

REVUE

2017/1

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

1

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122** ALGÉRIE CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
p. 126 RÉPUBLIQUE DU CONGO STANI ONDZE Université Marien Nguoubi

AMERIQUES

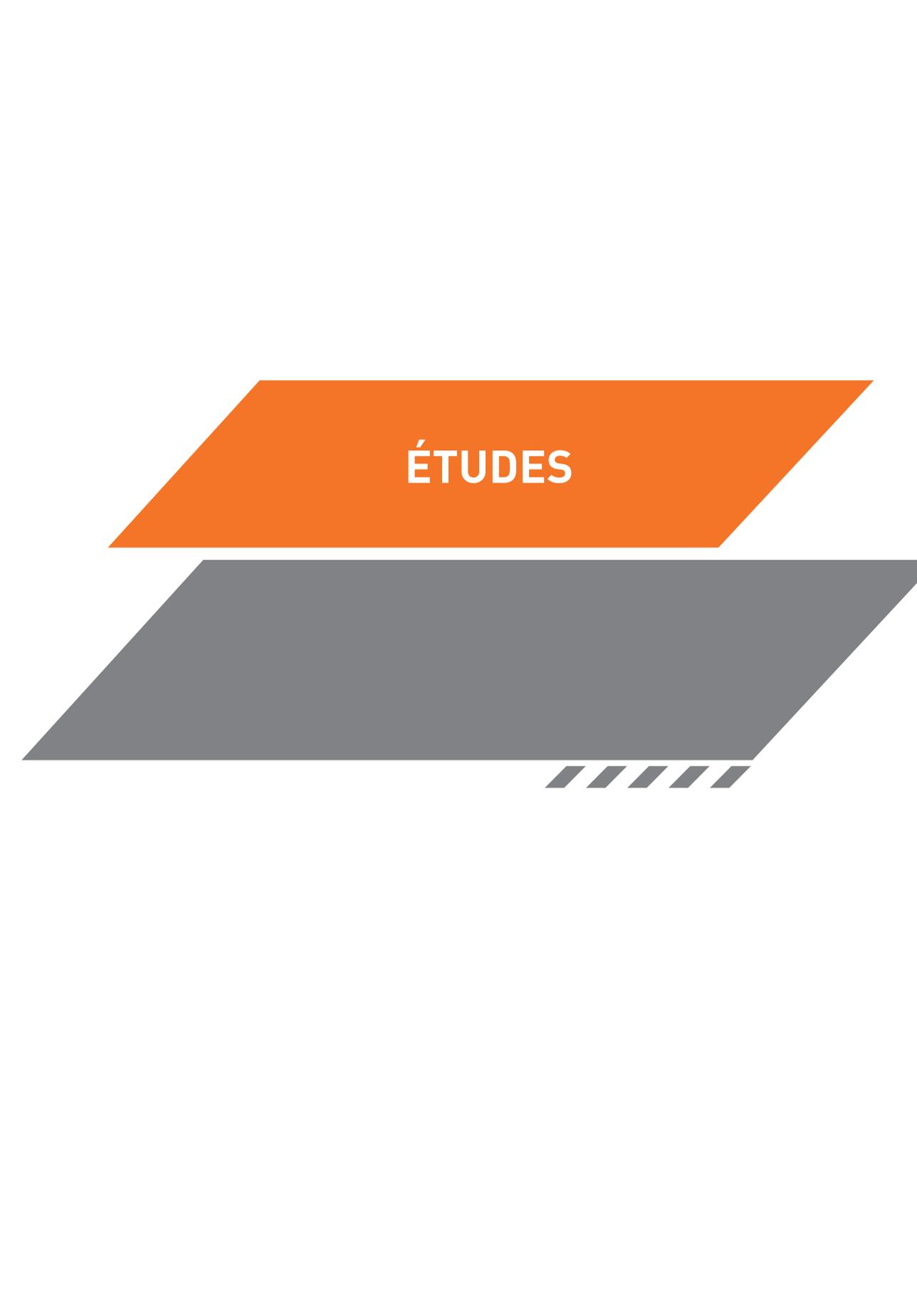
- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150** AUSTRALIE SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 154 JAPON YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158** AUTRICHE GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
p. 162 BELGIQUE AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
p. 166 BULGARIE YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
p. 170 DANEMARK CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
p. 174 ESPAGNE JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
p. 178 FÉDÉRATION DE RUSSIE ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
p. 182 FRANCE JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
p. 186 ITALIE SYLVAIN NADALET Université de Vérone
p. 190 PORTUGAL TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
p. 194 ROYAUME-UNI JO CARBY-HALL University of Hull
p. 198 SERBIE FILIP BOJIC Université de Belgrade
p. 202 SUISSE KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
p. 206 TURQUIE MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ÉTUDES

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN *



ABSTRACT

The codification of labor legislation in 2004 aimed at the modernization of industrial relations through the integration of international standards and the approximation with the legislations of the partner countries of Morocco. Efforts to pursue this path to achieve decent work require the ratification of certain important Conventions, extending the scope of legal protection and improving its effectiveness.

KEY WORDS : Standards, international conventions, integration, compliance, primacy of rules, constitution, human rights, freedom of association, forced labor, equality, non-discrimination, governance, ratification.

RÉSUMÉ

La codification de la législation du travail en 2004 a visé la modernisation des relations professionnelles en assurant l'intégration des normes internationales et le rapprochement avec les législations des pays partenaires du Maroc. Les efforts à poursuivre sur cette voie pour assurer le travail décent requièrent la ratification de certaines conventions importantes, l'extension du champ de la protection légale et l'amélioration de son effectivité.

MOTS CLÉS : Normes, conventions internationales, intégration, conformité, primauté des règles, constitution, droits humains, liberté syndicale, travail forcé, égalité, non-discrimination, gouvernance, ratification.

* Le présent article a bénéficié d'une recherche réalisée par l'auteur pour la rédaction d'un rapport du BIT sur la conformité du Code du travail aux normes internationales de travail (2015). Une version plus détaillée a été publiée dans les Mélanges en l'honneur du doyen Mohamed Bennani, Faculté de Droit de Casablanca, 2016

Le Code du travail porte le témoignage d'un mouvement de mise à niveau globale de l'Etat et de l'économie qui a trouvé ses marques dans la proclamation constitutionnelle de l'attachement du Maroc aux droits humains et l'ouverture du pays aux échanges internationaux en assurant notamment le rapprochement de la législation nationale avec les droits des partenaires économiques essentiels. La préparation du projet de loi par les pouvoirs publics et sa négociation par les organisations professionnelles, dans un contexte mondial imprégné par le programme de promotion et de suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail (1998) n'a pas manqué d'ériger les normes internationales du travail en indicateurs de succès de l'effort engagé à la fois pour la modernisation du Droit et la pacification des relations de travail. Le Code soutient à cet effet, dans son préambule, que ses dispositions sont toutes conformes avec les conventions des Nations Unies ratifiées par le Maroc ainsi qu'avec les conventions fondamentales de l'OIT invitant ainsi à les interpréter à la lumière des normes internationales correspondantes. Il ajoute que les normes fondamentales du travail s'appliquent de plein droit, abstraction faite de leur ratification, suivant en cela les termes même de la Déclaration de 1998 précitée. Il va plus loin encore en prescrivant qu'en cas de conflit entre une de ses dispositions et une norme internationale ratifiée, la primauté doit être donnée à la règle la plus favorable au travailleur. Cette solution aboutit en fait, à reconnaître la suprématie de la norme internationale du travail dans la mesure où elle se conçoit selon la Constitution de l'OIT comme une protection minimale que le droit national est appelé à améliorer¹. Il faut observer toutefois, que la Constitution de 2011 remet en cause la primauté absolue du droit international sur les règles du droit interne. Son préambule comble le mutisme des précédentes Constitutions en établissant que le Royaume du Maroc s'engage à « accorder aux conventions internationales, dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale immuable et dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays et à harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale ». Nonobstant une certaine imprécision de la formule, elle prescrit clairement que seules les conventions valablement ratifiées et publiées sont appelées à produire des effets de droit et que l'intégration de leurs règles dans l'ordre juridique interne est conditionnée par leur compatibilité avec les dispositions constitutionnelles et législatives en vigueur, ainsi qu'avec « l'identité immuable de la Nation ». Dans l'effort d'harmonisation que le législateur est appelé à fournir dans cette voie, il doit viser non seulement le respect des dispositions constitutionnelles explicites mais aussi les principes et les valeurs présumés constituant « l'identité immuable de la Nation ». De son côté, l'ordre judiciaire pourra, sous réserve du contrôle de constitutionnalité instauré, écarter l'application directe d'une norme internationale ratifiée lorsqu'il considère qu'elle n'est pas conforme à la loi ou qu'elle n'est pas « en harmonie avec l'identité immuable du pays ». Alors que la solution préconisée par le Code du travail privilégie systématiquement la règle la plus favorable au travailleur, la proclamation constitutionnelle donne la primauté à la loi chaque fois qu'elle est postérieure à la ratification de la convention. Le doute demeure permis lorsqu'il s'agit de règles entrées en vigueur antérieurement à celle-ci.

On peut penser que le risque de conflit des normes est limité dans le domaine du travail et de la protection sociale en raison de leur nature technique, d'autant plus que les mécanismes d'entrée en vigueur des conventions de l'OIT portent les Etats à les incorporer expressément dans leur ordre juridique. Mais il suffit de s'arrêter sur la situation créée par l'article 111 de la Constitution qui interdit aux magistrats d'adhérer à un syndicat pour prendre la mesure du problème tant dans la perspective de la ratification de la Convention 87 sur la liberté syndicale que de l'effet à lui donner en tant que source de normes fondamentales.

1 Cf. J.-M. Servais, *Les normes internationales de travail*, LGDJ, 2004, pp 43 et s.

En fait, si du côté marocain l'intégration des normes internationales du travail semble se concevoir principalement dans le cadre de l'harmonisation du droit interne avec les engagements internationaux du pays, du point de vue des obligations que les Etats souscrivent en adhérant à l'OIT elle renvoie aux conditions qui régissent la ratification des conventions et le contrôle de leur application. En effet, la Constitution de l'Organisation oblige chaque Etat membre à soumettre à ses organes compétents toute nouvelle convention en vue de son adoption. L'article 19 prescrit à l'Etat qui ratifie de prendre « les mesures nécessaires pour rendre effectives ses dispositions », au plan du droit et de la pratique à la fois. De son côté, l'article 22 oblige l'Etat qui ratifie à présenter, selon la forme prescrite par le Conseil d'administration, des rapports réguliers contenant les précisions demandées par ce dernier, sur « les mesures prises pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré ». En tête de celle-ci, figurent toujours les dispositions légales donnant effet à la convention et écartant l'application de toute disposition contraire. Un contrôle similaire pèse de façon moins régulière sur les Etats qui ne ratifient pas une convention, pour suivre les progrès qu'ils réalisent sur la voie du rapprochement avec celle-ci et éventuellement de sa ratification. Les deux mécanismes sont déployés pour promouvoir le respect des conventions relatives aux principes et droits fondamentaux et recourent à cet effet à l'assistance technique. Le mécanisme régulier de contrôle des conventions ratifiées est plus spécialement chargé d'obtenir dans chaque pays la conformité de son droit et de la pratique aux conventions ratifiées, de manière à leur conférer une interprétation et une portée universelles.

L'intégration des normes internationales du travail en droit marocain gagne dans ces conditions à être étudiée à travers l'état des ratifications des conventions pertinentes par le Maroc et les commentaires que suscite leur application de la part des organes de contrôle de l'OIT. Son examen mérite d'être entamé par les droits fondamentaux en raison de l'intérêt qui leur est accordé par la communauté internationale et du suivi particulier dont ils font l'objet, indifféremment de leur ratification (II). Il sera ensuite complété par l'étude de l'intégration des autres conventions pertinentes dans l'ordre juridique national (III). Le champ de cette analyse étant constitué par le Code du travail, les conventions qui le débordent manifestement telles que celles qui traitent des marins, des travailleurs des mines et de la sécurité sociale ne seront évoquées que de manière connexe, en cas de besoin. En revanche, l'analyse des problèmes que soulève l'application des conventions retenues pour l'analyse n'écartera pas ceux qui débordent les relations assujetties au Code.

I - L'intégration des droits fondamentaux au travail

Les droits qualifiés de fondamentaux portent sur la liberté syndicale et son corolaire, la négociation collective, l'égalité et la non discrimination, l'interdiction du travail des enfants et l'éradication du travail obligatoire. A raison de deux conventions pour chacune de ces quatre catégories de droits, huit conventions ont été qualifiées, en conséquence, de fondamentales et retenues pour faire l'objet du programme de suivi et de promotion prévu par la Déclaration de 1998 précitée. Le contrôle particulier mis en place à cet effet constitue pour l'Organisation un indicateur majeur du progrès social de chaque pays et un objectif prioritaire de sa coopération. Les observations et les demandes directes adressées au Maroc par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations soulèvent les problèmes majeurs de mise en conformité relevés par l'Organisation, tandis que l'état des ratifications indique la distance qui reste à parcourir pour hisser la législation nationale au niveau des normes internationales les plus récentes, à commencer par la liberté d'association et de négociation collective.

A - La liberté syndicale et la négociation collective

Les normes principales qui régissent la liberté syndicale et la négociation collective sont contenues dans la Convention 87 sur la liberté syndicale et la Convention 98 sur la protection de la liberté syndicale et la négociation collective. La promotion de ces deux conventions se glisse dans l'effort plus général de promotion du dialogue social et s'exprime à travers les valeurs de représentation, de

participation et de concertation collectives inscrites aussi bien dans des conventions plus récentes que dans des résolutions et déclarations pertinentes notamment celle de 2008 sur le travail décent pour une mondialisation juste.

Au cours des dernières années, le Maroc a ratifié les Conventions n°135, 151 et 154 et a enregistré des progrès importants dans l'harmonisation subséquente de sa législation en matière de représentation collective et de liberté d'association. La ratification de la Convention n° 87 manque toutefois à ce tableau pour marquer définitivement l'admission sans réserve de la liberté syndicale et l'adhésion du Maroc à toutes les normes fondamentales. Cette convention reconnaît le droit d'organisation et de négociation collective à tous les travailleurs, à l'exclusion des personnels de l'armée et de la police au sens strict. Sa ratification se heurte aux dispositions contraires insérées dans les statuts particuliers de certains corps de fonctionnaires (magistrats, administration pénitentiaire, eaux et forêts, administrateurs de l'intérieur, gardiens de phares...). Elle soulève aussi la question de la loi organique sur la grève. Dans la doctrine de l'OIT, l'interdiction du droit de grève devrait être limitée aux seuls services publics dont l'interruption est susceptible de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la population, tandis que des restrictions visant à assurer le service minimum sont admises pour assurer les services essentiels à la population.

Dans les commentaires qu'elle adresse régulièrement au Maroc, la Commission d'Experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) demande la levée des interdictions qui concernent les fonctions autres que celles qui relèvent de l'armée et de la police, la révision de l'art 288 du Code pénal utilisé pour réprimer des grèves pacifiques, le renforcement des sanctions pénales pour violation de la liberté syndicale qu'elle estime peu dissuasives et l'amélioration de la protection judiciaire. La Commission estime aussi que les faibles résultats de la négociation collective témoignent des limites du système de représentation collective dans la promotion du dialogue social et le développement des droits. Elle observe à ce sujet, que le taux de 35% du nombre des délégués élus au niveau de l'établissement prévu dans le critère de désignation des syndicats les plus représentatifs constitue une entrave à la représentation et à la négociation collectives, dans la mesure où il est rarement atteint, en raison du pluralisme syndical accentué et de la prédominance des élus non syndicaux, particulièrement dans les PME.

B - L'égalité et la non discrimination

Les Conventions fondamentales n° 100 et 111 constituent les sources normatives principales en la matière. Dans leur portée afférente à l'égalité de genre, on peut leur annexer la convention relative aux travailleurs à responsabilité familiale et les conventions visant la protection de la maternité des travailleuses.

La ratification de la Convention n°183 rend obsolète pour le Maroc les Conventions n°3 et 103 qui sont d'ailleurs considérées dépassées par l'Organisation. En conséquence, seule la Convention n°158 sur les travailleurs à responsabilité familiale manque au tableau des ratifications.

La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération pose le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale pour les travailleuses et les travailleurs. Au-delà de l'égalité formelle de rémunération lorsque l'homme et la femme effectuent le même travail, la règle vise à combattre la dévalorisation de l'emploi féminin en prescrivant une vigilance particulière à l'endroit des emplois habituellement affectés aux femmes et généralement sous rémunérées en raison des stéréotypes qui accompagnent la répartition du travail selon le genre. L'art 346 du Code du travail pose la règle sans l'expliquer ni annoncer des mesures permettant sa mise en œuvre effective. Elle demeure sans équivalent dans la fonction publique et *a fortiori* dans les rapports salariés ne relevant d'aucun de ces deux régimes juridiques de travail. Seul le recours aux explications fournies dans les travaux de la Commission d'experts à ce sujet peut donner à l'article 346 précité la portée qui lui est conférée et fonder éventuellement l'application de la sanction pénale qui lui est attachée.

La Convention 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession couvre un champ d'application beaucoup plus vaste tant au plan matériel que personnel. Par « discrimination », elle vise « toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement, à l'exception de celles qui sont fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ». Elle englobe ainsi toutes formes de ségrégation dans l'emploi et la profession dès lors qu'elles sont fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale. Elle invite également les Etats qui la ratifient à retenir dans leur législation tout autre motif pertinent, compte tenu de leurs réalités. Le Code du travail a ainsi ajouté à cette énumération la situation conjugale, le handicap et l'affiliation syndicale. De son côté l'article 431 du Code pénal réprime, dans le travail comme au-delà des rapports qu'il engendre, toute distinction opérée entre les personnes en raison de la couleur, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, de l'opinion politique, de l'appartenance syndicale ainsi que de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, nation, race ou religion déterminée. Cette énumération élargit le champ retenu par le Code du travail à la discrimination au travail en raison l'état de santé, ce qui présente un intérêt pour les travailleurs porteurs du VIH /SIDA ou d'autres maladies lourdes comme le diabète. Elle l'étend aussi en toutes circonstances :

- au refus de fourniture d'un bien ou d'un service ;
- à l'entrave à l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- à la subordination de la fourniture d'un bien ou d'un service et à l'offre d'un emploi.

La mise en œuvre de ces règles est toutefois très limitée dans la pratique et ne donne lieu pratiquement jamais à des poursuites et des sanctions que ce soit en vertu du Code du travail ou du Code pénal. La Commission d'experts soulève l'absence de mesures en faveur de la protection et l'intégration de communautés qui se distinguent au sein de la nation par leurs cultures et leurs langues. Elle déplore aussi l'exclusion des travailleurs les plus vulnérables de la protection légale en vertu de l'article 4 du Code du travail. Il s'agit spécialement des travailleuses et des travailleurs domestiques pour lesquels une loi a été adoptée en 2015 et des travailleurs des petits établissements qui accomplissent des travaux essentiellement manuels à caractère traditionnel.

Au sujet de la ségrégation selon le genre, la Commission estime que les dispositions du Code pénal et du Code du travail relatives au harcèlement sexuel sont insuffisantes et doivent être renforcées pour inclure clairement aussi bien le harcèlement qui s'apparente à un chantage sexuel que celui qui prend la forme d'un environnement de travail hostile et préconise d'inclure des mesures concrètes de prévention y compris contre d'éventuelles représailles. Elle relève aussi la prévalence de la répartition sexuelle de l'emploi y compris dans la fonction publique. Elle regrette que les statistiques n'indiquent pas les progrès réalisés en termes d'équilibrage de la répartition hommes/femmes dans les différentes professions et d'accès des femmes à des postes de responsabilité dans l'administration publique : selon le Diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale établi en 2010, l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes avoisinait les 40%.

La Commission relève les progrès réalisés par le Code du travail par la mise en conformité de ses dispositions avec la Convention 183 sur la maternité. Elle estime qu'ils doivent être poursuivis en direction des travailleuses non assujetties au Code et pour obtenir le renforcement de leur effectivité. Elle préconise l'adoption de mesures légales destinées notamment à mieux encadrer la période d'allaitement dans la fonction publique, à l'inclure par le code dans la protection contre le licenciement, améliorer les mesures relatives à la santé de la mère et de l'enfant, la non discrimination en matière de renouvellement de CDD ainsi qu'à l'octroi de prestations en espèces aux travailleuses nécessiteuses privées de prestations de sécurité sociale.

C - L'éradication du travail forcé ou obligatoire

Deux conventions fondamentales sont consacrées à l'éradication du travail forcé et guident seules l'examen de la conformité de la législation marocaine aux normes internationales en la matière. La Convention pionnière n°29 vise l'interdiction du travail obligatoire y compris pour réaliser des objectifs de développement économique. Elle indique de manière restrictive les catégories de travaux exclus de son champ d'application, pouvant en conséquence se réaliser sur ordre de la puissance publique. La Convention 105 est venue restreindre ces dérogations en obligeant également les Etats qui la ratifient à s'interdire de recourir au travail obligatoire en tant que :

- mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;
- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- mesure de discipline du travail ;
- punition pour avoir participé à des grèves ;
- mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

La définition du travail forcé demeure celle élaborée par la première convention : il s'entend de « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré » à moins que le travail ou le service obligatoire :

- soit exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et limité à des activités revêtant un caractère purement militaire ;
- fasse partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays souverain ;
- soit ordonné à un individu par une condamnation prononcée par une décision judiciaire et que son exécution se déroule sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques, à l'exclusion de toute concession ou mise à disposition des personnes à autrui ;
- soit imposé dans les cas de force majeure ;
- relève des menus travaux communautaires exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, en tant qu'obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité.

Au Maroc, le Code des obligations et des contrats a toujours proclamé la nullité de toute convention risquant d'engager un travailleur jusqu'à sa mort (art. 727). Mais l'interdiction pénale du travail forcé n'a été introduite que par le Code du travail au moyen d'une incrimination lapidaire à l'encontre de « quiconque réquisitionne des salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré ». De leur côté, les incriminations du Code pénal ne s'harmonisent ni avec les normes internationales du travail ni avec le Code du travail. La notion figure seulement à l'article 467-2 qui sanctionne « quiconque exploite un enfant de moins de quinze ans pour l'exercice d'un travail forcé, fait office d'intermédiaire, ou provoque cette exploitation ». Pour son application, on doit entendre par travail forcé « le fait de contraindre un enfant à exercer un travail interdit par la loi ou à effectuer un travail préjudiciable à sa santé, à sa sûreté, à ses mœurs ou à sa formation ». Cette définition correspond plutôt aux pires formes de travail des enfants.

La législation pénale n'est pas non plus, en parfaite harmonie avec les deux conventions précitées en ce qui concerne le travail des personnes en détention criminelle. Les peines de réclusion, d'emprisonnement et de détention s'exécutent normalement avec le travail obligatoire (articles 24, 28 et 29 du code pénal). De même, l'obligation de travail caractérise aussi bien l'internement des récidivistes

dans un établissement spécialisé sous un régime approprié de réadaptation sociale (article 63). De son côté, le placement judiciaire dans une colonie agricole a pour objet d'exécuter des travaux agricoles. Plus généralement, le régime pénitentiaire institué par la loi 23-98 prescrit l'obligation de travail pour tous les prisonniers sous peine de sanctions disciplinaires (article 35 et s.) et permet aux détenus de travailler au profit de particuliers ou d'un organisme privé, sous réserve de l'existence d'une concession établie par convention administrative fixant les conditions d'emploi et de salaire (article 40). La Commission d'experts observe que la concession des prisonniers ne prévoit pas l'exécution du travail sous le contrôle de l'autorité publique, ce qui ne respecte pas les restrictions prévues par la Convention 105. Elle estime également que les articles 288 et 329 du Code pénal ainsi que les dispositions du Code de la presse risquent de donner lieu à des violations de la Convention 105 lorsqu'elles conduisent à accomplir un travail contre leur gré par des personnes sanctionnées en raison de leur participation à des grèves pacifiques, de leur oisiveté ou de l'expression d'une opinion politique ou idéologique. Elle estime aussi que soumettre la démission d'un fonctionnaire à l'acceptation discrétionnaire de l'administration en vertu de l'article 77 du Statut général de la fonction publique est contraire aux dispositions de la Convention 105. Il en va de même des lois régissant les réquisitions civiles et militaires (dahir du 15 août 1915 relatif aux réquisitions à effectuer pour les besoins militaires, dahir du 13 septembre 1938 sur l'organisation du pays en temps de guerre et dahir sur les réquisitions civiles du 11 mai 1931). Elle regrette enfin, que les sanctions pénales ne soient pas suffisamment dissuasives et que la législation n'incrimine pas la traite des personnes.

D - L'interdiction du travail des enfants

Parmi les quinze conventions et autant de recommandations de l'OIT visant à relever l'âge de travail des enfants et à assurer leur protection, les deux conventions les plus récentes entrées en vigueur respectivement en 1973 et 1999 sont fondamentales et déclassent les précédentes, à l'exception de celles qui portent sur l'examen médical des adolescents. Le Maroc les a ratifiées ainsi que la Convention n°15 qui a été mise à l'écart. Il n'a pas, en revanche, ratifié trois conventions techniques qui régissent le suivi médical des adolescents au travail. Aux termes des Conventions n°138 et n°182, la notion de travail des enfants correspond exclusivement aux activités que les enfants ne sont pas admis à accomplir, à l'inverse du sens usuel par lequel elle désigne tout travail effectué par les enfants. Les normes correspondantes délimitent le champ irréductible du travail proscrit pour les enfants, sous quelque statut ou forme que ce soit.

La Convention 138 sur l'âge minimum (1973) invite les Etats à poursuivre « une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimal d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental ». L'âge minimum de travail est fixé à 15 ans et ne peut être inférieur à celui de la scolarité obligatoire. Cette limite doit être portée à dix huit ans pour « tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ». Des dérogations sont permises pour « autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans, à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle ».

C'est aussi la limite de 18 ans qui a été retenue par la Convention n°182 qui prescrit l'interdiction immédiate des pires formes de travail des enfants et invite les Etats à prendre les mesures urgentes et efficaces pour les éradiquer effectivement, en incluant sous cette qualification :

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants dans les conflits armés ;

- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que définis dans les traités pertinents ;
- les travaux, qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants.

La Convention oblige les Etats à instaurer de manière permanente, des dispositifs efficaces de prévention, d'identification des risques et d'aide directe et appropriée aux victimes permettant d'entrer en contact avec les jeunes concernés, les soustraire des pires formes de travail, leur assurer la réadaptation et l'intégration sociales, ainsi que l'accès à l'éducation de base gratuite et à la formation professionnelle, en tenant compte notamment de la situation des filles.

Le Code du travail ne couvre que partiellement la population visée. Demeurent en dehors de son champ d'application tous les travailleurs non salariés ainsi que les travailleurs domestiques ou occupés au service de petites entreprises dans lesquelles ils exercent un métier manuel aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce. Ses dispositions fixent l'âge d'accès au travail à 15 ans révolus, prévoient un régime de protection jusqu'à 18 ans et renvoient à un décret d'application pour la détermination des travaux dangereux qui ne doivent être autorisés qu'à partir de cette limite d'âge. La même limite de 15 ans a été fixée à la scolarisation obligatoire par la loi 13-00 promulguée par le dahir du 19 mai 2000. Les amendements du Code pénal par la loi 24-03 ont apporté en 2006 leur concours à l'interdiction du travail des enfants en incriminant la vente des enfants et l'exercice d'activités qu'elles qualifient de travail forcé. D'autres dispositions renforcent les sanctions notamment à l'égard :

- des personnes qui excitent, favorisent ou facilitent la débauche, la prostitution des mineurs de moins de 18 ans ;
- des parents, le tuteur, le kafil, l'employeur ou toute personne ayant autorité sur un enfant de moins de 18 ans qui le livrent même gratuitement à un ou plusieurs vagabonds ou individus faisant métier de la mendicité.

Le travail des enfants au Maroc demeure néanmoins une préoccupation constante au sein des organisations internationales depuis les années soixante dix. Malgré les progrès accomplis au cours de la décennie écoulée, il a fait l'objet en 2010 d'une discussion détaillée au sein de la Commission de l'application des normes et continue de donner lieu à des demandes directes et des observations de la part de la Commission d'experts. Ses commentaires désignent à la fois les mesures de droit qui s'avèrent insuffisantes et la faible efficacité de l'action de l'Etat en la matière. Les taux de déperdition scolaire, le travail indépendant des enfants, leur exploitation sexuelle, leur présence dans les activités informelles et la cohérence des politiques publiques constituent la substance des commentaires récurrents.

Une interdiction générale du travail des enfants de moins de 15 ans révolus et de tous les mineurs dans les pires formes de travail aurait eu pour effet de satisfaire à la condition d'application immédiate de la mesure telle que prévue par la Convention 182, de mettre en conformité la norme avec la législation relative à la scolarité obligatoire et de séparer l'objectif d'interdiction du travail des enfants de celui de la réglementation du travail salarié. Mais les difficultés rencontrées par l'adoption des lois sur les travailleurs domestiques et l'emploi dans les petits établissements dans lesquels s'exerce un travail manuel traditionnel révèlent l'ampleur des problèmes socioéconomiques et de solarisation sous-jacents qui se dressent contre l'engagement d'actions massives d'extraction définitive de tous les jeunes du travail. L'harmonisation des politiques publiques et de manière subséquente du cadre législatif et institutionnel est nécessaire ici plus qu'ailleurs et doit viser en priorité les enfants les plus vulnérables et les formes les plus intolérables d'exploitation des enfants.

S'agissant des Conventions n°77, 78 et 124 sur l'examen médical des adolescents, on peut penser que leur faible présence dans le secteur industriel et leur absence des mines encouragent à leur ratification. Mais dans la mesure où les dispositions du Code du travail relatives à la médecine du travail trouvent des difficultés à s'appliquer, la ratification de ces conventions ne semble pas réunir les conditions d'effectivité.

II - L'intégration des autres normes internationales pertinentes

Parmi les autres normes internationales, l'OIT distingue quatre conventions qu'elle qualifie de prioritaires ou de gouvernance en raison de l'impact de leurs règles sur le développement et le respect des normes de travail. Trois d'entre elles portent sur l'inspection du travail et la politique de l'emploi. La quatrième concerne les consultations tripartites sur les normes internationales de travail. Leur examen gagne à englober le protocole facultatif relatif à l'inspection du travail (A). En raison de leur nombre élevé, les autres conventions dites techniques ne seront abordées que de manière succincte pour rendre compte de l'état des ratifications (B).

A - Les conventions de gouvernance

Le Maroc a ratifié les deux principales conventions portant sur l'inspection du travail et n'a pas encore ratifié le protocole qui s'y rapporte. La Convention n°81 est relative à l'inspection des établissements industriels et commerciaux et à titre complémentaire des entreprises minières et de transport. Elle demeure la source normative de base sur laquelle se reporte notamment la Recommandation n° 81 qui organise son application à d'autres secteurs. La Convention n°129 adapte son contenu au travail dans l'agriculture. Leurs normes définissent les fonctions et responsabilités du système national d'inspection du travail, les qualifications exigées de ses personnels, les ressources et les pouvoirs à leur attribuer notamment au titre de la police administrative, de l'indépendance et de l'impartialité. Elles traitent aussi des fonctions connexes qu'ils doivent assurer en matière de déclaration des accidents de travail et des maladies professionnelles et d'établissement ainsi que la rédaction de rapports annuels d'activité. Le Protocole relatif à la Convention sur l'inspection du travail adopté en 1995 étend cette fonction aux autres activités notamment les services « non commerciaux » tels que les administrations nationales, les forces armées, l'éducation, les services de santé, les services postaux, etc. La Convention n°178 sur l'inspection du travail (gens de mer) a complété ce dispositif en 1996 mais ses règles ont été révisées et intégrées en 2006 dans la Convention sur le travail maritime.

La mise en œuvre des Conventions 81 et 129 est régie principalement par le Code du travail et échoit à l'inspection du travail relevant du ministère de l'emploi. Les dispositions en vigueur assurent une conformité formelle aux normes des conventions de base. Les insuffisances relevées par la Commission d'experts sur leur application portent entre autres, sur le renforcement des moyens mis à la disposition de la fonction, l'incompatibilité des missions de contrôle avec celles de conciliation dans les conflits de travail, la qualité des rapports qui doivent rendre compte de cette activité, les statistiques à recueillir ainsi que la contribution de cette activité à l'éradication du travail des enfants. Outre les efforts à fournir pour accroître l'efficacité de l'inspection du travail dans le rétablissement des droits des travailleurs, la mise à niveau de la législation doit viser l'extension du système tant aux services publics et secteurs exclus qu'en direction du travail informel.

Dans les mines et la marine marchande, les fonctions d'inspection sont dévolues à des corps spécialisés rattachés aux administrations chargées de ces branches économiques. L'archaïsme des législations qui leur sont applicables ne laisse aucun doute sur la faible efficacité du contrôle auquel donne lieu son application. La ratification récente de la Convention sur le travail maritime et la préparation d'un nouveau Code minier devraient correspondre à l'ouverture de grands chantiers de mise à niveau normative dans ces deux domaines.

La troisième Convention prioritaire a pour objet les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail (n°144 adoptée en 1976). Elle vise à instaurer dans chaque Etat qui la ratifie, un mécanisme de consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs par le gouvernement à l'occasion du déroulement des procédures prévues par la Constitution de l'OIT dans le domaine des normes internationales du travail, notamment en vue de la ratification. Cette Convention n'est entrée en vigueur au Maroc que depuis le 13 mai 2014 et n'a donc pas encore donné lieu à un quelconque contrôle d'application.

La quatrième Convention prioritaire est relative à la politique de l'emploi (n°122). Son contenu invite les Etats à « formuler et appliquer comme objectif essentiel, l'adoption d'une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi dans le but de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi ». Elle prescrit de procurer à chaque travailleur « toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons » sans distinction ; les moyens à déployer devant tenir compte « du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux ». Elle préconise d'identifier et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale intégrée, les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs fixés et de prendre les dispositions utiles pour leur application y compris l'élaboration de programmes.

Son application fait l'objet actuellement d'une assistance technique pour l'élaboration de la stratégie nationale de l'emploi et la promotion du travail des jeunes. Le contrôle de sa mise en œuvre porte sur l'activité de l'ANAPEC et des différents programmes engagés en faveur de l'emploi des jeunes tels que *Idmaj*, qui porte sur le développement des ressources humaines de l'entreprise en vue d'améliorer son encadrement par le recrutement de jeunes diplômés ; *Taehil* qui vise à améliorer l'acquisition des compétences professionnelles et *Moukawalati* qui promeut l'auto-emploi. D'autres conventions régissent l'emploi des travailleurs, mais sept seulement parmi elles sont considérées à jour.

En écartant les conventions qui ne sont plus à jour, on retient les Conventions n°150 et 181 ratifiées par le Maroc et quatre autres qui ne l'ont pas été ou sont en cours de ratification. La Convention 150 sur l'administration du travail formule des directives relatives au système d'administration du travail dans son ensemble, y compris les mandats conférés aux partenaires sociaux dans des domaines déterminés. Elle tend à instaurer une politique d'administration du travail de nature à poursuivre la réalisation de l'objectif de plein emploi productif. Elle vise l'extension des fonctions du système d'administration du travail au-delà des rapports salariés de travail. Le ministère du Travail ou tout autre organe semblable est appelé à assurer la coordination du système et devrait disposer à cet effet des moyens de vérifier que les différents organes et organismes paraétatiques ou territoriaux qui interviennent dans le domaine de l'administration du travail agissent conformément à la législation nationale et respectent les objectifs et les mandats qui leur ont été fixés. Les dispositions de la Convention soulignent à la fois le rôle pivot de coordination, de contrôle et d'animation du système qui revient à une autorité gouvernementale responsable et le pluralisme institutionnel du système qui devrait inclure les organismes paraétatiques et les organisations professionnelles en clarifiant leurs responsabilités et attributions propres dans le respect de leur indépendance fonctionnelle. Ratifiée par le Maroc le 3 avril 2009, elle a fait l'objet d'un premier rapport d'application et d'une demande directe subséquente de la part de la Commission.

La Convention n°181 sur les agences d'emploi privées a été ratifiée par le Maroc deux ans après son adoption. Elle révisé les conventions antérieures sur les bureaux de placement pour tenir compte du contexte actuel dans lequel les agences d'emploi privées opèrent. Elle se préoccupe de les doter d'un statut de base sur des licences ou agréments et d'établir des règles interdisant notamment de mettre à la charge des travailleurs le paiement d'honoraires ou de charges indues, protégeant

leur vie privée et prévenant les abus à leur rencontre y compris en mettant en place un mécanisme efficace de recours. Les principales dispositions législatives correspondantes sont incluses dans le Livre IV du Code du travail. Mais la Commission d'experts a eu l'occasion d'observer alors que le Code était encore en état de projet que ses dispositions n'indiquaient pas clairement dans quelle mesure les agences de travail temporaire rentrent dans le champ de définition de l'agence d'emploi privée. Outre les éclaircissements qu'elle a demandé à ce sujet, elle a souhaité obtenir du gouvernement des indications sur les mesures qui assurent la protection des travailleurs employés par les agences d'emploi privées conformément à la Convention et celles par lesquelles est précisée et garantie la répartition de leurs responsabilités avec celles des entreprises utilisatrices. Le cumul des activités de médiation et de travail intérimaire semble ainsi nécessiter une meilleure mise en conformité avec la Convention. Il en va de même des charges qui peuvent être imputées aux travailleurs migrants, de la communication des informations et de l'exercice du contrôle sur ces activités.

Les conventions non ratifiées qui se rapportent à cette même thématique sont constituées principalement de la Convention n°140 sur le congé-éducation payé (1974), la Convention n°142 sur la mise en valeur des ressources humaines (1975) et la Convention n°159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983).

La première Convention prescrit aux Etats de formuler et appliquer une politique visant à promouvoir l'octroi d'un congé d'une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates à des fins éducatives qui peuvent porter indifféremment sur la formation à tous les niveaux, l'éducation générale, sociale ou civique ou d'éducation syndicale. Cette politique devrait tendre à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels. Elle doit favoriser la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté. D'une façon générale, elle doit favoriser la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs ainsi qu'une éducation et une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque, en coordination avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail.

De son côté, la Convention sur la mise en valeur des ressources humaines invite les Etats à développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, avec l'appui des services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi. Ces politiques doivent viser à améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social, d'influer sur ceux-ci, d'encourager à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société. Chaque Etat devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité. Cette Convention trouve une application partielle dans l'article 23 du Code du travail dont la mise en œuvre reste suspendue à l'adoption d'un décret d'application. La réforme en gestation de la politique de formation professionnelle et de l'éducation devrait plaider en faveur de la ratification de cette Convention.

Enfin la Convention n°159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983) considère que le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société. Elle s'applique à toutes les catégories de personnes handicapées. Elle prescrit aux Etats de formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées en assurant que les mesures appropriées de sa mise en œuvre soient accessibles à toutes les

catégories de personnes handicapées et leur offrent des possibilités d'emploi dans le marché libre du travail. Cette politique devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général. Les mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers. Les autres prescriptions tendent à instaurer une véritable politique publique d'adaptation, de réadaptation des personnes ayant des besoins particuliers en matière de travail.

B - Les autres conventions techniques

Elles couvrent tous les autres champs du travail et de la protection sociale. Leur examen sur la base de la classification par sujets retenue par l'OIT autorise d'effectuer des regroupements selon les thématiques suivantes : Sécurité et santé au travail, temps de travail, salaires, sécurité de l'emploi, travailleurs migrants, catégories particulières de travailleurs, sécurité sociale. On se limitera à visiter ces différentes rubriques pour faire état des ratifications par le Maroc

1 - Santé et sécurité au travail

Le Maroc a ratifié quatre conventions qui ne sont plus à jour et deux autres qui sont à jour. Il a aussi engagé la procédure de ratification de la Convention n°155 sur la santé et la sécurité au travail ouvrant ainsi la voie à l'adhésion aux normes de deuxième génération et à la mise en conformité de notre droit avec une dizaine d'autres conventions à jour.

2 - Temps de travail

Sur les dix conventions à jour, le Maroc en a ratifié sept ; mais quatre d'entre elles sont dépassées ou mises à l'écart. Deux conventions ratifiées sont à jour et une troisième placée sous statut intermédiaire. Trois autres conventions à jour ne sont pas ratifiées. Les efforts de mise en conformité normative devraient viser en particulier la Convention n°132 sur les congés payés, comme nous y invite la commission d'experts, mais aussi la Convention n°171 qui traite du travail de nuit dans l'esprit de l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention n°175 sur le travail à temps partiel, qui constitue un outil de lutte contre le travail informel et de protection des travailleurs précaires ainsi que ceux qui assument des responsabilités familiales.

3 - Salaire et la sécurité de l'emploi

Sur les six conventions en vigueur relatives au salaire et à la protection de l'emploi, le Maroc a ratifié les trois qui portent sur la fixation du salaire minimum et la Convention n°94 sur les clauses des contrats de travail (travaux publics). Les deux autres qui n'ont pas été ratifiées concernent la protection du salaire (Convention n°95, 1949) et la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur (Convention n°173, 1992). La Convention n°158 sur le licenciement est la seule qui régit la sécurité de l'emploi. Elle a été ratifiée par le Maroc.

4 - Sécurité sociale

De nombreuses conventions relatives à la sécurité sociale sont déclarées dépassées, mises à l'écart ou sous un statut intermédiaire, parmi celles qui ont été ratifiées par le Maroc : les Conventions n°12, 17, 18 et 19 sur la réparation des accidents du travail et la Convention n°42 sur les maladies professionnelles. Par contre, aucune des conventions postérieures à l'apparition du concept de sécurité sociale n'a été ratifiée par le Maroc. La procédure est en cours pour la ratification de la Convention n°102 concernant la norme minimum de sécurité sociale [1952]. En plus de celle-ci, six autres conventions sont à jour et devraient éclairer l'évolution future du système.

5 - Secteurs et catégories de travailleurs particuliers

La Convention sur le travail maritime (2006) révisé les conventions antérieures. Elle a été ratifiée par le Maroc en même temps que deux autres conventions qu'elle révisé. Tout le travail de mise en conformité avec le contenu de ce texte majeur reste à faire. Dans le domaine de la pêche, le Maroc a ratifié le 16 mai 2013, la Convention n°188 sur le travail dans la pêche. Celle-ci déclassé toutes les conventions antérieures et engage le pays sur un vaste chantier de mise à niveau normative et pratique. Concernant le travail dans les ports, le Maroc demeure lié par la Convention (n°27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, qui est dépassée depuis l'apparition du transport en vrac et par containers. Sa dénonciation devrait le conduire à ratifier la Convention (n°152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, (1979) qui demeure l'une plus complètes en matière de santé et de sécurité au travail, quand bien même ses normes sont à actualiser à la lumière des Conventions n°155, 174 et 187 précitées ainsi que du Protocole de 2002 relatif à la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Dans le domaine minier, la Convention (n°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, (1995) a été ratifiée le 4 juin 2013 et est entrée en vigueur une année plus tard, alors que le Code minier demeure en état d'avant-projet. Les principales autres conventions à jour portant sur des secteurs ou branches d'activités n'ont pas été ratifiées : il s'agit notamment de la Convention (n°149) sur le personnel infirmier (1977), de la Convention (n°177) sur le travail à domicile, 1996, de la Convention (n°172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants (1991) et de la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Enfin, aucune des deux conventions sur les travailleurs migrants n'a été ratifiée : la Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 et la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Conclusion

Depuis son indépendance, le Maroc a ratifié 62 conventions de l'OIT. La ratification de la Convention (n°138) sur l'âge minimum et de la Convention de 2006 sur le travail maritime entraîne la dénonciation automatique de treize conventions antérieures, ce qui ramène ce total à 49 conventions parmi lesquelles neuf sont dépassées ou à réviser. Sur les 40 ratifications restantes, huit conventions relèvent des 22 qui ont un statut intérimaire et 32 figurent parmi les 80 conventions à jour qui sont ouvertes à la ratification des Etats membres. La Convention n°87 sur la liberté est celle qui manque à la liste des conventions fondamentales et de gouvernance. L'adoption en 2014 par la Conférence internationale du travail du Protocole à la Convention sur le travail forcé invite à inscrire sa ratification ainsi que celle du protocole sur l'inspection du travail parmi les objectifs prioritaires. Les dernières ratifications enregistrées remontent à 2013 (n°131, 151, 144, 176 et 188). L'année précédente a été marquée par la ratification de quatre conventions mais seule la convention sur le travail maritime est entrée en vigueur l'année suivante dès lors que ses dispositions entraînent la dénonciation de plein droit des trois autres Conventions (n°163, 164 et 166). Ce vice de procédure, comme la précipitation manifeste qui imprègne les ratifications récentes par rapport à l'état d'harmonisation du droit dans les domaines qu'elles régissent, ne manquent pas d'interroger sur la politique nationale en la matière.

Autant la ratification des conventions fondamentales est urgente en raison aussi bien de l'intérêt mondial qui leur est attaché que du suivi spécifique dont elles font l'objet obligeant à rendre compte de leur respect, en toutes circonstances ; autant celle des conventions techniques n'est justifiée que lorsque le pays réunit les conditions de son respect, à commencer par les moyens de mise en conformité normative. Autrement, il se place dans la sphère de contrôle régulier de leur application et s'expose inutilement à des commentaires désobligeants des organes de contrôle, voire à figurer parmi les pays qui doivent se justifier auprès de la Commission des normes. Ce risque s'ajoute à celui que constitue le renouvellement d'observations relatives à la non conformité de certaines dispositions, dont la réforme ne requiert souvent que des amendements mineurs de lois souvent désuètes ou de faible teneur juridique. Au plan pratique, la faible effectivité des sanctions, leur caractère souvent peu dissuasif et l'incohérence des programmes publics constituent les entraves les plus notables à l'intégration effective des normes internationales en droit et à leur impact sur le progrès social, qui demeure leur finalité ultime.

RACHID FILALI MEKNASSI

Professeur à l'Université Mohamed V (Rabat), membre de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à l'OIT (Genève), membre du Conseil supérieur de l'Education, la formation et la recherche scientifique (Maroc).

Thèmes de recherche : droit du travail, sécurité sociale, droits humains, gouvernance et politiques publiques sociales.

Parmi ses publications :

~ « *Guide sur les droits fondamentaux pour les inspecteurs du travail du Maroc* », BIT-Genève, 2015 en versions arabe et française, 3 livrets réunis.

~ « *L'étude selon le genre de la protection sociale au Maroc* », ONU-femmes, 2014 , 260 pages.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE
Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », in initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)

CHÈQUE / CHECK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), **cocher la case ci-dessous**

ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE :

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Juin 2017

