,6628	0,6664	0,6700	0,6736	0,6772	0,6808	0,6844	0,6879
0,5	0,6915	0,6950	0,6985	0,7019	0,7054	0,7088	0,7123	0,7157	0,7190	0,7224
0,6	0,7257	0,7291	0,7324	0,7357	0,7389	0,7422	0,7454	0,7486	0,7517	0,7549
0,7	0,7580	0,7611	0,7642	0,7673	0,7704	0,7734	0,7764	0,7794	0,7823	0,7852
0,8	0,7881	0,7910	0,7939	0,7967	0,7995	0,8023	0,8051	0,8078	0,8106	0,8133
0,9	0,8159	0,8186	0,8212	0,8238	0,8264	0,8289	0,8315	0,8340	0,8365	0,8389
1,0	0,8413	0,8438	0,8461	0,8485	0,8508	0,8531	0,8554	0,8577	0,8599	0,8621
1,1	0,8643	0,8665	0,8686	0,8708	0,8729	0,8749	0,8770	0,8790	0,8810	0,8830
1,2	0,8849	0,8869	0,8888	0,8907	0,8925	0,8944	0,8962	0,8980	0,8997	0,9015
1,3	0,9032	0,9049	0,9066	0,9082	0,9099	0,9115	0,9131	0,9147	0,9162	0,9177
1,4	0,9192	0,9207	0,9222	0,9236	0,9251	0,9265	0,9279	0,9292	0,9306	0,9319
1,5	0,9332	0,9345	0,9357	0,9370	0,9382	0,9394	0,9406	0,9418	0,9429	0,9441
1,6	0,9452	0,9463	0,9474	0,9484	0,9495	0,9505	0,9515	0,9525	0,9535	0,9545
1,7	0,9554	0,9564	0,9573	0,9582	0,9591	0,9599	0,9608	0,9616	0,9625	0,9633
1,8	0,9641	0,9649	0,9656	0,9664	0,9671	0,9678	0,9686	0,9693	0,9699	0,9706
1,9	0,9713	0,9719	0,9726	0,9732	0,9738	0,9744	0,9750	0,9756	0,9761	0,9767
2,0	0,9772	0,9778	0,9783	0,9788	0,9793	0,9798	0,9803	0,9808	0,9812	0,9817
2,1	0,9821	0,9826	0,9830	0,9834	0,9838	0,9842	0,9846	0,9850	0,9854	0,9857
2,2	0,9861	0,9864	0,9868	0,9871	0,9875	0,9878	0,9881	0,9884	0,9887	0,9890
2,3	0,9893	0,9896	0,9898	0,9901	0,9904	0,9906	0,9909	0,9911	0,9913	0,9916
2,4	0,9918	0,9920	0,9922	0,9925	0,9927	0,9929	0,9931	0,9932	0,9934	0,9936
2,5	0,9938	0,9940	0,9941	0,9943	0,9945	0,9946	0,9948	0,9949	0,9951	0,9952
2,6	0,9953	0,9955	0,9956	0,9957	0,9959	0,9960	0,9961	0,9962	0,9963	0,9964
2,7	0,9965	0,9966	0,9967	0,9968	0,9969	0,9970	0,9971	0,9972	0,9973	0,9974
2,8	0,9974	0,9975	0,9976	0,9977	0,9977	0,9978	0,9979	0,9979	0,9980	0,9981
2,9	0,9981	0,9982	0,9982	0,9983	0,9984	0,9984	0,9985	0,9985	0,9986	0,9986
3,0	0,9987	0,9987	0,9987	0,9988	0,9988	0,9989	0,9989	0,9989	0,9990	0,9990
3,1	0,9990	0,9991	0,9991	0,9991	0,9992	0,9992	0,9992	0,9992	0,9993	0,9993
3,2	0,9993	0,9993	0,9994	0,9994	0,9994	0,9994	0,9994	0,9995	0,9995	0,9995
3,3	0,9995	0,9995	0,9995	0,9996	0,9996	0,9996	0,9996	0,9996	0,9996	0,9997
3,4	0,9997	0,9997	0,9997	0,9997	0,9997	0,9997	0,9997	0,9997	0,9997	0,9998
3,5	0,9998	0,9998	0,9998	0,9998	0,9998	0,9998	0,9998	0,9998	0,9998	0,9998

Table pour les grandes valeurs de x :

x	3	3,2	3,4	3,6	3,8	4	4,2	4,4	4,6	4,8
F(x)	0,99865003	0,99931280	0,99966302	0,99984085	0,99992763	0,99996831	0,99998665	0,99999458	0,99999789	0,99999921

Annexe 11 :
Questionnaire



Centre des Etudes Doctorales Droit, Economie, Gestion et Développement Durable
Formation Doctorale : Economie, Gestion et Développement Durable
Laboratoire de Recherche : Management Logistique, Gouvernance et Economie Appliquée (MALOGEA)

Q U E S T I O N N A I R E

**Projet de recherche portant sur Indicateurs de performance en conformité sociale marocaine entre exigences institutionnelles et pratiques en vigueur :
Cas des P.M.E. /P.M.I. à la Région Tanger-Tétouan-El Hoceima**

**Questionnaire à l'attention du (de la) Responsable des Ressources Humaines et/ou du
(de la) Responsable Qualité
(ou son équivalent)**

Ce questionnaire vous prendra entre 25 et 30 minutes

Ce questionnaire est structuré en cinq (5) parties :

- I. Les Informations Générales ;
- II. Les Relations Individuelles du Travail ;
- III. Les Relations Collectives du Travail ;
- IV. La documentation Sociale ;
- V. Les Conditions de Santé et de Sécurité au Travail.

Merci pour votre participation

I. Les Informations Générales :

1. Quel est le type d'activité de votre entreprise ?

- 1.1. ☐ Agriculture, précisez :.....
- 1.2. ☐ Industrie, précisez :.....
- 1.3. ☐ Bâtiments et Travaux Publics, précisez :.....
- 1.4. ☐ Commerce, précisez :.....
- 1.5. ☐ Professions Libérales et Services, précisez :.....

2. Quel est le nombre global des salariés de votre entreprise ?

....., dont :

- 2.1. Hommes, et.....Femmes ;
- 2.2. Handicapés ;
- 2.3. Enfants âgés moins de 15 ans ;
- 2.4. Enfants âgés entre 15 et 18 ans ;
- 2.5. Etrangers ;
- 2.6. à Contrat à durée indéterminée (C.D.I.) ;
.....à Contrat à durée déterminée (C.D.D.) ;
.....Formation-insertion.

3. En moyenne annuelle, combien de types des conflits individuels se déclenchent au sein de votre entreprise ?

.....

4. Si votre entreprise comprend au moins 10 salariés, combien de types de conflits collectifs se déclenchent, en moyenne annuelle, au sein de votre entreprise ?

.....

5. En moyenne annuelle, combien de types de problèmes liés à la documentation sociale se déclenchent envers les tiers (salariés, Etat...) au sein de votre entreprise ?

.....

6. En moyenne annuelle, combien de types des causes produisent des accidents de travail des maladies professionnelles au sein de votre entreprise ?

.....

II. Les Relations Individuelles du Travail :

7. Les conditions de travail :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
7.1. Contrat de travail :	Conformité des contrats de travail écrits en cas d'existence			
	Conformité des contrats du travail d'étranger en cas d'existence			
7.2. Carte de travail :	Existence			
	Conformité			
7.3. Durée normal de travail :	Respect de la durée normale du travail			
	Respect de l'annualisation de la durée normale du travail			
	Respect des modalités de réduction ou d'élargissement de la durée normale du travail en cas d'existence			
	Respect de paiement des heures de travail perdues récupérées en cas d'existence			
7.4. Heures supplémentaires :	Perception des indemnités pour les heures supplémentaires			
	Respect des barèmes			
	Respect des modalités de paiement des indemnités des heures supplémentaires			
7.5. Congé annuel :	Respect de l'octroi du congé			
	Respect de la durée du congé			
	Respect des modalités du congé			
7.6. Repos Hebdomadaire :	Octroi du repos			
	Modalité de l'organisation du repos hebdomadaire			
7.7. Jours de fêtes chômés et payés :	Interdiction de travailler les jours de fêtes			
	Respect de paiement des jours chômés payés			
	Respect de la compensation des jours chômés travaillés			
7.8. Repos Spéciaux :	Permission d'absence pour Maladie			
	Octroi du congé à l'occasion de la Naissance			

	Permission d'absence pour Mariage			
	Permission d'absence pour Décès			
	Permission d'absence pour Circoncision			
	Permission d'absence pour Opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge			

8. Les salaires :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
8.1. Paiement des salaires :	Respect du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G.) et/ou le Salaire Minimum Agricole Garanti (S.M.A.G.)			
	Reliquat du S.M.I.G. et/ou du S.M.A.G. en cas d'existence			
	Egalité dans le salaire			
8.2. Paiement de la prime d'ancienneté :	Perception de la prime			
	Respect des barèmes de la prime			

9. La protection sociale :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
9.1. Sécurité sociale :	Affiliation de l'entreprise			
	Immatriculation des salariés			
	Déclaration des salaires			
9.2. Paiement des cotisations à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.) :				
9.3. Assurance Accidents de Travail (A.T.) :	Obligation d'avoir une assurance A.T. pour les salariés			
	Porter à la connaissance des salariés l'organisme d'assurance contre les A.T.			
	Obligation de déclaration de chaque A.T.			

10. La procédure disciplinaire et le Licenciement individuels :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
10.1. Respect de l'application graduelle des sanctions et leur formalisation :				
10.2. Respect de la procédure d'audition et de défense des salariés :				
10.3. Licenciement :	Octroi du délai de préavis en cas d'un licenciement			
	Octroi de l'indemnité de licenciement en cas d'un licenciement			
	Octroi de l'indemnité de licenciement abusif en cas d'un licenciement			

11. Le Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
11.1. Travail des Enfants :	Respect de l'âge minimum de travail (minimum 15 ans)			
	Avoir l'autorisation de l'inspection de travail pour employer les enfants âgés entre 15 et 18 ans			
	La Tenue des actes de naissances des enfants en cas de leurs existences			
	Travaux non interdits pour les enfants entre 15 et 18 ans en cas de leurs existences			
11.2. Travail des femmes :	Travail de nuit en cas d'existence			
	Travaux non interdits			
	Période d'accouchement en cas d'existence			
	Suspension du contrat de la femme enceinte s'existe			
	Octroi de l'heure de l'allaitement en cas d'existence			
	Mise à disposition de la crèche en cas d'existences d'au moins 50 femmes salariés âgées plus de 16 ans			

	Respect de la procédure de licenciement de la femme enceinte en cas d'existence			
11.3. Travail des handicapés :	Rapport du médecin spécialiste en cas de leurs existences			
	Travaux non interdits en cas de leurs existences			

III. Les Relations Collectives du Travail :

12. La négociation collective et les conventions collectives du travail :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
12.1. La Négociation Collective du travail :	Désignation des représentants			
	Conditions d'initiation de la négociation			
	Conditions de déroulement de la négociation			
	Fourniture à l'autre partie des informations lors du déroulement de la négociation			
	Envoi de l'avis de l'organisation de la session de la négociation à l'autorité gouvernementale chargée du travail			
	Périodicité de l'organisation des sessions de la négociation			
	Envoi du procès-verbal ou de l'accord finaux à l'autorité gouvernementale chargée du travail			
12.2. La Convention Collective du travail :	Conditions de conformité en cas d'existence			
	Application de la convention collective			

13. Les institutions représentatives du personnel :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
13.1. Les Délégués Salariaux :	Organisation des élections Professionnelles			
	Conformité de l'opération électorale			
	Organisation des élections professionnelles partielles			
	Exercice de la fonction de délégués des salariés			
13.2. Les Représentants Syndicaux :	Autorisation aux syndicats les plus représentatifs dans l'entreprise de désigner de représentants syndicaux			
	Conformité de désignation			
	Exercice de la fonction de représentants syndicaux			
13.3. Le comité de l'Entreprise :	Existence			
	Fonctionnement			
13.4. Le Comité de Sécurité et d'Hygiène :	Existence			
	Fonctionnement			

14. La procédure disciplinaire et le Licenciement collectifs :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
14.1. Respect de la Procédure Disciplinaire concernant les Délégués Salariaux et les Représentants Syndicaux				
14.2. Licenciement collectif	Conformité à la procédure de licenciement collectif des salariés en cas d'un licenciement collectif			

IV. La documentation Sociale :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
15. Le règlement intérieur :	Existence			
	Conformité			
	Affichage			
	Octroi d'une copie à un salarié demandeur			
16. La déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier :	Déclaration à l'Inspecteur de Travail			
	Conformité			
	Déclaration à l'Inspecteur de Travail après tout changement			
17. Le livre de paie :	Tenue			
	Conformité			
	Conservation des anciens livres de paie			
	Existence de l'autorisation de la dispense de livre de paie fourni par l'inspecteur du travail en cas d'utilisation d'autres systèmes remplaçant le livre de paie.			
18. Le bulletin de paie :	Existence			
	Conformité			
19. La liste des chantiers temporaires :				
20. L'utilisation du registre des congés annuels payés :				
21. Le registre des mises en demeure et des observations de l'inspecteur du travail :				
22. La police d'assurance contre les Accidents de Travail :				
23. Les bordereaux des cotisations à la Sécurité Sociale et à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.) :				

24. La documentation faisant connaître l'identité complète de l'employeur :				
25. Le rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise :	Existence			
	Conformité			
26. Le rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) :	Existence			
	Conformité			
27. Le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise :	Existence			
	Conformité			
28. L'affiche de la date, le jour, l'heure et le lieu de la paye :	Existence			
	Conformité			
29. L'affiche de l'organisation du repos hebdomadaire :	Existence			
	Conformité			
30. L'affiche des dates des départs en congé annuel payé :	Existence			
	Conformité			
31. Le plan d'évacuation en cas de Sinistre :	Existence			
	Conformité			
32. Le résumé de la loi relative à la réparation des accidents du travail :	Existence			
	Conformité			
33. L'avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure :	Existence			
	Conformité			
34. L'avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre :	Existence			
	Conformité			

V. Les Conditions de Santé et de Sécurité au Travail :

35. Les conditions de santé au travail :

Les éléments	Assujettis		Non Assujettis
	Conformes	Non Conformes	
Propreté des locaux			
Ventilation			
Aération			
Chauffage			
Conditionnement d'air			
Installations sanitaires			
Vestiaires			
Douches			
Toilettes			
salle de repos			
Réfectoire			
salle d'allaitement			
Eau potable			
Vibrations			
Mouvement pour la manutention			
Atmosphère des locaux du travail protégée contre les émanations provenant des égouts			
Matériel du premier secours			
Hébergement des salariés			

36. Les conditions de sécurité au travail :

Les éléments	Assujettis		Non Assujettis
	Conformes	Non Conformes	
Utilisation d'engins mobiles			

Utilisation des machines dangereuses			
Utilisation des appareils de levage			
Utilisation des explosifs			
Manipulation des produits chimiques			
Utilisation des Produits inflammables			
Travail en hauteur			
Travail sous terrain			
Risques d'électrocution			
Dégagement de voie de circulation			
Existence des extincteurs			

37. Le service médical du travail :

Les éléments	Assujettis		Non Assujettis
	Conformes	Non Conformes	
Existence de service			
Fonctionnement de service			
Respect des modalités d'organisation de service			
Respect des modalités du personnel de service			

38. Les mesures de prévention :

Les éléments		Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
38.1. Prévention Collective :	Etat de l'Installation électrique			
	Installation électrique vérifiée par un organisme agréé			
	La largeur des issues de secours			
	Le nombre des issues de secours			
	L'ouverture des issues de secours vers l'extérieur			
	La signalisation liée aux Issues de secours			
	L'éclairage de sécurité pour l'évacuation			

	Dégagements libres des voix d'évacuation			
	Fenêtres avec grilles s'ouvrent de l'intérieur			
	Système de détection d'incendie			
	Extincteurs Facilement accessibles			
	Extincteurs Vérifié par un organisme vérificateur			
	Produits inflammables entreposés dans des récipients incassables et hermétiques			
	Produits inflammables éloignés de tout foyer ou flamme ou appareil pouvant produire des étincelles			
	Bouteilles de gaz comprimés dissous placées sur chariot ou immobilisées			
	Protection Courroies des Machines			
	Machines Poulies des Machines			
	Dispositifs d'arrêt des Machines			
	Équipements de sécurité opérationnels des Machines			
	Distance entre les machines respectée			
	Récipients des produits chimiques			
	Étiquetage des produits chimiques			
	Stockage des produits chimiques en lieu sûr et loin des postes de travail			
	Rampes d'escaliers			
	Echafaudages avec garde-corps			
	Echelles Disposées de façon à ne pas glisser ou basculer			
	Echelles Hauteur ne dépasse pas 5 mètres			
	Echelles Solides			
	Les conditions des travaux souterrains (puits, trappes et ouvertures de Descentes clôturées)			
	Formation des secouristes			
	Formation sur le maniement des extincteurs			
38.2. Prévention Individuelle :	Protection des yeux			
	Protection du visage			

	Protection de la tête			
	Protection des mains			
	Protection des pieds			
	Protection respiratoire			
	Protection auditive			
	Vêtements de protection adaptés au type de risque			
	Protection contre les chutes de hauteur			

Merci de votre précieuse collaboration

Si vous souhaitez recevoir une synthèse des résultats de la recherche, veuillez indiquer ci-dessous vos coordonnées pour l'envoi :

Raison Sociale :

.....

Adresse :

.....

Téléphone :

.....

Fax :

.....

Email :

.....

Annexe 12 :
Lettre de présentation des objectifs
de l'étude

Le

Objet : Enquête / Recherche Doctorale.

Madame, Monsieur,

Je prépare actuellement à l'Université Abdelmalek Essaâdi une thèse de doctorat sur le thème **le niveau de la Conformité Sociale des P.M.E. /P.M.I. à la Région Tanger-Tétouan-El Hoceima**. Cette recherche, qui est réalisée sous la direction du Professeur Monsieur M'hamed HAMICHE, a pour objectif de connaître le degré du respect de l'application de la législation du travail par les P.M.E./P.M.I. situées à la dite région.

Je vous saurais gré d'avoir la gentillesse de prêter votre concours à ce projet en répondant aux questions auxquelles nous vous les allons poser. La réussite de la recherche dépend pour majeure partie de votre participation.

Votre participation à cette recherche est strictement confidentielle et nous ne conserverons pas votre nom dans nos bases de données lorsque la recherche sera terminée. Il ne sera pas non plus mentionné dans les textes et les communications scientifiques.

Par ailleurs, afin de vous permettre de bénéficier personnellement des conclusions de la recherche, une synthèse des résultats vous sera proposée.

En vous remerciant d'avance pour votre précieuse collaboration, Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma parfaite considération.

Achraf ANGGAY.

Annexe 13 :
Résultats Globaux des Indicateurs
de Performance en Conformité
Sociale

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

I. Statistiques :

		L'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail	L'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail	L'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail	L'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail
N	Valide	162	62	162	162
	Manquant	0	100	0	0
Moyenne		<u>,3520386</u>	<u>,4096609</u>	<u>,2478653</u>	<u>,4778986</u>
Médiane		,2986486	,3875000	,1771160	,4463115
Mode		,25000	,00000	,04000	,41667
Ecart type		,22274832	,36774068	,22414890	,19084933
Variance		,050	,135	,050	,036
Plage		,97297	1,00000	,97143	,85455
Minimum		,02703	,00000	,00000	,14545
Maximum		1,00000	1,00000	,97143	1,00000
Percentiles	25	,2038462	,0000000	,0800000	,3319672
	50	,2986486	,3875000	,1771160	,4463115
	75	,4705882	,7500000	,3228178	,6000000

II. Table de fréquences :

1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,02703	1	,6	,6	,6
,05882	6	3,7	3,7	4,3
,08333	1	,6	,6	4,9
,08824	6	3,7	3,7	8,6
,09756	2	1,2	1,2	9,9
,11429	1	,6	,6	10,5
,12195	1	,6	,6	11,1
,12821	2	1,2	1,2	12,3
,13514	1	,6	,6	13,0
,13889	1	,6	,6	13,6
,14286	1	,6	,6	14,2
,14706	1	,6	,6	14,8
,15152	1	,6	,6	15,4
,15385	1	,6	,6	16,0
,15789	1	,6	,6	16,7
,16216	1	,6	,6	17,3
,16667	2	1,2	1,2	18,5
,17143	1	,6	,6	19,1
,17500	1	,6	,6	19,8
,17949	2	1,2	1,2	21,0
,18421	4	2,5	2,5	23,5
,19444	1	,6	,6	24,1
,20000	1	,6	,6	24,7
,20513	4	2,5	2,5	27,2
,21053	3	1,9	1,9	29,0
,21212	2	1,2	1,2	30,2
,21622	1	,6	,6	30,9
,22222	5	3,1	3,1	34,0
,22500	1	,6	,6	34,6
,23077	5	3,1	3,1	37,7
,25000	8	4,9	4,9	42,6
,25641	2	1,2	1,2	43,8
,26087	1	,6	,6	44,4
,26471	1	,6	,6	45,1

,26667	2	1,2	1,2	46,3
,27907	1	,6	,6	46,9
,28947	4	2,5	2,5	49,4
,29730	1	,6	,6	50,0
,30000	1	,6	,6	50,6
,30556	2	1,2	1,2	51,9
,30769	1	,6	,6	52,5
,31429	1	,6	,6	53,1
,31579	2	1,2	1,2	54,3
,32432	2	1,2	1,2	55,6
,35556	1	,6	,6	56,2
,36957	1	,6	,6	56,8
,37143	1	,6	,6	57,4
,37500	1	,6	,6	58,0
,38235	1	,6	,6	58,6
,38889	1	,6	,6	59,3
,39474	1	,6	,6	59,9
,40000	6	3,7	3,7	63,6
,40541	2	1,2	1,2	64,8
,41026	1	,6	,6	65,4
,42105	1	,6	,6	66,0
,42500	6	3,7	3,7	69,8
,42857	3	1,9	1,9	71,6
,43243	1	,6	,6	72,2
,43590	1	,6	,6	72,8
,43902	1	,6	,6	73,5
,45455	1	,6	,6	74,1
,47059	5	3,1	3,1	77,2
,47222	7	4,3	4,3	81,5
,47500	1	,6	,6	82,1
,48649	5	3,1	3,1	85,2
,50000	1	,6	,6	85,8
,54054	1	,6	,6	86,4
,54286	3	1,9	1,9	88,3
,59524	1	,6	,6	88,9
,61111	1	,6	,6	89,5
,62791	1	,6	,6	90,1
,62857	1	,6	,6	90,7

,68421	1	,6	,6	91,4
,69697	1	,6	,6	92,0
,71053	1	,6	,6	92,6
,81250	1	,6	,6	93,2
,88889	1	,6	,6	93,8
,90000	2	1,2	1,2	95,1
,94737	1	,6	,6	95,7
,95000	4	2,5	2,5	98,1
,97297	1	,6	,6	98,8
1,00000	2	1,2	1,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

2.Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ,00000	19	11,7	30,6	30,6
,09091	1	,6	1,6	32,3
,12500	3	1,9	4,8	37,1
,16667	1	,6	1,6	38,7
,20000	1	,6	1,6	40,3
,23529	1	,6	1,6	41,9
,25000	1	,6	1,6	43,5
,33333	1	,6	1,6	45,2
,36364	1	,6	1,6	46,8
,37500	2	1,2	3,2	50,0
,40000	2	1,2	3,2	53,2
,41176	2	1,2	3,2	56,5
,45455	1	,6	1,6	58,1
,46667	2	1,2	3,2	61,3
,50000	2	1,2	3,2	64,5
,62500	1	,6	1,6	66,1
,63636	1	,6	1,6	67,7
,75000	6	3,7	9,7	77,4
,80000	2	1,2	3,2	80,6
,81818	2	1,2	3,2	83,9
,85000	1	,6	1,6	85,5
,87500	1	,6	1,6	87,1
,90000	1	,6	1,6	88,7
1,00000	7	4,3	11,3	100,0

Total	62	38,3	100,0
Manquant	100	61,7	
Total	162	100,0	

3.Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ,00000	1	,6	,6	,6
,02564	1	,6	,6	1,2
,02857	1	,6	,6	1,9
,03030	1	,6	,6	2,5
,03125	1	,6	,6	3,1
,03226	3	1,9	1,9	4,9
,03333	1	,6	,6	5,6
,03448	1	,6	,6	6,2
,03704	1	,6	,6	6,8
,04000	19	11,7	11,7	18,5
,05714	1	,6	,6	19,1
,06061	2	1,2	1,2	20,4
,06452	1	,6	,6	21,0
,06667	1	,6	,6	21,6
,07407	1	,6	,6	22,2
,07692	1	,6	,6	22,8
,07895	1	,6	,6	23,5
,08000	7	4,3	4,3	27,8
,08108	1	,6	,6	28,4
,09091	1	,6	,6	29,0
,10345	6	3,7	3,7	32,7
,11429	1	,6	,6	33,3
,12000	5	3,1	3,1	36,4
,12500	5	3,1	3,1	39,5
,12903	1	,6	,6	40,1
,13514	1	,6	,6	40,7
,13793	1	,6	,6	41,4
,14286	1	,6	,6	42,0
,14815	1	,6	,6	42,6
,16000	9	5,6	5,6	48,1
,16129	1	,6	,6	48,8
,17241	2	1,2	1,2	50,0

,18182	1	,6	,6	50,6
,20000	7	4,3	4,3	54,9
,20833	3	1,9	1,9	56,8
,21212	2	1,2	1,2	58,0
,21429	1	,6	,6	58,6
,22222	1	,6	,6	59,3
,24000	1	,6	,6	59,9
,24138	2	1,2	1,2	61,1
,25000	5	3,1	3,1	64,2
,25714	1	,6	,6	64,8
,25926	1	,6	,6	65,4
,27027	1	,6	,6	66,0
,28000	5	3,1	3,1	69,1
,28571	1	,6	,6	69,8
,30303	1	,6	,6	70,4
,30769	2	1,2	1,2	71,6
,32000	5	3,1	3,1	74,7
,32258	1	,6	,6	75,3
,32353	1	,6	,6	75,9
,34286	1	,6	,6	76,5
,34483	1	,6	,6	77,2
,35484	2	1,2	1,2	78,4
,36842	1	,6	,6	79,0
,37143	1	,6	,6	79,6
,38710	1	,6	,6	80,2
,40000	1	,6	,6	80,9
,41935	1	,6	,6	81,5
,44828	1	,6	,6	82,1
,45161	1	,6	,6	82,7
,48000	5	3,1	3,1	85,8
,51724	1	,6	,6	86,4
,52000	5	3,1	3,1	89,5
,54286	1	,6	,6	90,1
,54545	1	,6	,6	90,7
,54839	1	,6	,6	91,4
,55172	1	,6	,6	92,0
,59259	1	,6	,6	92,6
,60606	1	,6	,6	93,2

,61290	1	,6	,6	93,8
,70968	1	,6	,6	94,4
,77419	1	,6	,6	95,1
,83871	1	,6	,6	95,7
,86207	1	,6	,6	96,3
,87097	1	,6	,6	96,9
,90909	1	,6	,6	97,5
,91892	1	,6	,6	98,1
,95652	2	1,2	1,2	99,4
,97143	1	,6	,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

4. Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ,14545	1	,6	,6	,6
,15385	1	,6	,6	1,2
,17241	1	,6	,6	1,9
,17647	1	,6	,6	2,5
,18966	1	,6	,6	3,1
,21429	1	,6	,6	3,7
,22000	1	,6	,6	4,3
,22222	2	1,2	1,2	5,6
,22917	1	,6	,6	6,2
,23404	1	,6	,6	6,8
,23684	1	,6	,6	7,4
,24138	1	,6	,6	8,0
,24638	1	,6	,6	8,6
,25000	1	,6	,6	9,3
,25424	1	,6	,6	9,9
,25641	1	,6	,6	10,5
,25758	1	,6	,6	11,1
,25806	1	,6	,6	11,7
,25926	1	,6	,6	12,3
,26786	1	,6	,6	13,0
,28125	1	,6	,6	13,6
,29231	1	,6	,6	14,2
,29508	1	,6	,6	14,8
,29630	1	,6	,6	15,4

,30233	1	,6	,6	16,0
,30435	1	,6	,6	16,7
,30769	3	1,9	1,9	18,5
,31148	1	,6	,6	19,1
,31579	1	,6	,6	19,8
,31818	1	,6	,6	20,4
,32000	1	,6	,6	21,0
,32075	1	,6	,6	21,6
,32143	2	1,2	1,2	22,8
,32558	1	,6	,6	23,5
,32727	1	,6	,6	24,1
,32787	1	,6	,6	24,7
,33333	2	1,2	1,2	25,9
,33898	1	,6	,6	26,5
,34146	1	,6	,6	27,2
,34615	5	3,1	3,1	30,2
,35135	1	,6	,6	30,9
,35417	1	,6	,6	31,5
,35556	1	,6	,6	32,1
,36000	5	3,1	3,1	35,2
,36842	1	,6	,6	35,8
,37705	1	,6	,6	36,4
,37838	1	,6	,6	37,0
,38462	3	1,9	1,9	38,9
,39583	1	,6	,6	39,5
,39623	1	,6	,6	40,1
,40000	1	,6	,6	40,7
,40741	1	,6	,6	41,4
,40909	1	,6	,6	42,0
,41667	9	5,6	5,6	47,5
,42857	2	1,2	1,2	48,8
,44000	1	,6	,6	49,4
,44262	1	,6	,6	50,0
,45000	2	1,2	1,2	51,2
,45833	7	4,3	4,3	55,6
,46154	1	,6	,6	56,2
,46875	1	,6	,6	56,8
,47458	1	,6	,6	57,4

,48387	1	,6	,6	58,0
,50000	5	3,1	3,1	61,1
,51111	1	,6	,6	61,7
,51613	1	,6	,6	62,3
,51852	1	,6	,6	63,0
,53333	1	,6	,6	63,6
,53846	5	3,1	3,1	66,7
,56452	1	,6	,6	67,3
,56522	1	,6	,6	67,9
,57143	1	,6	,6	68,5
,57692	3	1,9	1,9	70,4
,59259	5	3,1	3,1	73,5
,59524	1	,6	,6	74,1
,60000	3	1,9	1,9	75,9
,60870	1	,6	,6	76,5
,61538	5	3,1	3,1	79,6
,62500	6	3,7	3,7	83,3
,68000	2	1,2	1,2	84,6
,69231	3	1,9	1,9	86,4
,69643	1	,6	,6	87,0
,70833	5	3,1	3,1	90,1
,72000	1	,6	,6	90,7
,79167	2	1,2	1,2	92,0
,80000	1	,6	,6	92,6
,81250	1	,6	,6	93,2
,83333	1	,6	,6	93,8
,84375	1	,6	,6	94,4
,84783	1	,6	,6	95,1
,87500	1	,6	,6	95,7
,90625	2	1,2	1,2	96,9
,90909	1	,6	,6	97,5
,93750	1	,6	,6	98,1
,94828	1	,6	,6	98,8
1,00000	2	1,2	1,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Annexe 14 :
Résultats du secteur économique
agricole des indicateurs de
performance en conformité sociale

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

I. Statistiques :

		L'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail	L'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail	L'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail	L'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail
N	Valide	8	4	8	8
	Manquant	0	4	0	0
Moyenne		<u>,2471062</u>	<u>,5630682</u>	<u>,1640578</u>	<u>,2721097</u>
Médiane		,1546105	,6306818	,0400000	,2222222
Mode		,08824 ^a	,09091 ^a	,04000	,22222
Ecart type		,20611466	,33944319	,20570061	,14131003
Variance		,042	,115	,042	,020
Plage		,62229	,80909	,57481	,44139
Minimum		,08824	,09091	,03125	,15385
Maximum		,71053	,90000	,60606	,59524
	25	,1398810	,2244318	,0400000	,1859244
Percentiles	50	,1546105	,6306818	,0400000	,2222222
	75	,3342803	,8340909	,2803030	,3148148

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

II. Table de fréquences :

1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,08824	1	12,5	12,5	12,5
,13889	1	12,5	12,5	25,0
,14286	1	12,5	12,5	37,5
,14706	1	12,5	12,5	50,0
Valide ,16216	1	12,5	12,5	62,5
,21212	1	12,5	12,5	75,0
,37500	1	12,5	12,5	87,5
,71053	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

2. Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,09091	1	12,5	25,0	25,0
,62500	1	12,5	25,0	50,0
Valide ,63636	1	12,5	25,0	75,0
,90000	1	12,5	25,0	100,0
Total	4	50,0	100,0	
Manquant	4	50,0		
Système	4	50,0		
Total	8	100,0		

3.Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,03125	1	12,5	12,5	12,5
,04000	4	50,0	50,0	62,5
,21212	1	12,5	12,5	75,0
,30303	1	12,5	12,5	87,5
,60606	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

4.Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,15385	1	12,5	12,5	12,5
,17647	1	12,5	12,5	25,0
,21429	1	12,5	12,5	37,5
,22222	2	25,0	25,0	62,5
,25926	1	12,5	12,5	75,0
,33333	1	12,5	12,5	87,5
,59524	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Annexe 15 :
Résultats du secteur économique
industriel des indicateurs de
performance en conformité sociale

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

I. Statistiques :

		L'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail	L'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail	L'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail	L'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail
N	Valide	19	13	19	19
	Manquant	0	6	0	0
Moyenne		<u>,2690452</u>	<u>,2741327</u>	<u>,2136730</u>	<u>,3587323</u>
Médiane		,1842105	,2352941	,1428571	,3114754
Mode		,18421	,00000	,03226 ^a	,17241 ^a
Ecart type		,20665855	,29975788	,23252363	,17183181
Variance		,043	,090	,054	,030
Plage		,92034	,80000	,97143	,73668
Minimum		,02703	,00000	,00000	,17241
Maximum		,94737	,80000	,97143	,90909
Percentiles	25	,1351351	,0000000	,0333333	,2542373
	50	,1842105	,2352941	,1428571	,3114754
	75	,3714286	,4833333	,3684211	,4426230

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

II. Table de fréquences :

1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,02703	1	5,3	5,3	5,3
,08333	1	5,3	5,3	10,5
,11429	1	5,3	5,3	15,8
,12821	1	5,3	5,3	21,1
,13514	1	5,3	5,3	26,3
,15385	1	5,3	5,3	31,6
,16667	1	5,3	5,3	36,8
,17143	1	5,3	5,3	42,1
,18421	2	10,5	10,5	52,6
Valide ,21053	1	5,3	5,3	57,9
,29730	1	5,3	5,3	63,2
,30769	1	5,3	5,3	68,4
,31429	1	5,3	5,3	73,7
,37143	1	5,3	5,3	78,9
,41026	1	5,3	5,3	84,2
,43243	1	5,3	5,3	89,5
,47222	1	5,3	5,3	94,7
,94737	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

2. Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,00000	6	31,6	46,2	46,2
,23529	1	5,3	7,7	53,8
,40000	1	5,3	7,7	61,5
,41176	1	5,3	7,7	69,2
Valide ,46667	1	5,3	7,7	76,9
,50000	1	5,3	7,7	84,6
,75000	1	5,3	7,7	92,3
,80000	1	5,3	7,7	100,0
Total	13	68,4	100,0	
Manquant Système	6	31,6		
Total	19	100,0		

3. Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,00000	1	5,3	5,3	5,3
,02564	1	5,3	5,3	10,5
,03226	2	10,5	10,5	21,1
Valide ,03333	1	5,3	5,3	26,3
,05714	1	5,3	5,3	31,6
,06667	1	5,3	5,3	36,8
,07692	1	5,3	5,3	42,1
,07895	1	5,3	5,3	47,4

,14286	1	5,3	5,3	52,6
,20000	2	10,5	10,5	63,2
,30769	2	10,5	10,5	73,7
,36842	1	5,3	5,3	78,9
,37143	1	5,3	5,3	84,2
,38710	1	5,3	5,3	89,5
,40000	1	5,3	5,3	94,7
,97143	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

4.Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,17241	1	5,3	5,3	
,18966	1	5,3	5,3	10,5
,24138	1	5,3	5,3	15,8
,24638	1	5,3	5,3	21,1
,25424	1	5,3	5,3	26,3
,25758	1	5,3	5,3	31,6
,25806	1	5,3	5,3	36,8
,29231	1	5,3	5,3	42,1
,29508	1	5,3	5,3	47,4
,31148	1	5,3	5,3	52,6
,31579	1	5,3	5,3	57,9
,31818	1	5,3	5,3	63,2
,32787	1	5,3	5,3	68,4
,42857	1	5,3	5,3	73,7
,44262	1	5,3	5,3	78,9
,47458	1	5,3	5,3	84,2
,51613	1	5,3	5,3	89,5
,56452	1	5,3	5,3	94,7
,90909	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Valide

Annexe 16 :
Résultats du secteur économique
Bâtiments et Travaux Publics des
indicateurs de performance en
conformité sociale

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

I. Statistiques :

		L'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail	L'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail	L'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail	L'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail
N	Valide	19	13	19	19
	Manquant	0	6	0	0
Moyenne		<u>,2690452</u>	<u>,2741327</u>	<u>,2136730</u>	<u>,3587323</u>
Médiane		,1842105	,2352941	,1428571	,3114754
Mode		,18421	,00000	,03226 ^a	,17241 ^a
Ecart type		,20665855	,29975788	,23252363	,17183181
Variance		,043	,090	,054	,030
Plage		,92034	,80000	,97143	,73668
Minimum		,02703	,00000	,00000	,17241
Maximum		,94737	,80000	,97143	,90909
Percentiles	25	,1351351	,0000000	,0333333	,2542373
	50	,1842105	,2352941	,1428571	,3114754
	75	,3714286	,4833333	,3684211	,4426230

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

II. Table de fréquences :

1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,02703	1	5,3	5,3	5,3
,08333	1	5,3	5,3	10,5
,11429	1	5,3	5,3	15,8
,12821	1	5,3	5,3	21,1
,13514	1	5,3	5,3	26,3
,15385	1	5,3	5,3	31,6
,16667	1	5,3	5,3	36,8
,17143	1	5,3	5,3	42,1
,18421	2	10,5	10,5	52,6
Valide ,21053	1	5,3	5,3	57,9
,29730	1	5,3	5,3	63,2
,30769	1	5,3	5,3	68,4
,31429	1	5,3	5,3	73,7
,37143	1	5,3	5,3	78,9
,41026	1	5,3	5,3	84,2
,43243	1	5,3	5,3	89,5
,47222	1	5,3	5,3	94,7
,94737	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

2. Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,00000	6	31,6	46,2	46,2
,23529	1	5,3	7,7	53,8
,40000	1	5,3	7,7	61,5
,41176	1	5,3	7,7	69,2
Valide ,46667	1	5,3	7,7	76,9
,50000	1	5,3	7,7	84,6
,75000	1	5,3	7,7	92,3
,80000	1	5,3	7,7	100,0
Total	13	68,4	100,0	
Manquant Système	6	31,6		
Total	19	100,0		

3. Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,00000	1	5,3	5,3	5,3
,02564	1	5,3	5,3	10,5
,03226	2	10,5	10,5	21,1
Valide ,03333	1	5,3	5,3	26,3
,05714	1	5,3	5,3	31,6
,06667	1	5,3	5,3	36,8
,07692	1	5,3	5,3	42,1
,07895	1	5,3	5,3	47,4

,14286	1	5,3	5,3	52,6
,20000	2	10,5	10,5	63,2
,30769	2	10,5	10,5	73,7
,36842	1	5,3	5,3	78,9
,37143	1	5,3	5,3	84,2
,38710	1	5,3	5,3	89,5
,40000	1	5,3	5,3	94,7
,97143	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

4.Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,17241	1	5,3	5,3	
,18966	1	5,3	5,3	10,5
,24138	1	5,3	5,3	15,8
,24638	1	5,3	5,3	21,1
,25424	1	5,3	5,3	26,3
,25758	1	5,3	5,3	31,6
,25806	1	5,3	5,3	36,8
,29231	1	5,3	5,3	42,1
,29508	1	5,3	5,3	47,4
,31148	1	5,3	5,3	52,6
,31579	1	5,3	5,3	57,9
,31818	1	5,3	5,3	63,2
,32787	1	5,3	5,3	68,4
,42857	1	5,3	5,3	73,7
,44262	1	5,3	5,3	78,9
,47458	1	5,3	5,3	84,2
,51613	1	5,3	5,3	89,5
,56452	1	5,3	5,3	94,7
,90909	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Valide

Annexe 17 :
Résultats du secteur économique
Commerce des indicateurs de
performance en conformité sociale

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

I. Statistiques :

		L'indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail	L'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail	L'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail	L'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail
N	Valide	46	11	46	46
	Manquant	1	36	1	1
Moyenne		,3436695	,3822679	,2272220	,5066143
Médiane		,3026316	,2500000	,1600000	,4919355
Mode		,05882 ^a	,00000	,04000	,41667
Ecart type		,19435636	,42215882	,19519630	,15484474
Variance		,038	,178	,038	,024
Plage		,94118	1,00000	,92204	,78000
Minimum		,05882	,00000	,03448	,22000
Maximum		1,00000	1,00000	,95652	1,00000
	25	,2222222	,0000000	,0800000	,3961538
Percentiles	50	,3026316	,2500000	,1600000	,4919355
	75	,4705882	,8500000	,3200000	,6038462

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

II. Table de fréquences :

1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,05882	3	6,4	6,5	6,5
,08824	2	4,3	4,3	10,9
,17949	2	4,3	4,3	15,2
,20000	1	2,1	2,2	17,4
,20513	2	4,3	4,3	21,7
,22222	2	4,3	4,3	26,1
,22500	1	2,1	2,2	28,3
,23077	2	4,3	4,3	32,6
,25000	3	6,4	6,5	39,1
,26087	1	2,1	2,2	41,3
,26667	2	4,3	4,3	45,7
,28947	2	4,3	4,3	50,0
Valide ,31579	1	2,1	2,2	52,2
,32432	1	2,1	2,2	54,3
,39474	1	2,1	2,2	56,5
,40000	2	4,3	4,3	60,9
,40541	1	2,1	2,2	63,0
,42500	3	6,4	6,5	69,6
,42857	2	4,3	4,3	73,9
,47059	3	6,4	6,5	80,4
,47222	3	6,4	6,5	87,0
,48649	2	4,3	4,3	91,3
,54286	2	4,3	4,3	95,7
,97297	1	2,1	2,2	97,8
1,00000	1	2,1	2,2	100,0

Total	46	97,9	100,0
Manquant	1	2,1	
Total	47	100,0	

2. Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,00000	5	10,6	45,5	45,5
,25000	1	2,1	9,1	54,5
,41176	1	2,1	9,1	63,6
,81818	1	2,1	9,1	72,7
,85000	1	2,1	9,1	81,8
,87500	1	2,1	9,1	90,9
1,00000	1	2,1	9,1	100,0
Total	11	23,4	100,0	
Manquant	36	76,6		
Total	47	100,0		

3. Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,03448	1	2,1	2,2	2,2
,04000	8	17,0	17,4	19,6
,06452	1	2,1	2,2	21,7
,08000	4	8,5	8,7	30,4
,10345	1	2,1	2,2	32,6
,12000	2	4,3	4,3	37,0
,12500	2	4,3	4,3	41,3
,12903	1	2,1	2,2	43,5
,16000	4	8,5	8,7	52,2
,20000	1	2,1	2,2	54,3
,20833	1	2,1	2,2	56,5
,21429	1	2,1	2,2	58,7
,24138	1	2,1	2,2	60,9
,25000	2	4,3	4,3	65,2
,28000	2	4,3	4,3	69,6
,32000	4	8,5	8,7	78,3
,32258	1	2,1	2,2	80,4
,35484	2	4,3	4,3	84,8
,44828	1	2,1	2,2	87,0
,48000	2	4,3	4,3	91,3
,52000	2	4,3	4,3	95,7
,70968	1	2,1	2,2	97,8
,95652	1	2,1	2,2	100,0
Total	46	97,9	100,0	
Manquant	1	2,1		
Total	47	100,0		

4. Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	,22000	1	2,1	2,2	2,2
	,22917	1	2,1	2,2	4,3
	,28125	1	2,1	2,2	6,5
	,30769	1	2,1	2,2	8,7
	,34615	2	4,3	4,3	13,0
	,35417	1	2,1	2,2	15,2
	,36000	2	4,3	4,3	19,6
	,38462	2	4,3	4,3	23,9
	,40000	1	2,1	2,2	26,1
	,41667	4	8,5	8,7	34,8
	,44000	1	2,1	2,2	37,0
	,45833	3	6,4	6,5	43,5
	,46154	1	2,1	2,2	45,7
	,46875	1	2,1	2,2	47,8
	,48387	1	2,1	2,2	50,0
Valide	,50000	2	4,3	4,3	54,3
	,51852	1	2,1	2,2	56,5
	,53333	1	2,1	2,2	58,7
	,53846	2	4,3	4,3	63,0
	,57143	1	2,1	2,2	65,2
	,57692	2	4,3	4,3	69,6
	,59259	2	4,3	4,3	73,9
	,60000	1	2,1	2,2	76,1
	,61538	2	4,3	4,3	80,4
	,62500	2	4,3	4,3	84,8
	,68000	1	2,1	2,2	87,0
	,69231	2	4,3	4,3	91,3
	,70833	2	4,3	4,3	95,7
	,83333	1	2,1	2,2	97,8
	1,00000	1	2,1	2,2	100,0
	Total	46	97,9	100,0	
Manquant	Système	1	2,1		
Total		47	100,0		

Annexe 18 :
Résultats du secteur économique
Professions Libérales et Services des
indicateurs de performance en
conformité sociale

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

I. Statistiques :

		L'indicateur de respect des relations individuelles du travail	L'indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail	L'indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail	L'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail
N	Valide	54	13	54	54
	Manquant	0	41	0	0
Moyenne		<u>,4146150</u>	<u>,7036713</u>	<u>,2939445</u>	<u>,5868612</u>
Médiane		,4000000	,8181818	,2041667	,5925926
Mode		,95000	1,00000	,04000	,41667 ^a
Ecart type		,25163997	,37690236	,24760562	,17671139
Variance		,063	,142	,061	,031
Plage		,94118	1,00000	,91652	,69231
Minimum		,05882	,00000	,04000	,30769
Maximum		1,00000	1,00000	,95652	1,00000
Percentiles	25	,2286325	,4147727	,1158621	,4479167
	50	,4000000	,8181818	,2041667	,5925926
	75	,4864865	1,0000000	,4800000	,7083333

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

II. Table de fréquences :

1. Indicateur de conformité du respect des relations individuelles du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,05882	3	5,6	5,6	5,6
,08824	3	5,6	5,6	11,1
,18421	1	1,9	1,9	13,0
,19444	1	1,9	1,9	14,8
,20513	1	1,9	1,9	16,7
,21212	1	1,9	1,9	18,5
,22222	3	5,6	5,6	24,1
,23077	3	5,6	5,6	29,6
,25000	3	5,6	5,6	35,2
,25641	1	1,9	1,9	37,0
,28947	1	1,9	1,9	38,9
,31579	1	1,9	1,9	40,7
,32432	1	1,9	1,9	42,6
,35556	1	1,9	1,9	44,4

,38889	1	1,9	1,9	46,3
,40000	3	5,6	5,6	51,9
,40541	1	1,9	1,9	53,7
,42500	3	5,6	5,6	59,3
,42857	1	1,9	1,9	61,1
,45455	1	1,9	1,9	63,0
,47059	2	3,7	3,7	66,7
,47222	3	5,6	5,6	72,2
,48649	3	5,6	5,6	77,8
,54054	1	1,9	1,9	79,6
,54286	1	1,9	1,9	81,5
,61111	1	1,9	1,9	83,3
,62791	1	1,9	1,9	85,2
,69697	1	1,9	1,9	87,0
,81250	1	1,9	1,9	88,9
,90000	1	1,9	1,9	90,7
,95000	4	7,4	7,4	98,1
1,00000	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

2.Indicateur de conformité du respect des relations collectives du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,00000	2	3,7	15,4	15,4
,37500	1	1,9	7,7	23,1
,45455	1	1,9	7,7	30,8
Valide ,75000	2	3,7	15,4	46,2
,81818	1	1,9	7,7	53,8
1,00000	6	11,1	46,2	100,0
Total	13	24,1	100,0	
Manquant Système	41	75,9		
Total	54	100,0		

3.Indicateur de conformité du respect de la documentation sociale du travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,04000	7	13,0	13,0	13,0
,08000	3	5,6	5,6	18,5
,10345	3	5,6	5,6	24,1
,12000	3	5,6	5,6	29,6
,12500	3	5,6	5,6	35,2
,16000	5	9,3	9,3	44,4
,20000	3	5,6	5,6	50,0
Valide ,20833	2	3,7	3,7	53,7
,24000	1	1,9	1,9	55,6
,25000	3	5,6	5,6	61,1
,28000	3	5,6	5,6	66,7
,32000	1	1,9	1,9	68,5
,34483	1	1,9	1,9	70,4
,41935	1	1,9	1,9	72,2
,48000	3	5,6	5,6	77,8

,51724	1	1,9	1,9	79,6
,52000	3	5,6	5,6	85,2
,54545	1	1,9	1,9	87,0
,55172	1	1,9	1,9	88,9
,61290	1	1,9	1,9	90,7
,77419	1	1,9	1,9	92,6
,83871	1	1,9	1,9	94,4
,87097	1	1,9	1,9	96,3
,90909	1	1,9	1,9	98,1
,95652	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

4.Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
,30769	2	3,7	3,7	3,7
,34615	3	5,6	5,6	9,3
,36000	3	5,6	5,6	14,8
,38462	1	1,9	1,9	16,7
,41667	4	7,4	7,4	24,1
,45833	4	7,4	7,4	31,5
,50000	3	5,6	5,6	37,0
,53846	3	5,6	5,6	42,6
,56522	1	1,9	1,9	44,4
,57692	1	1,9	1,9	46,3
,59259	3	5,6	5,6	51,9
,60000	2	3,7	3,7	55,6
,60870	1	1,9	1,9	57,4
,61538	3	5,6	5,6	63,0
,62500	4	7,4	7,4	70,4
,68000	1	1,9	1,9	72,2
,69231	1	1,9	1,9	74,1
,70833	3	5,6	5,6	79,6
,72000	1	1,9	1,9	81,5
,79167	2	3,7	3,7	85,2
,80000	1	1,9	1,9	87,0
,81250	1	1,9	1,9	88,9
,84375	1	1,9	1,9	90,7
,87500	1	1,9	1,9	92,6
,90625	2	3,7	3,7	96,3
,93750	1	1,9	1,9	98,1
1,00000	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Valide

Annexe 19 :
Sous-indicateurs composant
l'Indicateurs de Conformité du
Respect des Relations Individuelles
de Travail

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

1. Les sous indicateurs des Conditions de Travail :

1.1. Les sous indicateurs Contrat de travail :

Le contrat de travail : Conformité des contrats de travail écrits en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	28	17,3	<u>44,4</u>	44,4
	Assujettis non conformes	35	21,6	55,6	100,0
	Total	63	38,9	100,0	
Manquant	Système	99	61,1		
Total		162	100,0		

Le contrat de travail : Conformité des contrats du travail d'étranger en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	18	11,1	<u>100,0</u>	100,0
Manquant	Système	144	88,9		
Total		162	100,0		

1.2. Les sous indicateurs Carte de travail :

La carte de travail : existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	52	32,1	<u>32,1</u>	32,1
	Assujettis non conformes	110	67,9	67,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

La carte de travail : conformité

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	24	14,8	<u>14,8</u>	14,8
	Assujettis non conformes	138	85,2	85,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

1.3. Les sous indicateurs Durée normale de travail :

Durée normale de travail : respect de la durée normale du travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	54	33,3	<u>33,3</u>	33,3
	Assujettis non conformes	108	66,7	66,7	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Durée normale de travail : Respect de l'annualisation de la durée normale du travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	47	29,0	<u>31,8</u>	31,8
	Assujettis non conformes	101	62,3	68,2	100,0
	Total	148	91,4	100,0	
Manquant	Système	14	8,6		
Total		162	100,0		

Durée normale de travail : Respect des modalités de réduction ou d'élargissement de la durée normale du travail en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	<u>21,1</u>	21,1
	Assujettis non conformes	45	27,8	78,9	100,0
	Total	57	35,2	100,0	
Manquant	Système	105	64,8		
Total		162	100,0		

Durée normale de travail : Respect de paiement des heures de travail perdues récupérées en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	<u>16,2</u>	16,2
	Assujettis non conformes	62	38,3	83,8	100,0
	Total	74	45,7	100,0	
Manquant	Système	88	54,3		
Total		162	100,0		

1.4. Les sous indicateurs Heures supplémentaires :

Heures supplémentaires : Perception des indemnités pour les heures supplémentaires

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	43	26,5	<u>29,3</u>	29,3
	Assujettis non conformes	104	64,2	70,7	100,0
	Total	147	90,7	100,0	
Manquant	Système	15	9,3		
Total		162	100,0		

Heures supplémentaires : Respect des barèmes

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	36	22,2	<u>22,2</u>	22,2
	Assujettis non conformes	126	77,8	77,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Heures supplémentaires : Respect des modalités de paiement des indemnités des heures supplémentaires

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	35	21,6	<u>21,6</u>	21,6
	Assujettis non conformes	127	78,4	78,4	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

1.5. Les sous indicateurs Congé annuel :

Congé annuel : Respect de l'octroi du congé

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	63	38,9	<u>38,9</u>	38,9
	Assujettis non conformes	99	61,1	61,1	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Congé annuel : Respect de la durée du congé

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	39	24,1	<u>24,1</u>	24,1
	Assujettis non conformes	123	75,9	75,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Congé annuel : Respect des modalités du congé

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	32	19,8	<u>19,8</u>	19,8
	Assujettis non conformes	130	80,2	80,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

1.6. Les sous indicateurs Repos hebdomadaire :

Repos hebdomadaire : Octroi du repos

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	98	60,5	<u>60,5</u>	60,5
	Assujettis non conformes	64	39,5	39,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Repos hebdomadaire : Modalité de l'organisation du repos hebdomadaire

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	72	44,4	<u>44,4</u>	44,4
	Assujettis non conformes	90	55,6	55,6	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

1.7. Les sous indicateurs Jours de fêtes chômés et payés :

Jours de fêtes chômés et payés : Interdiction de travailler les jours de fêtes

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	70	43,2	<u>43,2</u>	43,2
	Assujettis non conformes	92	56,8	56,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Jours de fêtes chômés et payés : Respect de paiement des jours chômés payés

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	61	37,7	<u>37,7</u>	37,7
	Assujettis non conformes	101	62,3	62,3	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Jours de fêtes chômés et payés : Respect de la compensation des jours chômés travaillés

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	55	34,0	<u>34,0</u>	34,0
	Assujettis non conformes	107	66,0	66,0	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

1.8. Les sous indicateurs Repos spéciaux :

Repos Spéciaux : Permission d'absence pour Maladie

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	135	83,3	<u>83,3</u>	83,3
Assujettis non conformes	27	16,7	16,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Repos Spéciaux : Octroi du congé à l'occasion de la Naissance

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	64	39,5	<u>86,5</u>	86,5
Assujettis non conformes	10	6,2	13,5	100,0
Total	74	45,7	100,0	
Manquant Système	88	54,3		
Total	162	100,0		

Repos Spéciaux : Permission d'absence pour Mariage

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	63	38,9	<u>85,1</u>	85,1
Assujettis non conformes	11	6,8	14,9	100,0
Total	74	45,7	100,0	
Manquant Système	88	54,3		
Total	162	100,0		

Repos Spéciaux : Permission d'absence pour Décès

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	32	19,8	<u>100,0</u>	100,0
Manquant Système	130	80,2		
Total	162	100,0		

Repos Spéciaux : Permission d'absence pour Circoncision

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	32	19,8	<u>76,2</u>	76,2
Assujettis non conformes	10	6,2	23,8	100,0
Total	42	25,9	100,0	
Manquant Système	120	74,1		
Total	162	100,0		

Repos Spéciaux : Permission d'absence pour Opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	26	16,0	<u>76,5</u>	76,5
Assujettis non conformes	8	4,9	23,5	100,0
Total	34	21,0	100,0	
Manquant Système	128	79,0		
Total	162	100,0		

2. Les sous indicateurs Salaires :

2.1. Les sous indicateurs Paiement des salaires :

Paiement des salaires : Respect S.M.I.G. et/ou S.M.A.G.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	57	35,2	<u>35,2</u>	35,2
Assujettis non conformes	105	64,8	64,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Paiement des salaires : Reliquat du S.M.I.G. et/ou S.M.A.G. en cas d'existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	36	22,2	<u>28,3</u>	28,3
Assujettis non conformes	91	56,2	71,7	100,0
Total	127	78,4	100,0	
Manquant Système	35	21,6		
Total	162	100,0		

Paiement des salaires : Egalité dans le salaire

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	118	72,8	<u>72,8</u>	72,8
Assujettis non conformes	44	27,2	27,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

2.2. Les sous indicateurs Paiement de la prime d'ancienneté :

Paiement de la prime d'ancienneté : Perception de la prime

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	55	34,0	<u>35,9</u>	35,9
Assujettis non conformes	98	60,5	64,1	100,0
Total	153	94,4	100,0	
Manquant Système	9	5,6		
Total	162	100,0		

Paiement de la prime d'ancienneté : Respect des barèmes de la prime

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	53	32,7	<u>34,6</u>	34,6
Assujettis non conformes	100	61,7	65,4	100,0
Total	153	94,4	100,0	
Manquant Système	9	5,6		
Total	162	100,0		

3. Les sous indicateurs Protection sociale :

3.1. Les sous indicateurs Sécurité sociale :

Sécurité sociale : Affiliation de l'entreprise

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	67	41,4	<u>41,4</u>	41,4
Assujettis non conformes	95	58,6	58,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Sécurité sociale : Immatriculation des salariés

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	41	25,3	<u>25,3</u>	25,3
Assujettis non conformes	121	74,7	74,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Sécurité sociale : Déclaration des salaires

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	29	17,9	<u>17,9</u>	17,9
Assujettis non conformes	133	82,1	82,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

3.2.Les sous indicateurs Paiement des cotisations à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.):

Paiement des cotisations à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.)

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	31	19,1	<u>19,1</u>	19,1
Assujettis non conformes	131	80,9	80,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

3.3.Les sous indicateurs Assurance Accidents de Travail (A.T.) :

Assurance Accidents de Travail : Obligation d'avoir une assurance A.T. pour les salariés

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	31	19,1	<u>19,1</u>	19,1
Assujettis non conformes	131	80,9	80,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Assurance Accidents de Travail : Porter à la connaissance des salariés l'organisme d'assurance contre les A.T.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	30	18,5	<u>18,5</u>	18,5
Assujettis non conformes	132	81,5	81,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Assurance Accidents de Travail (A.T.) : Obligation de déclaration de chaque A.T.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	21	13,0	<u>13,0</u>	13,0
Assujettis non conformes	141	87,0	87,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

4. Les sous indicateurs la Procédure disciplinaire et Licenciement individuels :

4.1. Le sous indicateur Respect de l'application graduelle des sanctions et leur formalisation :

Respect de l'application graduelle des sanctions et leur formalisation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	35	21,6	<u>22,0</u>	22,0
	Assujettis non conformes	124	76,5	78,0	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Manquant	Système	3	1,9		
Total		162	100,0		

4.2. Le sous indicateur Respect de la procédure d'audition et de défense des salariés :

Respect de la procédure d'audition et de défense des salariés

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	33	20,4	<u>20,8</u>	20,8
	Assujettis non conformes	126	77,8	79,2	100,0
	Total	159	98,1	100,0	
Manquant	Système	3	1,9		
Total		162	100,0		

4.3. Le sous indicateur Licenciement :

Licenciement : Octroi du délai de préavis en cas d'un licenciement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	27	16,7	<u>17,3</u>	17,3
	Assujettis non conformes	129	79,6	82,7	100,0
	Total	156	96,3	100,0	
Manquant	Système	6	3,7		
Total		162	100,0		

Licenciement : Octroi de l'indemnité de licenciement en cas d'un licenciement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	27	16,7	<u>19,9</u>	19,9
	Assujettis non conformes	109	67,3	80,1	100,0
	Total	136	84,0	100,0	
Manquant	Système	26	16,0		
Total		162	100,0		

Licenciement : Octroi de l'indemnité de licenciement abusif en cas d'un licenciement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	9	5,6	<u>8,0</u>	8,0
	Assujettis non conformes	104	64,2	92,0	100,0
	Total	113	69,8	100,0	
Manquant	Système	49	30,2		
Total		162	100,0		

5. Les sous indicateurs Le Travail des Enfants, des Femmes et des Handicapés :

5.1. Les sous indicateurs le Travail des enfants :

Travail des Enfants : Respect de l'âge minimum de travail (minimum 15 ans)

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	38	23,5	<u>64,4</u>	64,4
	Assujettis non conformes	21	13,0	35,6	100,0
	Total	59	36,4	100,0	
Manquant	Système	103	63,6		
Total		162	100,0		

Travail des Enfants : Avoir l'autorisation de l'inspection de travail pour employer les enfants âgés entre 15 et 18 ans

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	1	,6	<u>2,9</u>	2,9
	Assujettis non conformes	33	20,4	97,1	100,0
	Total	34	21,0	100,0	
Manquant	Système	128	79,0		
Total		162	100,0		

Travail des Enfants : La Tenue des actes de naissances des enfants en cas de leurs existences

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	14	8,6	<u>35,9</u>	35,9
	Assujettis non conformes	25	15,4	64,1	100,0
	Total	39	24,1	100,0	
Manquant	Système	123	75,9		
Total		162	100,0		

Travail des Enfants : Travaux non interdits pour les enfants entre 15 et 18 ans en cas de leurs existences

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	31	19,1	<u>91,2</u>	91,2
	Assujettis non conformes	3	1,9	8,8	100,0
	Total	34	21,0	100,0	
Manquant	Système	128	79,0		
Total		162	100,0		

5.2. Les sous indicateurs le Travail des femmes :

Travail des femmes : Travail de nuit en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	25	15,4	<u>59,5</u>	59,5
	Assujettis non conformes	17	10,5	40,5	100,0
	Total	42	25,9	100,0	
Manquant	Système	120	74,1		
Total		162	100,0		

Travail des femmes : Travaux non interdits

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	74	45,7	<u>88,1</u>	88,1
	Assujettis non conformes	10	6,2	11,9	100,0
	Total	84	51,9	100,0	
Manquant	Système	78	48,1		
Total		162	100,0		

Travail des femmes : Période d'accouchement en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	10	6,2	40,0	40,0
	Assujettis non conformes	15	9,3	60,0	100,0
	Total	25	15,4	100,0	
Manquant	Système	137	84,6		
Total		162	100,0		

Travail des femmes : Suspension du contrat de la femme enceinte en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	14	8,6	56,0	56,0
	Assujettis non conformes	11	6,8	44,0	100,0
	Total	25	15,4	100,0	
Manquant	Système	137	84,6		
Total		162	100,0		

Travail des femmes : Octroi de l'heure de l'allaitement en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	15	9,3	60,0	60,0
	Assujettis non conformes	10	6,2	40,0	100,0
	Total	25	15,4	100,0	
Manquant	Système	137	84,6		
Total		162	100,0		

Travail des femmes : Mise à disposition de la crèche en cas d'existences d'au moins 50 femmes salariés âgées plus de 16 ans

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	5	3,1	15,6	15,6
	Assujettis non conformes	27	16,7	84,4	100,0
	Total	32	19,8	100,0	
Manquant	Système	130	80,2		
Total		162	100,0		

Travail des femmes : Respect de la procédure de licenciement de la femme enceinte en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	3	1,9	27,3	27,3
	Assujettis non conformes	8	4,9	72,7	100,0
	Total	11	6,8	100,0	
Manquant	Système	151	93,2		
Total		162	100,0		

5.3. Les sous indicateurs le Travail des Handicapés :

Travail des handicapés : Rapport du médecin spécialiste en cas de leurs existences

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis non conformes	13	8,0	100,0	100,0
Manquant	Système	149	92,0		
Total		162	100,0		

Travail des handicapés : Travaux non interdits en cas de leurs existences

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	13	8,0	100,0	100,0
Manquant	Système	149	92,0		
Total		162	100,0		

Annexe 20 :
Sous-indicateurs composant
l'Indicateurs de Conformité du
Respect des Relations Collectives de
Travail

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

1. Les sous indicateurs Négociation collective et Conventions collectives du travail :

1.1. Les sous indicateurs Négociation collective de travail :

La Négociation Collective du travail : Désignation des représentants

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	15	9,3	68,2	68,2
	Assujettis non conformes	7	4,3	31,8	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Manquant	Système	140	86,4		
Total		162	100,0		

La Négociation Collective du travail : Conditions d'initiation de la négociation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	14	8,6	63,6	63,6
	Assujettis non conformes	8	4,9	36,4	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Manquant	Système	140	86,4		
Total		162	100,0		

La Négociation Collective du travail : Conditions de déroulement de la négociation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	15	9,3	68,2	68,2
	Assujettis non conformes	7	4,3	31,8	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Manquant	Système	140	86,4		
Total		162	100,0		

La Négociation Collective du travail : Fourniture à l'autre partie des informations lors du déroulement de la négociation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	54,5	54,5
	Assujettis non conformes	10	6,2	45,5	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Manquant	Système	140	86,4		
Total		162	100,0		

La Négociation Collective du travail : Envoi de l'avis de l'organisation de la session de la négociation à l'autorité gouvernementale chargée du travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	14	8,6	63,6	63,6
	Assujettis non conformes	8	4,9	36,4	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Manquant	Système	140	86,4		
Total		162	100,0		

La Négociation Collective du travail : Périodicité de l'organisation des sessions de la négociation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	7	4,3	<u>31,8</u>	31,8
	Assujettis non conformes	15	9,3	68,2	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Manquant	Système	140	86,4		
Total		162	100,0		

La Négociation Collective du travail : Envoi du procès-verbal ou de l'accord finaux à l'autorité gouvernementale chargée du travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	13	8,0	<u>59,1</u>	59,1
	Assujettis non conformes	9	5,6	40,9	100,0
	Total	22	13,6	100,0	
Manquant	Système	140	86,4		
Total		162	100,0		

1.2. Les sous indicateurs Conventions collectives du travail :

La Convention Collective du travail : Conditions de conformité en cas d'existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	9	5,6	<u>100,0</u>	100,0
Manquant	Système	153	94,4		
Total		162	100,0		

La Convention Collective du travail : Application de la convention collective

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	6	3,7	<u>66,7</u>	66,7
	Assujettis non conformes	3	1,9	33,3	100,0
	Total	9	5,6	100,0	
Manquant	Système	153	94,4		
Total		162	100,0		

2. Les sous indicateurs institutions représentatives du personnel :

2.1. Les sous indicateurs Délégués salariaux :

Les Délégués Salariaux : Organisation des élections Professionnelles

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	35	21,6	<u>56,5</u>	56,5
	Assujettis non conformes	27	16,7	43,5	100,0
	Total	62	38,3	100,0	
Manquant	Système	100	61,7		
Total		162	100,0		

Les Délégués Salariaux : Conformité de l'opération électorale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	36	22,2	<u>58,1</u>	58,1
	Assujettis non conformes	26	16,0	41,9	100,0
	Total	62	38,3	100,0	
Manquant	Système	100	61,7		
Total		162	100,0		

Les Délégués Salariaux : Organisation des élections professionnelles partielles

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	<u>19,7</u>	19,7
	Assujettis non conformes	49	30,2	80,3	100,0
	Total	61	37,7	100,0	
Manquant	Système	101	62,3		
Total		162	100,0		

Les Délégués Salariaux : Exercice de la fonction de délégués des salariés

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	27	16,7	<u>43,5</u>	43,5
	Assujettis non conformes	35	21,6	56,5	100,0
	Total	62	38,3	100,0	
Manquant	Système	100	61,7		
Total		162	100,0		

2.2. Les sous indicateurs Représentants syndicaux :

Les Représentants Syndicaux : Autorisation aux syndicats les plus représentatifs dans l'entreprise de désigner de représentants syndicaux

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	6	3,7	<u>50,0</u>	50,0
	Assujettis non conformes	6	3,7	50,0	100,0
	Total	12	7,4	100,0	
Manquant	Système	150	92,6		
Total		162	100,0		

Les Représentants Syndicaux : Conformité de désignation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	6	3,7	<u>50,0</u>	50,0
	Assujettis non conformes	6	3,7	50,0	100,0
	Total	12	7,4	100,0	
Manquant	Système	150	92,6		
Total		162	100,0		

Les Représentants Syndicaux : Exercice de la fonction de représentants syndicaux

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	6	3,7	<u>60,0</u>	60,0
	Assujettis non conformes	4	2,5	40,0	100,0
	Total	10	6,2	100,0	
Manquant	Système	152	93,8		
Total		162	100,0		

2.3. Les sous indicateurs Comité de l'Entreprise :

Le comité de l'Entreprise : Existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	18	11,1	<u>51,4</u>	51,4
	Assujettis non conformes	17	10,5	48,6	100,0
	Total	35	21,6	100,0	
Manquant	Système	127	78,4		
Total		162	100,0		

Le comité de l'Entreprise : Fonctionnement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	18	11,1	<u>51,4</u>	51,4
	Assujettis non conformes	17	10,5	48,6	100,0
	Total	35	21,6	100,0	
Manquant	Système	127	78,4		
Total		162	100,0		

2.4. Les sous indicateurs Comité Sécurité et d'Hygiène :

Le Comité de Sécurité et d'Hygiène : Existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	<u>34,3</u>	34,3
	Assujettis non conformes	23	14,2	65,7	100,0
	Total	35	21,6	100,0	
Manquant	Système	127	78,4		
Total		162	100,0		

Le Comité de Sécurité et d'Hygiène : Fonctionnement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	<u>34,3</u>	34,3
	Assujettis non conformes	23	14,2	65,7	100,0
	Total	35	21,6	100,0	
Manquant	Système	127	78,4		
Total		162	100,0		

3. Les sous indicateurs procédure disciplinaire et Licenciement collectifs :

Le Respect de la Procédure Disciplinaire concernant les Délégués Salariaux et les Représentants Syndicaux

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	0	0	non assujettis	non assujettis
	Assujettis non conformes	0	0	non assujettis	non assujettis
	Total	0	0	non assujettis	
Manquant	Système	162	100,0		
Total		162	100,0		

Licenciement : Conformité à la procédure de licenciement collectif des salariés en cas d'un licenciement collectif

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	0	0	non assujettis	non assujettis
	Assujettis non conformes	0	0	non assujettis	non assujettis
	Total	0	0	non assujettis	
Manquant	Système	162	100,0		
Total		162	100,0		

Annexe 21 :
Sous-indicateurs composant
l'Indicateurs de Conformité du
Respect de la Documentation Sociale

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

1. Les sous indicateurs règlement intérieur :

Le règlement intérieur : Existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	26	16,0	<u>41,3</u>	41,3
	Assujettis non conformes	37	22,8	58,7	100,0
	Total	63	38,9	100,0	
Manquant	Système	99	61,1		
Total		162	100,0		

Le règlement intérieur : Conformité

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	23	14,2	<u>36,5</u>	36,5
	Assujettis non conformes	40	24,7	63,5	100,0
	Total	63	38,9	100,0	
Manquant	Système	99	61,1		
Total		162	100,0		

Le règlement intérieur : Affichage

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	24	14,8	<u>38,1</u>	38,1
	Assujettis non conformes	39	24,1	61,9	100,0
	Total	63	38,9	100,0	
Manquant	Système	99	61,1		
Total		162	100,0		

Le règlement intérieur : Octroi d'une copie à un salarié demandeur

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	14	8,6	<u>22,2</u>	22,2
	Assujettis non conformes	49	30,2	77,8	100,0
	Total	63	38,9	100,0	
Manquant	Système	99	61,1		
Total		162	100,0		

2. Les sous indicateurs déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier :

La déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier : Déclaration à l'Inspecteur de Travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	61	37,7	<u>37,7</u>	37,7
	Assujettis non conformes	101	62,3	62,3	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

La déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier : Conformité

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	57	35,2	<u>35,2</u>	35,2
	Assujettis non conformes	105	64,8	64,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

La déclaration d'ouverture de l'entreprise ou d'un chantier : Déclaration à l'Inspecteur de Travail après tout changement

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	7	4,3	<u>4,3</u>	4,3
Assujettis non conformes	155	95,7	95,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

3. Les sous indicateurs Livre de paie :

Le livre de paie : Tenue

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	43	26,5	<u>31,2</u>	31,2
Assujettis non conformes	95	58,6	68,8	100,0
Total	138	85,2	100,0	
Manquant Système	24	14,8		
Total	162	100,0		

Le livre de paie : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	43	26,5	<u>30,1</u>	30,1
Assujettis non conformes	100	61,7	69,9	100,0
Total	143	88,3	100,0	
Manquant Système	19	11,7		
Total	162	100,0		

Le livre de paie : Conservation des anciens livres de paie

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	21	13,0	<u>16,3</u>	16,3
Assujettis non conformes	108	66,7	83,7	100,0
Total	129	79,6	100,0	
Manquant Système	33	20,4		
Total	162	100,0		

Le livre de paie : Existence de l'autorisation de la dispense de livre de paie fourni par l'inspecteur du travail en cas d'utilisation d'autres systèmes remplaçant le livre de paie.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	19	11,7	<u>47,5</u>	47,5
Assujettis non conformes	21	13,0	52,5	100,0
Total	40	24,7	100,0	
Manquant Système	122	75,3		
Total	162	100,0		

4. Les sous indicateurs Bulletin de paie :

Le bulletin de paie : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	49	30,2	<u>30,2</u>	30,2
Assujettis non conformes	113	69,8	69,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Le bulletin de paie : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	28	17,3	<u>17,3</u>	17,3
Assujettis non conformes	134	82,7	82,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

5. Les sous indicateurs Liste des chantiers temporaires :

La liste des chantiers temporaires

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	4	2,5	<u>25,0</u>	25,0
Assujettis non conformes	12	7,4	75,0	100,0
Total	16	9,9	100,0	
Manquant Système	146	90,1		
Total	162	100,0		

6. Les sous indicateurs Utilisation du registre des congés annuels payés :

L'utilisation du registre des congés annuels payés

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	28	17,3	<u>17,3</u>	17,3
Assujettis non conformes	134	82,7	82,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

7. Les sous indicateurs Registre des mises en demeure et des observations de l'inspecteur du travail :

Le registre des mises en demeure et des observations de l'inspecteur du travail

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	26	16,0	<u>16,0</u>	16,0
Assujettis non conformes	136	84,0	84,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

8. Les sous indicateurs Police d'assurance contre les Accidents de Travail :

La police d'assurance contre les Accidents de Travail

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	35	21,6	<u>21,6</u>	21,6
Assujettis non conformes	127	78,4	78,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

9. Les sous indicateurs bordereaux des cotisations à la Sécurité Sociale et à l'Assurance Maladie Obligatoire :

Les bordereaux des cotisations à la Sécurité Sociale et à l'Assurance Maladie Obligatoire (A.M.O.)

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	69	42,6	<u>42,6</u>	42,6
Assujettis non conformes	93	57,4	57,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

10. Les sous indicateurs Documentation faisant connaître l'identité complète de l'employeur :

La documentation faisant connaître l'identité complète de l'employeur

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	154	95,1	<u>95,1</u>	95,1
Assujettis non conformes	8	4,9	4,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

11. Les sous indicateurs rapport annuel sur Organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise :

Le rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	10	6,2	<u>25,6</u>	25,6
Assujettis non conformes	29	17,9	74,4	100,0
Total	39	24,1	100,0	
Manquant Système	123	75,9		
Total	162	100,0		

Le rapport annuel sur l'organisation et le fonctionnement du service médical de l'entreprise : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	14	8,6	<u>35,0</u>	35,0
Assujettis non conformes	26	16,0	65,0	100,0
Total	40	24,7	100,0	
Manquant Système	122	75,3		
Total	162	100,0		

12. Les sous indicateurs Rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène :

Le rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	8	4,9	<u>22,2</u>	22,2
Assujettis non conformes	28	17,3	77,8	100,0
Total	36	22,2	100,0	
Manquant Système	126	77,8		
Total	162	100,0		

Le rapport annuel et le registre des travaux du comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	13	8,0	<u>36,1</u>	36,1
Assujettis non conformes	23	14,2	63,9	100,0
Total	36	22,2	100,0	
Manquant Système	126	77,8		
Total	162	100,0		

13. Les sous indicateurs Nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise :

Le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	16	9,9	<u>9,9</u>	9,9
Assujettis non conformes	146	90,1	90,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail au sein de l'entreprise : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	15	9,3	<u>9,3</u>	9,3
Assujettis non conformes	147	90,7	90,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

14. Les sous indicateurs Affiche de la date, le jour, l'heure et le lieu de la paye :

L'affiche de la date, le jour, l'heure et le lieu de la paye : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	39	24,1	<u>24,1</u>	24,1
Assujettis non conformes	123	75,9	75,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

L'affiche de la date, le jour, l'heure et le lieu de la paye : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	28	17,3	<u>17,3</u>	17,3
Assujettis non conformes	134	82,7	82,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

15. Les sous indicateurs Affiche de l'organisation du repos hebdomadaire :

L'affiche de l'organisation du repos hebdomadaire : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	31	19,1	<u>19,1</u>	19,1
Assujettis non conformes	131	80,9	80,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

L'affiche de l'organisation du repos hebdomadaire : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	29	17,9	<u>17,9</u>	17,9
Assujettis non conformes	133	82,1	82,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

16. Les sous indicateurs Affiche des dates des départs en congé annuel payé :

L'affiche des dates des départs en congé annuel payé : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	19	11,7	<u>11,7</u>	11,7
Assujettis non conformes	143	88,3	88,3	100,0
Total	162	100,0	100,0	

L'affiche des dates des départs en congé annuel payé : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	30	18,5	<u>18,5</u>	18,5
Assujettis non conformes	132	81,5	81,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

17.Les sous indicateurs Plan d'évacuation en cas de Sinistre :

Le plan d'évacuation en cas de Sinistre : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	39	24,1	<u>24,1</u>	24,1
Assujettis non conformes	123	75,9	75,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Le plan d'évacuation en cas de Sinistre : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	35	21,6	<u>21,6</u>	21,6
Assujettis non conformes	127	78,4	78,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

18.Les sous indicateurs Résumé de la loi relative à la réparation des accidents du travail :

Le résumé de la loi relative à la réparation des accidents du travail : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	31	19,1	<u>19,1</u>	19,1
Assujettis non conformes	131	80,9	80,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Le résumé de la loi relative à la réparation des accidents du travail : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	25	15,4	<u>15,4</u>	15,4
Assujettis non conformes	137	84,6	84,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

19.Les sous indicateurs Avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure :

L'avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure : Existence

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	10	6,2	<u>29,4</u>	29,4
Assujettis non conformes	24	14,8	70,6	100,0
Total	34	21,0	100,0	
Manquant Système	128	79,0		
Total	162	100,0		

L'avis de l'obligation de port de lunettes et écrans dans les ateliers de soudure : Conformité

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Assujettis conforme	6	3,7	<u>15,8</u>	15,8
Assujettis non conformes	32	19,8	84,2	100,0
Total	38	23,5	100,0	
Manquant Système	124	76,5		
Total	162	100,0		

20. Les sous indicateurs Avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre :

L'avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre : Existence

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	22	13,6	<u>40,7</u>	40,7
	Assujettis non conformes	32	19,8	59,3	100,0
	Total	54	33,3	100,0	
Manquant	Système	108	66,7		
Total		162	100,0		

L'avis indiquant les dangers des machines et les précautions à prendre : Conformité

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	11	6,8	<u>20,4</u>	20,4
	Assujettis non conformes	43	26,5	79,6	100,0
	Total	54	33,3	100,0	
Manquant	Système	108	66,7		
Total		162	100,0		

Annexe 22 :
Sous-indicateurs composant
l'Indicateurs de Conformité du
Respect des Conditions de Santé et
de Sécurité au Travail

Ces résultats sont tirés d'après les données de l'enquête traitées via le programme d'analyse des données S.P.S.S. :

1. Les sous indicateurs Conditions de santé au travail :

Les conditions de santé au travail : Propreté des locaux

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	120	74,1	<u>74,1</u>	74,1
Valide Assujettis non conformes	42	25,9	25,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : Ventilation

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	144	88,9	<u>88,9</u>	88,9
Valide Assujettis non conformes	18	11,1	11,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : Aération

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	147	90,7	<u>90,7</u>	90,7
Valide Assujettis non conformes	15	9,3	9,3	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : Chauffage

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	51	31,5	<u>37,8</u>	37,8
Valide Assujettis non conformes	84	51,9	62,2	100,0
Total	135	83,3	100,0	
Manquant Système	27	16,7		
Total	162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Conditionnement d'air

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	148	91,4	<u>91,4</u>	91,4
Valide Assujettis non conformes	14	8,6	8,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : Installations sanitaires

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	130	80,2	<u>80,2</u>	80,2
Valide Assujettis non conformes	32	19,8	19,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : Vestiaires

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	19	11,7	<u>30,6</u>	30,6
Valide Assujettis non conformes	43	26,5	69,4	100,0
Total	62	38,3	100,0	
Manquant Système	100	61,7		
Total	162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Douches

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	11	6,8	<u>23,4</u>	23,4
	Assujettis non conformes	36	22,2	76,6	100,0
	Total	47	29,0	100,0	
Manquant	Système	115	71,0		
Total		162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Toilettes

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	140	86,4	<u>86,4</u>	86,4
	Assujettis non conformes	22	13,6	13,6	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : salle de repos

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	8	4,9	<u>27,6</u>	27,6
	Assujettis non conformes	21	13,0	72,4	100,0
	Total	29	17,9	100,0	
Manquant	Système	133	82,1		
Total		162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Réfectoire

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	8	4,9	<u>18,2</u>	18,2
	Assujettis non conformes	36	22,2	81,8	100,0
	Total	44	27,2	100,0	
Manquant	Système	118	72,8		
Total		162	100,0		

Les conditions de santé au travail : salle d'allaitement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	7	4,3	<u>53,8</u>	53,8
	Assujettis non conformes	6	3,7	46,2	100,0
	Total	13	8,0	100,0	
Manquant	Système	149	92,0		
Total		162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Eau potable

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	151	93,2	<u>93,2</u>	93,2
	Assujettis non conformes	11	6,8	6,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : Vibrations

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	5	3,1	<u>17,9</u>	17,9
	Assujettis non conformes	23	14,2	82,1	100,0
	Total	28	17,3	100,0	
Manquant	Système	134	82,7		
Total		162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Mouvement pour la manutention

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	10	6,2	<u>27,0</u>	27,0
	Assujettis non conformes	27	16,7	73,0	100,0
	Total	37	22,8	100,0	
Manquant	Système	125	77,2		
Total		162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Atmosphère des locaux du travail protégée contre les émanations provenant des égouts

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	3	1,9	<u>18,8</u>	18,8
	Assujettis non conformes	13	8,0	81,3	100,0
	Total	16	9,9	100,0	
Manquant	Système	146	90,1		
Total		162	100,0		

Les conditions de santé au travail : Matériel du premier secours

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	80	49,4	<u>49,4</u>	49,4
	Assujettis non conformes	82	50,6	50,6	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Les conditions de santé au travail : Hébergement des salariés

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	<u>30,0</u>	30,0
	Assujettis non conformes	28	17,3	70,0	100,0
	Total	40	24,7	100,0	
Manquant	Système	122	75,3		
Total		162	100,0		

2. Les sous indicateurs Conditions de sécurité au travail :

Les conditions de sécurité au travail : Utilisation d'engins mobiles

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	7	4,3	<u>23,3</u>	23,3
	Assujettis non conformes	23	14,2	76,7	100,0
	Total	30	18,5	100,0	
Manquant	Système	132	81,5		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Utilisation des machines dangereuses

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	14	8,6	<u>24,6</u>	24,6
	Assujettis non conformes	43	26,5	75,4	100,0
	Total	57	35,2	100,0	
Manquant	Système	105	64,8		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Utilisation des appareils de levage

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	7	4,3	<u>21,2</u>	21,2
	Assujettis non conformes	26	16,0	78,8	100,0
	Total	33	20,4	100,0	
Manquant	Système	129	79,6		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Utilisation des explosifs

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	4	2,5	<u>44,4</u>	44,4
	Assujettis non conformes	5	3,1	55,6	100,0
	Total	9	5,6	100,0	
Manquant	Système	153	94,4		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Manipulation des produits chimiques

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	7	4,3	<u>25,0</u>	25,0
	Assujettis non conformes	21	13,0	75,0	100,0
	Total	28	17,3	100,0	
Manquant	Système	134	82,7		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Utilisation des Produits inflammables

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	8	4,9	<u>25,8</u>	25,8
	Assujettis non conformes	23	14,2	74,2	100,0
	Total	31	19,1	100,0	
Manquant	Système	131	80,9		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Travail en hauteur

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	9	5,6	<u>31,0</u>	31,0
	Assujettis non conformes	20	12,3	69,0	100,0
	Total	29	17,9	100,0	
Manquant	Système	133	82,1		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Travail sous terrain

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	3	1,9	<u>21,4</u>	21,4
	Assujettis non conformes	11	6,8	78,6	100,0
	Total	14	8,6	100,0	
Manquant	Système	148	91,4		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Risques d'électrocution

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	21	13,0	<u>36,8</u>	36,8
	Assujettis non conformes	36	22,2	63,2	100,0
	Total	57	35,2	100,0	
Manquant	Système	105	64,8		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Dégagement de voie de circulation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	30	18,5	<u>46,2</u>	46,2
	Assujettis non conformes	35	21,6	53,8	100,0
	Total	65	40,1	100,0	
Manquant	Système	97	59,9		
Total		162	100,0		

Les conditions de sécurité au travail : Existence des extincteurs

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	88	54,3	<u>54,3</u>	54,3
	Assujettis non conformes	74	45,7	45,7	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

3. Les sous indicateurs Service médical du travail :

Le service médical du travail : Existence de service

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	<u>30,8</u>	30,8
	Assujettis non conformes	27	16,7	69,2	100,0
	Total	39	24,1	100,0	
Manquant	Système	123	75,9		
Total		162	100,0		

Le service médical du travail : Fonctionnement de service

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	12	7,4	30,8	30,8
	Assujettis non conformes	27	16,7	69,2	100,0
	Total	39	24,1	100,0	
Manquant	Système	123	75,9		
Total		162	100,0		

Le service médical du travail : Respect des modalités d'organisation de service

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	10	6,2	<u>25,6</u>	25,6
	Assujettis non conformes	29	17,9	74,4	100,0
	Total	39	24,1	100,0	
Manquant	Système	123	75,9		
Total		162	100,0		

Le service médical du travail : Respect des modalités du personnel de service

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	11	6,8	28,2	28,2
Valide Assujettis non conformes	28	17,3	71,8	100,0
	39	24,1	100,0	
Manquant Système	123	75,9		
Total	162	100,0		

4. Les sous indicateurs Mesures de prévention :

4.1. Les sous indicateurs Prévention Collective :

La Prévention Collective : Etat de l'Installation électrique

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	102	63,0	66,2	66,2
Valide Assujettis non conformes	52	32,1	33,8	100,0
Total	154	95,1	100,0	
Manquant Système	8	4,9		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Installation électrique vérifiée par un organisme agréé

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	41	25,3	26,6	26,6
Valide Assujettis non conformes	113	69,8	73,4	100,0
Total	154	95,1	100,0	
Manquant Système	8	4,9		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : La largeur des issues de secours

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	81	50,0	50,0	50,0
Valide Assujettis non conformes	81	50,0	50,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

La Prévention Collective : Le nombre des issues de secours

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	79	48,8	48,8	48,8
Valide Assujettis non conformes	83	51,2	51,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

La Prévention Collective : L'ouverture des issues de secours vers l'extérieur

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	83	51,2	51,2	51,2
Valide Assujettis non conformes	79	48,8	48,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

La Prévention Collective : La signalisation liée aux Issues de secours

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	18	11,1	13,2	13,2
Valide Assujettis non conformes	118	72,8	86,8	100,0
Total	136	84,0	100,0	
Manquant Système	26	16,0		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : L'éclairage de sécurité pour l'évacuation

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	18	11,1	<u>13,2</u>	13,2
Valide Assujettis non conformes	118	72,8	86,8	100,0
Total	136	84,0	100,0	
Manquant Système	26	16,0		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Dégagements libres des voix d'évacuation

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	84	51,9	<u>51,9</u>	51,9
Valide Assujettis non conformes	78	48,1	48,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

La Prévention Collective : Fenêtres avec grilles s'ouvrent de l'intérieur

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	50	30,9	<u>35,0</u>	35,0
Valide Assujettis non conformes	93	57,4	65,0	100,0
Total	143	88,3	100,0	
Manquant Système	19	11,7		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Système de détection d'incendie

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	9	5,6	<u>5,6</u>	5,6
Valide Assujettis non conformes	153	94,4	94,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

La Prévention Collective : Extincteurs Facilement accessibles

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	73	45,1	<u>45,9</u>	45,9
Valide Assujettis non conformes	86	53,1	54,1	100,0
Total	159	98,1	100,0	
Manquant Système	3	1,9		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Extincteurs Vérifié par un organisme vérificateur

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	49	30,2	<u>31,4</u>	31,4
Valide Assujettis non conformes	107	66,0	68,6	100,0
Total	156	96,3	100,0	
Manquant Système	6	3,7		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Produits inflammables entreposés dans des récipients incassables et hermétiques

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	20	12,3	<u>29,9</u>	29,9
Valide Assujettis non conformes	47	29,0	70,1	100,0
Total	67	41,4	100,0	
Manquant Système	95	58,6		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Produits inflammables éloignés de tout foyer ou flamme ou appareil pouvant produire des étincelles

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	18	11,1	<u>25,7</u>	25,7
Valide	Assujettis non conformes	52	32,1	74,3	100,0
	Total	70	43,2	100,0	
Manquant	Système	92	56,8		
Total		162	100,0		

La Prévention Collective : Bouteilles de gaz comprimés dissous placées sur chariot ou immobilisées

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	9	5,6	<u>30,0</u>	30,0
Valide	Assujettis non conformes	21	13,0	70,0	100,0
	Total	30	18,5	100,0	
Manquant	Système	132	81,5		
Total		162	100,0		

La Prévention Collective : Protection Courroies des Machines

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	19	11,7	<u>36,5</u>	36,5
Valide	Assujettis non conformes	33	20,4	63,5	100,0
	Total	52	32,1	100,0	
Manquant	Système	110	67,9		
Total		162	100,0		

La Prévention Collective : Machines Poulies des Machines

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	15	9,3	<u>31,3</u>	31,3
Valide	Assujettis non conformes	33	20,4	68,8	100,0
	Total	48	29,6	100,0	
Manquant	Système	114	70,4		
Total		162	100,0		

La Prévention Collective : Dispositifs d'arrêt des Machines

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	26	16,0	<u>44,8</u>	44,8
Valide	Assujettis non conformes	32	19,8	55,2	100,0
	Total	58	35,8	100,0	
Manquant	Système	104	64,2		
Total		162	100,0		

La Prévention Collective : Equipements de sécurité opérationnels des Machines

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	14	8,6	<u>24,1</u>	24,1
Valide	Assujettis non conformes	44	27,2	75,9	100,0
	Total	58	35,8	100,0	
Manquant	Système	104	64,2		
Total		162	100,0		

La Prévention Collective : Distance entre les machines respectée

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	27	16,7	<u>47,4</u>	47,4
Valide Assujettis non conformes	30	18,5	52,6	100,0
Total	57	35,2	100,0	
Manquant Système	105	64,8		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Récipients des produits chimiques

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	6	3,7	<u>23,1</u>	23,1
Valide Assujettis non conformes	20	12,3	76,9	100,0
Total	26	16,0	100,0	
Manquant Système	136	84,0		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Etiquetage des produits chimiques

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	13	8,0	<u>48,1</u>	48,1
Valide Assujettis non conformes	14	8,6	51,9	100,0
Total	27	16,7	100,0	
Manquant Système	135	83,3		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Stockage des produits chimiques en lieu sûr et loin des postes de travail

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	10	6,2	<u>37,0</u>	37,0
Valide Assujettis non conformes	17	10,5	63,0	100,0
Total	27	16,7	100,0	
Manquant Système	135	83,3		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Rampes d'escaliers

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	10	6,2	<u>30,3</u>	30,3
Valide Assujettis non conformes	23	14,2	69,7	100,0
Total	33	20,4	100,0	
Manquant Système	129	79,6		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Echafaudages avec garde-corps

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	8	4,9	<u>42,1</u>	42,1
Valide Assujettis non conformes	11	6,8	57,9	100,0
Total	19	11,7	100,0	
Manquant Système	143	88,3		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Echelles Disposées de façon à ne pas glisser ou basculer

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	11	6,8	<u>42,3</u>	42,3
Valide Assujettis non conformes	15	9,3	57,7	100,0
Total	26	16,0	100,0	
Manquant Système	136	84,0		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Echelles Hauteur ne dépasse pas 5 mètres

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	21	13,0	<u>65,6</u>	65,6
Valide Assujettis non conformes	11	6,8	34,4	100,0
Total	32	19,8	100,0	
Manquant Système	130	80,2		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Echelles Solides

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	18	11,1	<u>60,0</u>	60,0
Valide Assujettis non conformes	12	7,4	40,0	100,0
Total	30	18,5	100,0	
Manquant Système	132	81,5		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Les conditions des travaux souterrains (puits, trappes et ouvertures de Descentes clôturées)

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	2	1,2	<u>18,2</u>	18,2
Valide Assujettis non conformes	9	5,6	81,8	100,0
Total	11	6,8	100,0	
Manquant Système	151	93,2		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Formation des secouristes

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	40	24,7	<u>24,8</u>	24,8
Valide Assujettis non conformes	121	74,7	75,2	100,0
Total	161	99,4	100,0	
Manquant Système	1	,6		
Total	162	100,0		

La Prévention Collective : Formation sur le maniement des extincteurs

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assujettis conforme	45	27,8	<u>28,0</u>	28,0
Valide Assujettis non conformes	116	71,6	72,0	100,0
Total	161	99,4	100,0	
Manquant Système	1	,6		
Total	162	100,0		

4.2. Les sous indicateurs Prévention individuelle :

La Prévention Individuelle : Protection des yeux

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	16	9,9	<u>25,4</u>	25,4
	Assujettis non conformes	47	29,0	74,6	100,0
	Total	63	38,9	100,0	
Manquant	Système	99	61,1		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Protection du visage

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	13	8,0	<u>21,0</u>	21,0
	Assujettis non conformes	49	30,2	79,0	100,0
	Total	62	38,3	100,0	
Manquant	Système	100	61,7		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Protection de la tête

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	13	8,0	<u>25,0</u>	25,0
	Assujettis non conformes	39	24,1	75,0	100,0
	Total	52	32,1	100,0	
Manquant	Système	110	67,9		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Protection des mains

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	39	24,1	<u>49,4</u>	49,4
	Assujettis non conformes	40	24,7	50,6	100,0
	Total	79	48,8	100,0	
Manquant	Système	83	51,2		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Protection des pieds

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	18	11,1	<u>27,7</u>	27,7
	Assujettis non conformes	47	29,0	72,3	100,0
	Total	65	40,1	100,0	
Manquant	Système	97	59,9		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Protection respiratoire

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Assujettis conforme	14	8,6	<u>33,3</u>	33,3
	Assujettis non conformes	28	17,3	66,7	100,0
	Total	42	25,9	100,0	
Manquant	Système	120	74,1		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Protection auditive

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	10	6,2	<u>22,2</u>	22,2
Valide	Assujettis non conformes	35	21,6	77,8	100,0
	Total	45	27,8	100,0	
Manquant	Système	117	72,2		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Vêtements de protection adaptés au type de risque

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	16	9,9	<u>24,6</u>	24,6
Valide	Assujettis non conformes	49	30,2	75,4	100,0
	Total	65	40,1	100,0	
Manquant	Système	97	59,9		
Total		162	100,0		

La Prévention Individuelle : Protection contre les chutes de hauteur

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	Assujettis conforme	8	4,9	<u>21,1</u>	21,1
Valide	Assujettis non conformes	30	18,5	78,9	100,0
	Total	38	23,5	100,0	
Manquant	Système	124	76,5		
Total		162	100,0		

Annexe 23 :
Table de la loi de probabilité de
Student

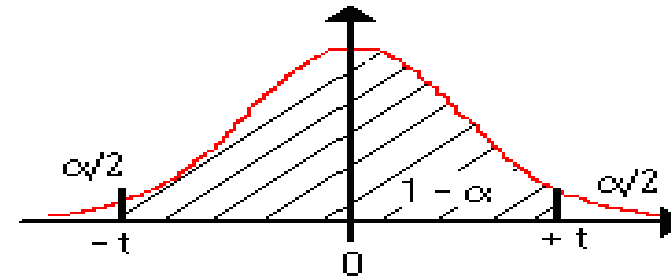
Cette table donne les fractiles de la loi de Student à « n » degrés de liberté :

Valeur « t » ayant la probabilité « α » d'être dépassée en valeur absolue :

$$P(-t < T < t) = 1 - \alpha$$

Ou

$$P(T < -t) = P(T > t) = \alpha / 2$$



α n	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0.02	<u>0.01</u>	0.005	0.001
1	0.1584	0.3249	0.5095	0.7265	1	1.3764	1.9626	3.0777	6.3137	12.706	31.821	63.656	127.32	636.58
2	0.1421	0.2887	0.4447	0.6172	0.8165	1.0607	1.3862	1.8856	2.92	4.3027	6.9645	9.925	14.089	31.6
3	0.1366	0.2767	0.4242	0.5844	0.7649	0.9785	1.2498	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8408	7.4532	12.924
4	0.1338	0.2707	0.4142	0.5686	0.7407	0.941	1.1896	1.5332	2.1318	2.7765	3.7469	4.6041	5.5975	8.6101
5	0.1322	0.2672	0.4082	0.5594	0.7267	0.9195	1.1558	1.4759	2.015	2.5706	3.3649	4.0321	4.7733	6.8685
6	0.1311	0.2648	0.4043	0.5534	0.7176	0.9057	1.1342	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074	4.3168	5.9587
7	0.1303	0.2632	0.4015	0.5491	0.7111	0.896	1.1192	1.4149	1.8946	2.3646	2.9979	3.4995	4.0294	5.4081
8	0.1297	0.2619	0.3995	0.5459	0.7064	0.8889	1.1081	1.3968	1.8595	2.306	2.8965	3.3554	3.8325	5.0414
9	0.1293	0.261	0.3979	0.5435	0.7027	0.8834	1.0997	1.383	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498	3.6896	4.7809
10	0.1289	0.2602	0.3966	0.5415	0.6998	0.8791	1.0931	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693	3.5814	4.5868
11	0.1286	0.2596	0.3956	0.5399	0.6974	0.8755	1.0877	1.3634	1.7959	2.201	2.7181	3.1058	3.4966	4.4369
12	0.1283	0.259	0.3947	0.5386	0.6955	0.8726	1.0832	1.3562	1.7823	2.1788	2.681	3.0545	3.4284	4.3178
13	0.1281	0.2586	0.394	0.5375	0.6938	0.8702	1.0795	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123	3.3725	4.2209
14	0.128	0.2582	0.3933	0.5366	0.6924	0.8681	1.0763	1.345	1.7613	2.1448	2.6245	2.9768	3.3257	4.1403
15	0.1278	0.2579	0.3928	0.5357	0.6912	0.8662	1.0735	1.3406	1.7531	2.1315	2.6025	2.9467	3.286	4.0728
16	0.1277	0.2576	0.3923	0.535	0.6901	0.8647	1.0711	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208	3.252	4.0149
17	0.1276	0.2573	0.3919	0.5344	0.6892	0.8633	1.069	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982	3.2224	3.9651
18	0.1274	0.2571	0.3915	0.5338	0.6884	0.862	1.0672	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784	3.1966	3.9217
19	0.1274	0.2569	0.3912	0.5333	0.6876	0.861	1.0655	1.3277	1.7291	2.093	2.5395	2.8609	3.1737	3.8833
20	0.1273	0.2567	0.3909	0.5329	0.687	0.86	1.064	1.3253	1.7247	2.086	2.528	2.8453	3.1534	3.8496
21	0.1272	0.2566	0.3906	0.5325	0.6864	0.8591	1.0627	1.3232	1.7207	2.0796	2.5176	2.8314	3.1352	3.8193
22	0.1271	0.2564	0.3904	0.5321	0.6858	0.8583	1.0614	1.3212	1.7171	2.0739	2.5083	2.8188	3.1188	3.7922
23	0.1271	0.2563	0.3902	0.5317	0.6853	0.8575	1.0603	1.3195	1.7139	2.0687	2.4999	2.8073	3.104	3.7676

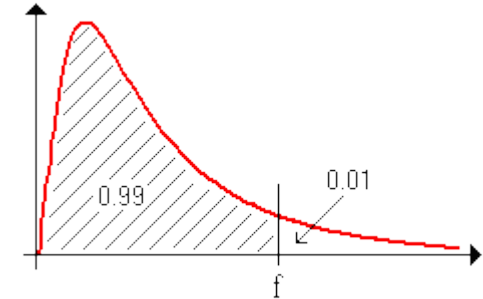
24	0.127	0.2562	0.39	0.5314	0.6848	0.8569	1.0593	1.3178	1.7109	2.0639	2.4922	2.797	3.0905	3.7454
25	0.1269	0.2561	0.3898	0.5312	0.6844	0.8562	1.0584	1.3163	1.7081	2.0595	2.4851	2.7874	3.0782	3.7251
26	0.1269	0.256	0.3896	0.5309	0.684	0.8557	1.0575	1.315	1.7056	2.0555	2.4786	2.7787	3.0669	3.7067
27	0.1268	0.2559	0.3894	0.5306	0.6837	0.8551	1.0567	1.3137	1.7033	2.0518	2.4727	2.7707	3.0565	3.6895
28	0.1268	0.2558	0.3893	0.5304	0.6834	0.8546	1.056	1.3125	1.7011	2.0484	2.4671	2.7633	3.047	3.6739
29	0.1268	0.2557	0.3892	0.5302	0.683	0.8542	1.0553	1.3114	1.6991	2.0452	2.462	2.7564	3.038	3.6595
30	0.1267	0.2556	0.389	0.53	0.6828	0.8538	1.0547	1.3104	1.6973	2.0423	2.4573	2.75	3.0298	3.646
31	0.1267	0.2555	0.3889	0.5298	0.6825	0.8534	1.0541	1.3095	1.6955	2.0395	2.4528	2.744	3.0221	3.6335
32	0.1267	0.2555	0.3888	0.5297	0.6822	0.853	1.0535	1.3086	1.6939	2.0369	2.4487	2.7385	3.0149	3.6218
33	0.1266	0.2554	0.3887	0.5295	0.682	0.8526	1.053	1.3077	1.6924	2.0345	2.4448	2.7333	3.0082	3.6109
34	0.1266	0.2553	0.3886	0.5294	0.6818	0.8523	1.0525	1.307	1.6909	2.0322	2.4411	2.7284	3.002	3.6007
35	0.1266	0.2553	0.3885	0.5292	0.6816	0.852	1.052	1.3062	1.6896	2.0301	2.4377	2.7238	2.9961	3.5911
36	0.1266	0.2552	0.3884	0.5291	0.6814	0.8517	1.0516	1.3055	1.6883	2.0281	2.4345	2.7195	2.9905	3.5821
37	0.1265	0.2552	0.3883	0.5289	0.6812	0.8514	1.0512	1.3049	1.6871	2.0262	2.4314	2.7154	2.9853	3.5737
38	0.1265	0.2551	0.3882	0.5288	0.681	0.8512	1.0508	1.3042	1.686	2.0244	2.4286	2.7116	2.9803	3.5657
39	0.1265	0.2551	0.3882	0.5287	0.6808	0.8509	1.0504	1.3036	1.6849	2.0227	2.4258	2.7079	2.9756	3.5581
40	0.1265	0.255	0.3881	0.5286	0.6807	0.8507	1.05	1.3031	1.6839	2.0211	2.4233	2.7045	2.9712	3.551
41	0.1264	0.255	0.388	0.5285	0.6805	0.8505	1.0497	1.3025	1.6829	2.0195	2.4208	2.7012	2.967	3.5443
42	0.1264	0.255	0.388	0.5284	0.6804	0.8503	1.0494	1.302	1.682	2.0181	2.4185	2.6981	2.963	3.5377
43	0.1264	0.2549	0.3879	0.5283	0.6802	0.8501	1.0491	1.3016	1.6811	2.0167	2.4163	2.6951	2.9592	3.5316
44	0.1264	0.2549	0.3878	0.5282	0.6801	0.8499	1.0488	1.3011	1.6802	2.0154	2.4141	2.6923	2.9555	3.5258
45	0.1264	0.2549	0.3878	0.5281	0.68	0.8497	1.0485	1.3007	1.6794	2.0141	2.4121	2.6896	2.9521	3.5203
46	0.1264	0.2548	0.3877	0.5281	0.6799	0.8495	1.0482	1.3002	1.6787	2.0129	2.4102	2.687	2.9488	3.5149
47	0.1263	0.2548	0.3877	0.528	0.6797	0.8493	1.048	1.2998	1.6779	2.0117	2.4083	2.6846	2.9456	3.5099
48	0.1263	0.2548	0.3876	0.5279	0.6796	0.8492	1.0478	1.2994	1.6772	2.0106	2.4066	2.6822	2.9426	3.505
49	0.1263	0.2547	0.3876	0.5278	0.6795	0.849	1.0475	1.2991	1.6766	2.0096	2.4049	2.68	2.9397	3.5005
50	0.1263	0.2547	0.3875	0.5278	0.6794	0.8489	1.0473	1.2987	1.6759	2.0086	2.4033	2.6778	2.937	3.496
60	0.1262	0.2545	0.3872	0.5272	0.6786	0.8477	1.0455	1.2958	1.6706	2.0003	2.3901	2.6603	2.9146	3.4602
70	0.1261	0.2543	0.3869	0.5268	0.678	0.8468	1.0442	1.2938	1.6669	1.9944	2.3808	2.6479	2.8987	3.435
80	0.1261	0.2542	0.3867	0.5265	0.6776	0.8461	1.0432	1.2922	1.6641	1.9901	2.3739	2.6387	2.887	3.4164
90	0.126	0.2541	0.3866	0.5263	0.6772	0.8456	1.0424	1.291	1.662	1.9867	2.3685	2.6316	2.8779	3.4019
infini (loi normale)	0.1257	0.2533	0.3853	0.5244	0.6744	0.8416	1.0364	1.2816	1.6449	1.96	2.3264	2.5759	2.8072	3.2908

Annexe 24 :
Table de la loi de probabilité de
Fisher Snedecor

Valeur « **f** » de la variable de Fisher-Snedecor **F (n ; m)** ayant la probabilité 0.01 d'être dépassée.

n : degrés de liberté du numérateur.

m : degrés de liberté du dénominateur



n m	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24
1	4052.18	4999.34	5403.53	5624.26	5763.96	5858.95	5928.33	5980.95	6022.40	6055.93	6083.40	6106.68	6125.77	6143.00	6156.97	6170.01	6181.19	6191.43	6200.75	6208.66	6223.10	6234.27
2	98.50	99.00	99.16	99.25	99.30	99.33	99.36	99.38	99.39	99.40	99.41	99.42	99.42	99.43	99.43	99.44	99.44	99.44	99.45	99.45	99.46	99.46
3	34.12	30.82	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.98	26.92	26.87	26.83	26.79	26.75	26.72	26.69	26.64	26.60
4	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.55	14.45	14.37	14.31	14.25	14.20	14.15	14.11	14.08	14.05	14.02	13.97	13.93
5	16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.46	10.29	10.16	10.05	9.96	9.89	9.82	9.77	9.72	9.68	9.64	9.61	9.58	9.55	9.51	9.47
6	13.75	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.66	7.60	7.56	7.52	7.48	7.45	7.42	7.40	7.35	7.31
7	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	6.99	6.84	6.72	6.62	6.54	6.47	6.41	6.36	6.31	6.28	6.24	6.21	6.18	6.16	6.11	6.07
8	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.18	6.03	5.91	5.81	5.73	5.67	5.61	5.56	5.52	5.48	5.44	5.41	5.38	5.36	5.32	5.28
9	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.61	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.05	5.01	4.96	4.92	4.89	4.86	4.83	4.81	4.77	4.73
10	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.20	5.06	4.94	4.85	4.77	4.71	4.65	4.60	4.56	4.52	4.49	4.46	4.43	4.41	4.36	4.33
11	9.65	7.21	6.22	5.67	5.32	5.07	4.89	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.34	4.29	4.25	4.21	4.18	4.15	4.12	4.10	4.06	4.02
12	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.64	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.10	4.05	4.01	3.97	3.94	3.91	3.88	3.86	3.82	3.78
13	9.07	6.70	5.74	5.21	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.91	3.86	3.82	3.78	3.75	3.72	3.69	3.66	3.62	3.59
14	8.86	6.51	5.56	5.04	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.75	3.70	3.66	3.62	3.59	3.56	3.53	3.51	3.46	3.43
15	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.61	3.56	3.52	3.49	3.45	3.42	3.40	3.37	3.33	3.29
16	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.62	3.55	3.50	3.45	3.41	3.37	3.34	3.31	3.28	3.26	3.22	3.18
17	8.40	6.11	5.19	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.46	3.40	3.35	3.31	3.27	3.24	3.21	3.19	3.16	3.12	3.08
18	8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84	3.71	3.60	3.51	3.43	3.37	3.32	3.27	3.23	3.19	3.16	3.13	3.10	3.08	3.03	3.00
19	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.24	3.19	3.15	3.12	3.08	3.05	3.03	3.00	2.96	2.92
20	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70	3.56	3.46	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.09	3.05	3.02	2.99	2.96	2.94	2.90	2.86
21	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.64	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.12	3.07	3.03	2.99	2.96	2.93	2.90	2.88	2.84	2.80
22	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.88	2.85	2.83	2.78	2.75
23	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	3.02	2.97	2.93	2.89	2.86	2.83	2.80	2.78	2.74	2.70
24	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17	3.09	3.03	2.98	2.93	2.89	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.70	2.66
25	7.77	5.57	4.68	4.18	3.85	3.63	3.46	3.32	3.22	3.13	3.06	2.99	2.94	2.89	2.85	2.81	2.78	2.75	2.72	2.70	2.66	2.62
26	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.18	3.09	3.02	2.96	2.90	2.86	2.81	2.78	2.75	2.72	2.69	2.66	2.62	2.58
27	7.68	5.49	4.60	4.11	3.78	3.56	3.39	3.26	3.15	3.06	2.99	2.93	2.87	2.82	2.78	2.75	2.71	2.68	2.66	2.63	2.59	2.55
28	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.12	3.03	2.96	2.90	2.84	2.79	2.75	2.72	2.68	2.65	2.63	2.60	2.56	2.52

29	7.60	5.42	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.09	3.00	2.93	2.87	2.81	2.77	2.73	2.69	2.66	2.63	2.60	2.57	2.53	2.49
30	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07	2.98	2.91	2.84	2.79	2.74	2.70	2.66	2.63	2.60	2.57	2.55	2.51	2.47
32	7.50	5.34	4.46	3.97	3.65	3.43	3.26	3.13	3.02	2.93	2.86	2.80	2.74	2.70	2.65	2.62	2.58	2.55	2.53	2.50	2.46	2.42
34	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.39	3.22	3.09	2.98	2.89	2.82	2.76	2.70	2.66	2.61	2.58	2.54	2.51	2.49	2.46	2.42	2.38
36	7.40	5.25	4.38	3.89	3.57	3.35	3.18	3.05	2.95	2.86	2.79	2.72	2.67	2.62	2.58	2.54	2.51	2.48	2.45	2.43	2.38	2.35
38	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.92	2.83	2.75	2.69	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.35	2.32
40	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80	2.73	2.66	2.61	2.56	2.52	2.48	2.45	2.42	2.39	2.37	2.33	2.29
42	7.28	5.15	4.29	3.80	3.49	3.27	3.10	2.97	2.86	2.78	2.70	2.64	2.59	2.54	2.50	2.46	2.43	2.40	2.37	2.34	2.30	2.26
44	7.25	5.12	4.26	3.78	3.47	3.24	3.08	2.95	2.84	2.75	2.68	2.62	2.56	2.52	2.47	2.44	2.40	2.37	2.35	2.32	2.28	2.24
46	7.22	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.06	2.93	2.82	2.73	2.66	2.60	2.54	2.50	2.45	2.42	2.38	2.35	2.33	2.30	2.26	2.22
48	7.19	5.08	4.22	3.74	3.43	3.20	3.04	2.91	2.80	2.71	2.64	2.58	2.53	2.48	2.44	2.40	2.37	2.33	2.31	2.28	2.24	2.20
50	7.17	5.06	4.20	3.72	3.41	3.19	3.02	2.89	2.78	2.70	2.63	2.56	2.51	2.46	2.42	2.38	2.35	2.32	2.29	2.27	2.22	2.18
55	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.47	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.25	2.23	2.18	2.15
60	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.44	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	2.15	2.12
65	7.04	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.80	2.69	2.61	2.53	2.47	2.42	2.37	2.33	2.29	2.26	2.23	2.20	2.17	2.13	2.09
70	7.01	4.92	4.07	3.60	3.29	3.07	2.91	2.78	2.67	2.59	2.51	2.45	2.40	2.35	2.31	2.27	2.23	2.20	2.18	2.15	2.11	2.07
75	6.99	4.90	4.05	3.58	3.27	3.05	2.89	2.76	2.65	2.57	2.49	2.43	2.38	2.33	2.29	2.25	2.22	2.18	2.16	2.13	2.09	2.05
80	6.96	4.88	4.04	3.56	3.26	3.04	2.87	2.74	2.64	2.55	2.48	2.42	2.36	2.31	2.27	2.23	2.20	2.17	2.14	2.12	2.07	2.03
85	6.94	4.86	4.02	3.55	3.24	3.02	2.86	2.73	2.62	2.54	2.46	2.40	2.35	2.30	2.26	2.22	2.19	2.15	2.13	2.10	2.06	2.02
90	6.93	4.85	4.01	3.53	3.23	3.01	2.84	2.72	2.61	2.52	2.45	2.39	2.33	2.29	2.24	2.21	2.17	2.14	2.11	2.09	2.04	2.00
95	6.91	4.84	3.99	3.52	3.22	3.00	2.83	2.70	2.60	2.51	2.44	2.38	2.32	2.28	2.23	2.20	2.16	2.13	2.10	2.08	2.03	1.99
100	6.90	4.82	3.98	3.51	3.21	2.99	2.82	2.69	2.59	2.50	2.43	2.37	2.31	2.27	2.22	2.19	2.15	2.12	2.09	2.07	2.02	1.98
125	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.66	2.55	2.47	2.39	2.33	2.28	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	1.98	1.94
150	6.81	4.75	3.91	3.45	3.14	2.92	2.76	2.63	2.53	2.44	2.37	2.31	2.25	2.20	2.16	2.12	2.09	2.06	2.03	2.00	1.96	1.92
200	6.76	4.71	3.88	3.41	3.11	2.89	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.27	2.22	2.17	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.97	1.93	1.89
300	6.72	4.68	3.85	3.38	3.08	2.86	2.70	2.57	2.47	2.38	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.06	2.03	1.99	1.97	1.94	1.89	1.85
500	6.69	4.65	3.82	3.36	3.05	2.84	2.68	2.55	2.44	2.36	2.28	2.22	2.17	2.12	2.07	2.04	2.00	1.97	1.94	1.92	1.87	1.83
1000	6.66	4.63	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.43	2.34	2.27	2.20	2.15	2.10	2.06	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.85	1.81
2000	6.65	4.62	3.79	3.33	3.03	2.81	2.65	2.52	2.42	2.33	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.01	1.97	1.94	1.91	1.89	1.84	1.80