

Royaume du Maroc
Ministère de l'Inclusion économique,
de la Petite entreprise, de l'Emploi
et des Compétences



المملكة المغربية
وزارة التجماع الاقتصادي والمفاوضة الصغرى
والتشغيل والكفاءات
+XIII+ I IVYOE
+C.L.O.+ I OEAH ALCOI, A ICODH+
EJJESEI, A OOLIOE A +OSX.O

► ETUDE JURIDIQUE SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL AU MAROC

► Publication de l'Observatoire National du Marché du Travail
Edition 2022

Avec l'appui de



Organisation
internationale
du Travail



Etude Juridique
Sur le travail
À temps partiel
Au Maroc

► SOMMAIRE

Inscrire progressivement le travail à temps partiel dans la législation du Maroc	6
Les normes de l'OIT sur le travail à temps partiel	7
Étude générale du travail à temps partiel	8
L'étude juridique comparative	8
La situation au Maroc	9
Le travail à temps partiel dans l'emploi public	11
Les normes internationales du travail à considérer	11
L'étude juridique comparative : de grands principes communs, une grande diversité des modalités concrètes	12
Inexistence ou marginalité du travail à temps partiel dans l'emploi public au Maroc	13
L'introduction progressive du travail à temps partiel dans l'emploi public au maroc	14
Objectifs et modalités du travail à temps partiel	14
Les voies de l'action	16
Annexe 1	18
Normes internationales du travail en rapport avec la réglementation du travail à temps partiel	18
Annexe 2	20
Comparaison de la convention n° 175 avec les dispositions correspondantes du droit en vigueur	20

► Inscrire progressivement le travail à temps partiel dans la législation du Maroc

Le travail à temps partiel ne figure pas dans la législation marocaine, qu'il s'agisse du code du travail ou des textes régissant l'emploi public.

Par ailleurs, l'image négative de précarité et de sous-emploi longtemps associé à cette forme d'emploi s'est fortement estompée dans de nombreux pays depuis une trentaine d'années et a connu un essor remarquable tant sur le plan qualitatif que dans ses motivations et modalités de mise en œuvre. En effet, il répond à certaines aspirations des travailleurs et des travailleuses quant à la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale ou privée. Il offre aussi une certaine souplesse aux employeurs dans l'organisation du travail; il peut même être indispensable face à certaines nécessités de la production ou du

service. Il peut enfin être utile aux politiques publiques dans la réalisation d'objectifs des politiques socio-économiques et familiales : promotion de l'emploi des femmes, insertion des jeunes, formation professionnelle, transition avec la retraite, etc.

Partant de ces deux constats, l'Observatoire National du Marché du Travail du Maroc (ONMT) a fait réaliser, avec l'appui du BIT, une étude juridique visant à faire le point sur l'état du droit en la matière et à proposer des pistes de travail pour sa réglementation, à la lumière des normes internationales, du droit comparé et des bonnes pratiques identifiées¹.

Points-clés

- Au Maroc, le travail à temps partiel ne figure ni dans le droit du travail ni dans la réglementation de l'emploi public.
- Les normes internationales du travail visent à assurer le respect des principes suivants : égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel, proportionnalité des droits et prestations, accès facilité au travail à temps partiel productif et librement choisi, nature volontaire du passage du travail à temps plein au temps partiel et vice versa.
- Il n'est pas rare que les entreprises marocaines recourent aux travailleurs à temps partiel de manière occasionnelle ou régulière, mais rien n'assure le respect de ces principes.
- Compte tenu du taux d'activité informelle et de l'ineffectivité relative du droit du travail, l'adoption d'un dispositif légal de protection du travailleur à temps partiel risque d'être détournée en vue de la sous-déclaration des travailleurs. **Une réglementation appropriée du travail à temps partiel devrait donc** s'inscrire dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- L'introduction de mesures visant à favoriser le travail à temps partiel productif et librement choisi pourrai également jouer un rôle important pour favoriser l'entrée ou le maintien des femmes sur le marché du travail.
- L'étude juridique comparative et l'examen de la situation au Maroc suggèrent d'envisager une introduction progressive du travail à temps partiel en commençant par l'emploi public.
- Deux situations possibles : 1) poste de travail à durée réduite ; 2) réduction du temps de travail à l'initiative du travailleur (responsabilités familiales, suite d'un congé, convenance personnelle, préretraite, formation).
- Les voies de l'action : dialogue social, action normative et activités de promotion.

1. Ahmed Bouharrou, Rachid Filali Meknassi : Le travail à temps partiel : Étude du droit et des mesures d'implémentation dans l'emploi public au Maroc. Rapport de synthèse. OIT, Ministère de l'inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences, du Royaume du Maroc. Lieu de publication, 2022.

► Les normes de l'OIT sur le travail à temps partiel

- Définition : une durée normale du travail inférieure à celle d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- Trois grands principes : égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel, proportionnalité des droits et prestations, accès facilité au travail à temps partiel productif et librement choisi, nature volontaire du passage du travail à temps plein au temps partiel et vice versa.

Les normes internationales pertinentes en la matière sont la Convention (n° 175) et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994. L'étude a aussi pris en considération les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) dans son étude d'ensemble de 2018 sur le temps de travail².

Définition

Le travail à temps partiel est défini comme l'accomplissement par le travailleur salarié d'une durée normale du travail inférieure à celle d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable, c'est-à-dire qui a le même type de relation d'emploi et effectue le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerce le même type de profession, ou un type de profession similaire, et ce dans le même établissement, la même entreprise ou la même branche d'activité (art. 1 de la convention n° 175). Il faut enfin préciser que la réduction collective du temps de travail en raison d'une baisse d'activité (dénommée « chômage partiel » dans certains pays francophones) ne relève pas du travail à temps partiel.

La protection des travailleurs à temps partiel

Les grands principes directeurs des normes internationales pour la protection des travailleurs à temps partiel peuvent se résumer ainsi : égalité de traitement et proportionnalité.

Le principe d'égalité de traitement, ou de non-discrimination, veut que les travailleurs à temps partiel bénéficient de la même protection que

les travailleurs à plein temps en matière de liberté syndicale et de négociation collective, de sécurité et de santé au travail et de non-discrimination dans la profession. Il implique des droits équivalents dans les domaines suivants : régimes légaux de sécurité sociale, protection de la maternité, cessation de la relation de travail, congés annuels et congés de maladie. Toutefois, ici, certains droits et prestations sont soumis à la règle de proportionnalité, c'est-à-dire au prorata de la durée relative du travail. Certaines exclusions sont possibles pour les salariés dont la durée du travail est très réduite.

Accès au travail à temps partiel productif et librement choisi, et libre choix pour les salariés

La convention appelle à faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs, sous réserve que la protection requise soit assurée. Le travail à temps partiel s'inscrit dans la politique générale de l'emploi, ce qui suppose de porter une attention particulière aux besoins et préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation. Les employeurs devraient notamment faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris pour des postes à responsabilité.

Au titre de la liberté de choix, le transfert d'un travail à temps plein à un temps partiel ou vice versa doit être volontaire et non subi par le travailleur.

2. OIT, Garantir un temps de travail décent pour l'avenir, 2018, https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618568/lang--fr/index.htm

► Étude générale du travail à temps partiel

- Étude juridique comparative : les constats et suggestions de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT.
- La situation au Maroc : le droit marocain ne régit pas le travail à temps partiel.
- Il n'est pas rare que les entreprises recourent aux travailleurs à temps partiel de manière occasionnelle ou régulière, mais rien n'oblige l'employeur à assurer l'égalité de traitement avec les travailleurs à plein temps.
- Une réglementation du travail à temps partiel permettrait de le promouvoir en sorte de satisfaire les besoins des employeurs et des travailleurs. Mais l'adoption d'un dispositif légal risque d'être détourné en vue de la sous-déclaration des travailleurs.
- Il paraît opportun d'envisager une démarche progressive, en commençant par le secteur public.

L'étude juridique comparative

L'étude juridique comparative fait le point sur les dispositions de la directive européenne en la matière, laquelle découle d'un accord-cadre négocié par les partenaires sociaux³. Elle passe ensuite en revue le droit de plusieurs pays en la matière : France, Tunisie, Canada, Belgique, Allemagne. En élargissant le champ d'observation au-delà de ces pays, on peut prendre la mesure du respect des dispositions des normes internationales du travail à la lecture des commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. On relèvera les points suivants :

- S'assurer que la définition du travail à temps partiel ne soit pas formulée de façon à créer des écarts qui privent les travailleurs de leurs droits reconnus dans la convention n°175 (§ 584)⁴.
- Les femmes étant surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel, « les inégalités, les disparités et les désavantages qu'elles affrontent méritent une attention particulière et devraient être abordées d'une façon dynamique » (§ 632).
- Favoriser « l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation et aux possibilités de développement de carrière, comme le préconise la recommandation n° 182 » (§ 632).
- Il est préoccupant que, « dans le cas où un

travailleur ne peut contester son licenciement que si les raisons données par l'employeur ne sont pas étayées et où ledit travailleur n'a pas droit à des indemnités de perte d'emploi, il est alors obligé de fait, d'accepter de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel » (§ 611).

- L'accès aux prestations de sécurité sociale « est important pour de nombreux travailleurs à temps partiel, sinon la majorité d'entre eux, et la fixation de seuils de revenu et de durée du travail à un niveau équitable constitue un moyen important pour améliorer cet accès, et peut-être également pour rendre les travailleurs à temps partiel plus désireux de contribuer aux systèmes de sécurité sociale » (§ 626).
- Il conviendrait d'envisager « des lois et des politiques nationales sur le transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa » (§ 651).

Enfin, si le salaire minimum légal, le principe de non-discrimination et la règle de la proportionnalité sont d'application courante; en revanche, l'exécution des heures supplémentaires soulève la question du taux de leur rémunération. Dans certains pays leur exécution fait l'objet de majoration. Dans d'autres, c'est seulement au-delà de la durée du temps plein que la majoration est versée.

3. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

4. Les numéros de paragraphes ci-après renvoient à : OIT, Garantir un temps de travail décent pour l'avenir, 2018 (voir note 2).

La situation au Maroc

Le droit du travail marocain ne réglemente pas le travail à temps partiel. Ce dernier est donc régi par les dispositions générales de la législation du travail et de la sécurité sociale. Quelques accords collectifs d'établissement en font mention. Dans la mesure où les fonctionnaires relèvent du Statut général de la fonction publique qui demeure muet sur la question, on présume qu'il ne trouve aucune place dans l'administration de l'Etat et des collectivités territoriales, quand bien même certaines indications donnent à penser qu'il peut se pratiquer sans porter cette qualification.

On peut tirer implicitement de l'article 6 du Code du travail que le travail à temps partiel est admis dès lors qu'il a pour cadre une relation d'emploi établie entre un salarié et un ou plusieurs employeurs.

L'application de la loi pousse logiquement à recourir à la règle du prorata temporis en ce qui concerne le salaire et d'autres éléments quantitatifs de la relation de travail. Mais la mise en œuvre pratique de la règle demeure à la discrétion de l'employeur en ce qui concerne le bénéfice des congés, des heures supplémentaires, d'avancement dans la carrière, etc. Rien n'oblige l'employeur à assurer l'égalité de traitement avec les travailleurs à plein temps. Il n'est d'ailleurs pas exclu que le contrat de travail interdise au travailleur à temps partiel d'occuper un autre emploi, ce qui aggrave sa précarité juridique. Dans la pratique, cette relation d'emploi ne se distingue pas des autres formes d'emploi atypique.

Parmi les catégories qui demeurent exclues du régime de sécurité sociale figurent les « travailleurs occasionnels ou temporaires du secteur privé », définis par la loi comme ceux qui ne travaillent pas plus de dix heures par semaine pour le même employeur ou le même groupe d'employeurs. D'autres clauses d'exclusion donnent à penser que les travailleurs à temps partiel sont privés de toute une série de prestations sociales.

La négociation collective le code du travail dispose que les modalités d'aménagement du temps du travail devraient se décider en consultation avec les institutions représentatives du personnel ou par accord conclu avec les délégués des salariés ou les représentants des syndicats. Parmi les thèmes de la négociation collective sur la durée du travail, figurent

l'aménagement de l'horaire et le calcul des salaires. Trois accords récents conclus dans des entreprises multinationales traitent du travail à temps partiel. On n'y relèvera les points suivants :

- **Définition** : deux accords retiennent une durée hebdomadaire comprise entre 25 et 50 % de la durée hebdomadaire régulière de travail; le troisième indique une durée hebdomadaire inférieure à la durée normale de travail, sans être inférieure à 2 heures par jour.
- **Motifs** : dans les trois conventions le recours à cette forme de travail doit répondre à l'intérêt du salarié et ne pas entraver le fonctionnement normal de l'activité et répond à l'intérêt du salarié.
- **Modalités** : les trois conventions précisent que le travail à temps partiel doit être formalisé dans un contrat écrit qui stipule, notamment, la durée hebdomadaire du travail et sa répartition entre les jours de la semaine.
- **Clauses particulières** : la réduction de la durée de travail en cas de crise économique passagère ne s'applique pas au salarié qui accomplit moins de 22 heures par semaine la consultation préalable du comité d'entreprise et l'affichage de la liste des travailleurs à temps partiel sont obligatoires ; l'information et l'octroi de la priorité aux travailleurs à temps partiel en cas de vacance de poste correspondant à leur qualification ou expérience professionnelles pour passer à plein temps.

La pratique Il n'est pas rare que les entreprises recourent aux travailleurs à temps partiel de manière occasionnelle ou régulière pour faire face à l'étalement de l'horaire du travail ou aux heures de pointe.

Par ailleurs, la question de l'aménagement du temps du travail n'a trouvé sa place ni dans les politiques publiques ni dans le débat social.

Le droit national ne distingue pas le travail à temps partiel des autres contrats de travail salarié. Cependant, la protection universelle qu'il offre est largement conçue pour des relations de travail typiques, à plein temps et de durée indéterminée. L'emploi à temps partiel s'exerce donc dans le cadre de la liberté contractuelle et du pouvoir de l'employeur quant à la durée et

à l'horaire de travail, ainsi qu'à la détermination du salaire. Et rien ne l'oblige à retenir la règle de la proportionnalité pour assurer la non-discrimination par rapport aux travailleurs à plein temps.

Le régime de sécurité sociale demeure aussi structuré selon le modèle industriel typique avec des prestations et des cotisations uniques peu adaptées aux formes atypiques de travail qui prévalent dans la société.

Cette absence de reconnaissance juridique, partagée avec d'autres formes d'emploi atypique, pousse le travail à temps partiel vers l'économie informelle. Dans un contexte marqué par la sous-déclaration des travailleurs à la sécurité sociale et par l'ineffectivité relative du droit du travail, **l'adoption d'un dispositif légal de protection du travailleur à temps partiel, risque d'être détourné en vue de la sous-déclaration des travailleurs** et de conforter ainsi la dissimulation et les dérives qui entretiennent l'économie informelle.

En revanche, une réglementation appropriée du travail à temps partiel – comme des autres formes d'emploi atypique – permettrait de le promouvoir en sorte de satisfaire les besoins des employeurs et des travailleurs. Elle devrait s'inscrire dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, ce qui suppose l'insertion de la majorité des établissements qui ont recours au travail à temps partiel dans la sphère de l'économie formelle⁵. Sinon, un tel cadre normatif risque de servir de cheval de Troie pour camoufler la sous-déclaration des travailleurs déjà largement pratiquée. Compte tenu des risques mentionnés ci-dessus, d'informalité et d'ineffectivité relative du droit du travail, il paraît opportun d'envisager une démarche progressive d'alignement sur les dispositions des normes internationales de travail. Et ce, en commençant par le secteur public, qui offre des garanties et pourrait jouer un rôle d'entraînement en intégrant le travail à temps partiel parmi les modalités de fonctionnement du service public et d'adaptation de l'emploi aux besoins des travailleurs. **L'Annexe 2** présente un comparatif des dispositions de la convention n° 175 et des dispositions correspondantes de la législation marocaine.

■ ■ Cette absence de reconnaissance juridique, partagée avec d'autres formes d'emploi atypique, pousse le travail à temps partiel vers l'économie informelle.

5. Au sens de la recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

► Le travail à temps partiel dans l'emploi public

- Les normes internationales du travail n'établissent pas de différence entre le secteur privé et le secteur public en ce qui concerne le travail à temps partiel.
- L'étude juridique comparative fait apparaître de grands principes communs, mais aussi une grande diversité des modalités concrètes.
- On constate l'inexistence ou la marginalité du travail à temps partiel dans l'emploi public au Maroc.

Le secteur public est défini comme l'ensemble des activités marchandes ou non marchandes gérées, contrôlées et majoritairement financées par les pouvoirs publics. Il est composé des administrations publiques et des sociétés publiques⁶. Quant aux définitions de l'agent public, de l'emploi public, ou de la fonction publique, leur intérêt est limité pour l'étude juridique du travail à temps partiel. D'autant que les normes internationales en la matière couvrent tous les travailleurs salariés, et ne font pas de différence entre le secteur privé et le secteur public en ce qui concerne le travail à temps partiel.

Les normes internationales du travail à considérer

Étant entendu, comme nous l'avons vu plus haut, que l'objectif est d'aligner les dispositions régissant le travail à temps partiel sur celles qui figurent dans la convention no 175, il faut prendre en considération les effets d'autres normes internationales du travail sur cet objectif. L'annexe 1 récapitule les normes internationales du travail à prendre en considération.

La souplesse de la convention n° 175 permet d'instaurer un régime de travail à temps partiel applicable à tous les salariés y compris ceux relevant de la fonction publique, mais aussi d'adapter des régimes particuliers à certaines catégories d'emplois ou de travailleurs pour faire face à des problèmes d'application spécifiques à l'emploi public.

On ne relève aucune mention de l'application du temps partiel dans les emplois publics tant dans les commentaires de la CEACR au sujet de l'application de la convention n° 175 par les pays qui l'ont ratifiée que dans de l'étude d'ensemble de 2018 sur le temps de travail. Cela laisse présager qu'il n'y rencontre pas d'entraves particulières et s'appliquerait dans les conditions similaires à celles du secteur privé.

Enfin, La convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique porte sur la liberté syndicale et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique. On retiendra que la seule appartenance à la fonction publique ne justifie pas l'exclusion des travailleurs de la jouissance des droits au travail conférés par les normes internationales. Hormis lorsque des considérations de service public justifient certaines restrictions, l'égalité de traitement s'impose.

6. Messaoud Hammouya, BIT, Programme des activités sectorielles ; Bureau statistique, document de travail, Statistiques de l'emploi dans le secteur public, Méthodologies, Structures et tendances, 1999, p. 3.

L'étude juridique comparative : de grands principes communs, une grande diversité des modalités concrètes

La rigidité du statut général de la fonction publique a longtemps fait obstacle au recours à l'emploi à temps partiel. Mais depuis les années quatre-vingt, l'emploi public s'est recentré sur la fonction publique administrative, infléchi aux objectifs d'efficience du service public et aligné sur les objectifs des politiques sociales. Le travail à temps partiel y a trouvé sa place, quoique dans une proportion moindre que dans le secteur privé, où il se situe dans de nombreux pays entre 20 et 35 pour cent des emplois. Il s'exerce souvent de plein droit en raison des responsabilités familiales, de l'état de santé et de la formation.

Il se présente en général comme un transfert du fonctionnaire, à sa demande, du plein temps au temps partiel. Mais de plus en plus de services publics créent des postes permanents à temps partiel ou à mi-temps pour satisfaire aux nécessités de service public : garde d'enfants après l'horaire scolaire, service administratifs communaux périodiques, etc.

En ce qui concerne **l'Union Européenne**, la directive relative au travail à temps partiel ne fait pas de distinction entre emploi privé et emploi public. Elle découle d'un accord-cadre négocié par les partenaires sociaux, négociation dans laquelle le secteur public était formellement représenté tant du côté des travailleurs que des employeurs. Pour ce qui est de la **France**, les fonctionnaires peuvent bénéficier du travail à temps partiel tout au long de leur carrière, sous réserve de l'intérêt du service. Par ailleurs, l'exercice du travail à temps partiel est acquis de droit aux agents publics en raison de certains événements familiaux : naissance ou adoption d'un enfant; soins à donner à son conjoint ou à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Il est aussi acquis de droit en cas de handicap reconnu du fonctionnaire lui-même. Le seul dispositif similaire au travail à temps partiel admis dans la fonction publique en Tunisie est un régime spécial de travail à mi-

temps avec le bénéfice des deux tiers du salaire au profit des mères d'un mineur de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé et il peut s'agir d'enfants adoptés ou en cours d'adoption. En **Belgique**, la loi relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, transpose en droit belge la directive européenne susmentionnée. Elle pose les principes d'égalité et de proportionnalité ainsi que les limites potentielles à leur mise en œuvre. Elle s'appuie sur la notion d'aménagement du temps du travail qui permet aux travailleurs de diminuer leur activité selon diverses dispositions: crédit-temps, congé parental, congé pour assistance médicale, congé pour soins palliatifs et congé de proche-aidant.

En **Allemagne**, des dispositifs différents s'appliquent à la fonction publique fédérale et à celle des Länder et autres collectivités territoriales. La majorité des salariés du secteur public, relèvent actuellement du droit général du travail et des conventions collectives. Selon la loi sur le travail à temps partiel et de durée déterminée, le travail à temps partiel constitue: 1) une modalité de gestion du service public par la création de postes à temps partiel; 2) une possibilité de réduction de son activité par l'agent en raison de ses responsabilités familiales, de sa santé ou de sa formation. En **Suisse**, où le nombre de travailleurs effectuant un horaire inférieur au plein temps est l'un des plus élevés de l'OCDE, avec près de 40 pour cent des actifs occupés, la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce s'applique à toutes les entreprises publiques et privées, à l'exclusion des administrations fédérales, cantonales et communales et des activités de transport. Cependant, moins de 10 pour cent des salariés se trouvent écartés formellement de son champ d'application. Le travail à temps partiel n'est pas spécifiquement réglementé et apparaît comme une simple application de la règle générale selon laquelle le travail salarié régulier est fourni par heures, demi-journées ou journées.

Inexistence ou marginalité du travail à temps partiel dans l'emploi public au Maroc

Les emplois publics sont constitués de la fonction publique de l'Etat et de celle des collectivités territoriales. Les deux sont régies par le statut général de la fonction publique. Selon les données les plus récentes rendues publiques en 2015 par le département chargé de la fonction publique, les effectifs civils de celle-ci étaient constitués en 2014 de 527 724 agents, une actualisation estimative portant ce nombre à 568 149 en 2021. Les plus gros effectifs sont ceux du ministère de l'Education Nationale (53 % du total), suivis des ministères de l'Intérieur (16,41 %), de la Santé (8,9 %), de l'Enseignement Supérieur (4,33 %), de la Justice et des Libertés (3,61 %), de l'Economie et des Finances (1,5 %). Le rapport note aussi de grandes disparités dans la répartition des effectifs entre les régions : les trois quarts des effectifs sont concentrés au niveau de six régions seulement, et la Région Rabat-Salé-Kénitra en occupe 21 %. Le taux de féminisation dans l'Administration publique était de 35,3 %. A ces fonctionnaires de l'Etat, s'ajoutent les agents fonctionnaires des collectivités territoriales au nombre de 172 884 en 2019.

Le décret fixant les jours et les horaires de travail dans les administrations de l'Etat et des collectivités territoriales est d'application générale, à l'exclusion des établissements d'enseignement. Les horaires de service s'étalent du lundi au vendredi de 8 h30 à 16h30 avec une pause quotidienne de trente minutes à la mi-journée. Des aménagements peuvent être décidés à l'horaire réglementaire sous réserve de respecter la durée du travail prescrite.

Le mutisme du statut général de la fonction publique sur le travail à temps partiel s'oppose à sa pratique dans les services publics assujettis au droit administratif.

Le fonctionnaire n'est pas autorisé non plus à avoir une autre activité lucrative. Les dérogations admises sont limitées aux œuvres artistiques, littéraires, scientifiques et sportives dans lesquelles le caractère commercial n'est

pas dominant. Sur autorisation hiérarchique, le fonctionnaire peut prêter des prestations d'enseignement, d'expertise, de conseil ou d'étude à titre privé et rémunéré. Cela ne le libère pas de l'obligation d'accomplissement du plein temps dans le service public. A côté de ce régime commun, l'analyse du droit en vigueur a révélé deux dérogations relativement marginales. Elles concernent : le temps plein aménagé des enseignants des CHU et l'exercice de la médecine du travail par les fonctionnaires de l'Etat dans les entreprises privées et publiques en plus de leur travail régulier. En sens inverse, deux dérogations autorisent, dans des limites aussi restreintes, des non-fonctionnaires à accomplir des prestations rémunérées dans les services publics : les vacations dans les établissements de l'enseignement supérieur et les prestations que des médecins libéraux peuvent être appelés à réaliser lors des formations de soins de santé publique. Aucune de ces situations ne correspond au travail à temps partiel tel qu'il est défini en droit international et en droit comparé.

Dans ce contexte, on peut penser que les aménagements du temps du travail dans les administrations ont lieu pour des raisons professionnelles, personnelles ou sociales, et relèvent d'arrangements de fait, avec un risque d'excès de pouvoir, sans considération de leur légitimité ou de leur fréquence. On peut probablement inclure dans ces pratiques le congé sabbatique accordé aux enseignants chercheurs, le travail à mi-temps d'agents convalescents, les absences autorisées, etc.

L'introduction du travail à temps partiel dans l'administration devrait régulariser de telles pratiques, contribuer au bien-être des agents publics et améliorer l'efficacité du service public. Elle devrait trouver un cadre approprié dans le chantier de la modernisation du secteur public et celui de la réforme de la sécurité sociale.

► L'introduction progressive du travail à temps partiel dans l'emploi public au maroc

- Deux modalités possibles : 1) poste de travail à durée réduite ; 2) réduction du temps de travail à l'initiative du travailleur (responsabilités familiales, suite d'un congé, convenance personnelle, préretraite, formation).
- Les voies de l'action : dialogue social, action normative et activités de promotion.

Objectifs et modalités du travail à temps partiel

Tel qu'il est défini, le travail à temps partiel se présente sous deux formes distinctes :

L'existence de postes de travail dont la durée est réduite pour les besoins de service;

La réduction de la durée du travail d'un salarié à plein temps avec ou non la possibilité de retour au plein temps.

Pour éviter toute confusion entre les deux concepts, il faut porter une attention particulière à la définition générale du travail à temps partiel et à ses mécanismes.

1. Poste de travail à durée réduite

Cette situation est courante dans les entreprises. Elle est plus rare dans les emplois publics, notamment dans les régimes administratifs dotés d'un statut de la fonction publique.

Pour les collectivités territoriales, la solution convient pour offrir aux usagers des services de proximité qui ne justifient pas un fonctionnement continu. Des prestations administratives comme celles de l'état civil par exemple, peuvent être valablement assurées à mi-temps ou pendant deux ou trois jours de la semaine. Un même salarié spécialisé peut aussi occuper le même poste dans deux ou trois communes voisines pour un temps limité, notamment dans les activités sportives, culturelles ou de soins aux personnes. La formule peut aussi servir des objectifs sociaux, notamment l'emploi des femmes, l'emploi des étudiants, la lutte contre le chômage, l'encouragement à la préretraite, du travail des seniors, etc.

La création de ces postes dans les services publics marocains peut emprunter trois voies :

- L'instauration d'un cadre légal et réglementaire qui autorise la création de ces postes budgétaires et éventuellement les règles de leur transformation, selon les besoins en postes ordinaires;
- L'admission de l'engagement à ces postes par voie de contrat à durée déterminée ou indéterminée avec, sur la base de la proportionnalité, les mêmes droits et obligations que les travailleurs à temps plein;
- La création de ces emplois dans le budget et leur soumission au droit du travail et de sécurité sociale, en balisant toutefois les mesures de mise en œuvre de la règle du prorata temporis et des prestations équivalentes.

2. La réduction du temps de travail à l'initiative du travailleur

Dans certaines situations, le passage au temps partiel se fait de plein droit; dans d'autres, l'autorisation de la hiérarchie est requise. Ce réaménagement peut être prévu dans la réglementation en matière d'aménagement du temps de travail ou bien faire l'objet d'une négociation. Lorsque les motifs de la demande sont soutenus par la politique publique, le bénéfice de la mesure s'acquiert de plein droit ou ne peut faire l'objet, en cas de nécessité de service, que d'un report provisoire : c'est le cas par exemple lorsque l'on encourage la préretraite, l'exercice égalitaire des responsabilités familiales ou encore la formation tout au long de la vie. La plupart des législations permettent le refus de la mesure pour nécessité de service; mais lorsque le refus se répète ou que le motif correspond à des objectifs des politiques publiques, le caractère unilatéral et discrétionnaire de la décision hiérarchique se trouve encadré par des dispositions strictes.

Lorsque la réduction de la durée travail est autorisée de plein droit, elle peut faire l'objet de certaines restrictions : plafond d'utilisation durant toute la carrière du fonctionnaire périodes minimales ou maximales; obligation de travailler à mi-temps, etc.

Il faut aussi tenir compte de l'articulation avec le mécanisme des cotisations à la sécurité sociale autant pour assurer la continuité de la couverture que pour éviter que leur ponction soit pénalisante pour le régime par répartition en vigueur ou pour les revenus du travailleur.

Les principaux motifs de passage au temps partiel sont les suivants.

► Responsabilités familiales

La notion peut s'appliquer seulement aux parents d'enfants en bas âge ou couvrir d'autres situations. Au Maroc, le statut général de la fonction publique ne prévoit que l'octroi d'un congé de dix jours « aux fonctionnaires justifiant de raisons familiales, de motifs graves et exceptionnels » (art 41-3).

► Suite d'un congé de maladie ou de maternité

Le bénéfice d'un transfert au temps partiel dans ces situations mérite d'être envisagé à la lumière des règles qui régissent les congés de maladie et de maternité au Maroc. Le statut général de la fonction publique, comme le code du travail, prescrit un congé de maternité obligatoire de quatorze semaines. Il peut être prorogé de trois mois, puis suivi d'une mise en disponibilité d'un an. Ces suspensions de travail ont pour corollaire la suspension du salaire. Or, l'admission du travail à temps partiel dans ces situations pourrait donner de l'effectivité à la mesure dans le privé et améliorer la prise en compte de la santé de la mère et de l'enfant dans tous les cas. La même approche mérite d'être envisagée en ce qui concerne les congés de maladie et leurs suites.

► Convenance personnelle

De nombreuses législations mentionnent sous cette dénomination les motifs qui justifient pour le salarié le bénéfice du travail à temps partiel. D'autres invoquent seulement ce motif et laissent à l'autorité compétente la liberté d'en décider, compte tenu des nécessités de service et de l'opportunité de la mesure. Une solution

innovante est retenue par le droit belge sous forme d'un « capital temps » ou « compte-congé » attribué à chaque agent pendant toute la carrière, lui permettant d'aménager pendant des périodes limitées et sous un plafond, la durée du travail afin de réserver le reste du temps à des occupations personnelles. La mesure peut être d'une grande utilité pour mener des activités professionnelles ponctuelles, sportives, artistiques, etc.

► Préretraite

La transition vers la retraite est un autre objectif du travail à temps partiel. Au Maroc, les dispositions du code du travail obligent l'employeur à mettre à la retraite à l'âge légal le salarié qui a réuni les conditions d'acquisition de la pension de vieillesse ; mais celle-ci est modique. Dans le secteur public, le report progressif de l'âge de retraite pour équilibrer les finances des organismes de prévoyance rencontre l'hostilité des syndicats qui avancent la nécessité de prendre en compte la pénibilité de certains emplois, la diminution des capacités de travail, la libération des emplois pour les jeunes, etc. L'admission du travail à temps partiel peut répondre aux contraintes des travailleurs, des services publics et de l'avenir des fonds de retraite en offrant les possibilités de préretraite. La mesure laisse le choix de réduire volontairement, à l'approche de l'âge légal de retraite, l'activité professionnelle des fonctionnaires, en les autorisant à exercer une activité qui ne présente pas de conflit d'intérêt. De nombreux Etats ont encouragé cette solution pour favoriser la création d'emplois, dans d'autres, elle relève du partage des postes.

► Formation

Le droit à la formation continue prévue par le code du travail s'applique à certains salariés du secteur privé, au personnel des entreprises et établissements publics et aux travailleurs non-salariés. La loi prévoit d'inclure dans le temps du travail la formation continue à l'initiative de l'employeur et attribue au salarié un compte-formation de 3 jours par an cumulable sur cinq ans. Ce dispositif n'a pas d'équivalent dans la fonction publique, même si la formation continue dans l'intérêt du service a de plus en plus cours. L'admission du travail à temps partiel devrait régulariser les pratiques actuelles et donner au droit à la formation l'assise juridique qui lui fait défaut.

Les voies de l'action

L'inscription du travail à temps partiel dans le droit doit s'inspirer des dispositions de la Convention n° 175 et la Recommandation n°182 de l'OIT. Elle appelle aussi un effort de mise en conformité du droit national avec d'autres normes internationales (voir annexe 1). La priorité donnée à la fonction publique ne doit pas constituer un objectif isolé et l'approche adoptée, si elle se fixe comme premier étape le statut général de la fonction publique, doit avoir des effets sur les entreprises et établissements publics, puis avoir un écho favorable dans les entreprises privées et participer ainsi à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et à l'objectif consistant à relever le taux d'emploi des femmes. Cet esprit de diffusion progressive impose la voie du dialogue social.

Le dialogue social

En premier lieu, le **dialogue social tripartite** devrait se saisir de la question pour valider aussi bien le principe de l'admission du travail à temps partiel que la pertinence de procéder à la réforme législative qu'il requiert, en commençant par la fonction publique. La démarche devrait revêtir dans une première étape une dimension d'information et de sensibilisation auprès des partenaires sociaux. Sa dimension délibérative devrait ensuite trouver sa place naturelle dans le comité national tripartite constitué en application de la convention n°144.

Le **dialogue bilatéral** propre à la fonction publique – au sein du Conseil supérieur de la fonction publique – pourrait avoir pour objet une sensibilisation préalable et des débats plus techniques entre les organisations professionnelles représentatives et les principaux départements concernés, notamment ceux des finances, de la fonction publique, de l'intérieur, de la santé, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

L'extension de la réforme au **secteur privé** dans une deuxième étape seulement, n'empêche pas que les partenaires sociaux concernés, notamment la Confédération générale des entreprises du Maroc, le département du travail et les syndicats professionnels qui sont les parties centrales au Comité tripartite se saisissent du

sujet, pour valider la vision globale. Le Conseil national de la négociation collective pourrait aussi être saisi à ce sujet. Dans la mesure où trois accords collectifs d'établissement traitent déjà du travail à temps partiel, des activités d'étude, d'échange et de proposition pourraient être menées pour suggérer les bonnes pratiques et proposer des supports conventionnels dans l'attente de la réforme législative.

L'action normative

Les réformes doivent se nourrir des normes internationales du travail et des bonnes pratiques internationales. Elles peuvent être portées par une loi de portée générale qui délègue aux autorités compétentes la mise en œuvre dans la fonction publique, le droit du travail et la législation sur la protection sociale. Mais ces réformes peuvent aussi se concentrer dans une première étape, sur le statut général de la fonction publique, le régime des pensions civiles et celui des retraites complémentaires, en attendant l'adoption d'un dispositif équivalent dans le droit du travail et de la sécurité sociale.

► La perspective de ratification de la convention no 175

La ratification de la Convention no 175 peut constituer un objectif à atteindre au terme de la mise en place d'une législation et d'un support institutionnel conformes à ses prescriptions, notamment celles qui obligent à assurer aux travailleurs à temps partiel :

- Les mêmes droits que les travailleurs à temps plein en matière de liberté syndicale, de négociation collective, de sécurité et santé au travail et de protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
- Des droits et prestations équivalentes dans les autres domaines, compte tenu de la durée du travail effective;
- Un travail à temps partiel productif et librement choisi.

► La voie législative

En tant que principal pourvoyeur de travail permanent, structuré et qualifié, l'administration publique étatique et territoriale est appelée par

cette forme d'emploi à promouvoir les droits au travail de catégories particulières, telles que les personnes assumant les responsabilités familiales ou en situation d'handicap. La stratégie de report de l'âge de retraite ouvre aussi l'opportunité d'instaurer les modalités de préretraite par le biais du travail à temps partiel.

Conformément à la logique de progressivité qui a été choisie, la réforme devrait commencer par l'amendement du statut général de la fonction publique. Elle pourrait se poursuivre par l'insertion du travail décent dans les textes de lois annoncés, relatif à la fonction publique locale, hospitalière ou de soins, ainsi qu'à certaines composantes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, dans le cadre du processus de décentralisation et de déconcentration.

Des mesures législatives sont aussi nécessaires pour extraire de la précarité juridique et de l'économie informelle le travail à temps partiel qui se pratique dans les relations d'emploi privées. Au minimum, la loi devrait :

Formuler le principe de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs à temps plein occupant un emploi comparable;

Définir le travail à temps partiel en l'autorisant sur un seuil minimum autant dans les contrats de durée déterminée que les contrats de durée indéterminée ou permanent;

Indiquer les circonstances dans lesquelles il peut être acquis de plein droit, notamment en lien avec les responsabilités familiales, la préretraite et la formation.

Tout le volet relatif à l'adaptation de la sécurité sociale, du régime des accidents du travail, de celui des maladies professionnelles soulève la question de la détermination du support légal adéquat et l'option entre l'insertion de règles complètes dans les lois ou bien la mention des principes, tels celui de l'égalité de traitement et de la proportionnalité, en renvoyant selon les cas, aux dispositions réglementaires et au droit conventionnel pour leur mise en application.

Sans doute aussi la sécurité juridique plaide-t-elle pour l'exigence d'un contrat de travail à temps partiel écrit chaque fois que son objet porte sur une activité qui s'exerce en totalité ou en partie à temps plein dans l'entreprise pour sauvegarder la liberté de choix du travailleur et empêcher le glissement vers l'informalité.

► Les instruments et actions de promotion

Les parties prenantes, notamment les organisations professionnelles les plus représentatives et les associations sectorielles dont les membres ont recours à cette forme d'emploi, devraient prendre l'initiative d'organiser avec les administrations concernées des activités visant à faire connaître cette modalité de travail et à promouvoir les bonnes règles pour sa mise en œuvre, à travers des guides d'utilisation, des modèles de contrats, et des outils d'application de la proportionnalité. L'administration publique devrait engager aussi la réflexion et l'expérimentation à ce sujet dans le cadre des réformes qu'elle met en place. L'adaptation des cotisations sociales et de la fiscalité constitue un facteur important de promotion de cette forme d'emploi. Ces mesures et initiatives appellent la mise en place d'un mécanisme de suivi et d'observation du marché du travail à temps partiel. Cette mission peut être exercée par l'Observatoire national du marché du travail.

► Formuler le principe de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs à temps plein occupant un emploi comparable;

► Annexe 1

Normes internationales du travail en rapport avec la réglementation du travail à temps partiel

- C175 - travail à temps partiel, 1994
- R182 - travail à temps partiel, 1994

Normes mentionnées dans le préambule de la convention no 175

- C100 - égalité de rémunération, 1951*
- C111 - convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*
- C156 – travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- C168 - promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- R169 - recommandation sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

Normes mentionnant le travail à temps partiel afin que l'application de leurs dispositions tienne compte de la situation particulière des travailleurs concernés

- R157 - personnel infirmier, 1977
- R162 - travailleurs âgés, 1980
- R165 - travailleurs ayant des responsabilités familiales
- R168 - réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Autres normes internationales particulièrement pertinentes

- C87 - liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948
- C98 - droit d'organisation et de négociation collective, 1949*
- C151 – relations de travail dans la fonction publique, 1978*
- C155 - sécurité et santé des travailleurs, 1981*
- C102 - sécurité sociale (norme minimum), 1952*
- C183 - protection de la maternité, 2000*
- C158 - protection contre le licenciement, 1982*
- C132 - congés payés (révisée), 1970*

Normes en rapport avec les objectifs du travail à temps partiel identifiés à partir du droit comparé

- ▶ C156 et R165 - travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- ▶ C159 et R168 - réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées, 1983
- ▶ C140 et R148 - congé-éducation payé, 1974
- ▶ R189 - création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- ▶ R162 - travailleurs âgés 1980
- ▶ C142 et R195 - mise en valeur des ressources humaines, 1975, et 2004
- ▶ C183* et R191 - protection de la maternité, 2000
- ▶ C149 et R157 - personnel infirmier, 1977
- ▶ R176 - promotion de l'emploi et protection contre le chômage, 1988
- ▶ R202 - socles de protection sociale, 2012
- ▶ R204 - transition de l'économie informelle vers l'économie formelle
- ▶ R200 - VIH et sida, 2010

C = convention ; R = recommandation ; les conventions sont soumises à ratifications, les recommandations non.

*** Conventions ratifiées par le Maroc.**



► Annexe 2

Comparaison de la convention n° 175 avec les dispositions correspondantes du droit en vigueur

Dispositions de la convention n° 175	Législation correspondante	Mesures de réforme envisageables
Art 1 : définition de travailleur à temps partiel Aux fins de la présente convention: (a) l'expression travailleur à temps partiel désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; (b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée; (c) l'expression travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable se réfère à un travailleur à plein temps : (i) ayant le même type de relation d'emploi ; (ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire; (iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé ; (d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel,	La législation nationale ne définit ni le travailleur à temps partiel, ni le travail à temps partiel. Elle ne permet donc pas d'identifier ce travail parmi les autres formes d'emploi qui ne correspondent pas au modèle typique de travail permanent à temps plein. Les articles 6 du code du travail, 2 de la loi sur la sécurité sociale et 5 de la loi sur les accidents du travail se limitent à énoncer que le salarié peut travailler pour le compte de plusieurs employeurs. Le droit de la sécurité sociale donne une définition du travailleur temporaire ou occasionnel du secteur privé dans l'article 2 comme suit : « les travailleurs qui ne travaillent pas plus de dix heures par semaine pour le même employeur ou le même groupe d'employeur ». Elle les exclut encore de son champ d'application En l'absence de définition légale, la règle du § 4 de la convention devient sans objet. Elle dispose "l'employeur devrait consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles qui peuvent être appropriées."	Elaborer une définition en harmonie avec les critères établis par la convention et valable pour le droit du travail, le droit de la sécurité sociale et pour le régime des accidents du travail. Cela soulève la question de l'introduction de cette forme d'emploi dans la fonction publique et celle de l'adaptation des différentes lois qui régissent les statuts des personnels et leur couverture sociale. Dans l'état du droit et de la pratique, il n'est pas possible d'extraire le travail à temps partiel des autres formes de travail atypique, sans le doter d'un dispositif fouillé et adapté de mesures de protection.

c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.		
Article 2 (règle la plus favorable) La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.	L'application de la règle la plus avantageuse est prévue par l'article 11 du code. Les tribunaux appliquent cette règle.	
Art 3 : Champ d'application / exclusion de certaines catégories de travailleurs à temps partiel 1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable. 2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.	Le droit du travail marocain n'exclut aucune catégorie de travailleurs de l'assujettissement à la législation du travail. C'est dans l'adaptation des règles conçues à des travailleurs typiques et la prévalence de l'économie informelle que résident les sources de l'ineffectivité des règles d'ordre public.	Au cas où une loi spécifique serait adoptée, elle pourrait exclure certaines catégories du droit à la sécurité sociale lorsque les gains ou le nombre d'heures s'avèrent inférieurs à des seuils soutenables.
Art 4 : Protection identique en matière de droits fondamentaux et de santé et sécurité au travail Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne :	Le droit marocain ne fait pas de distinction entre les travailleurs. Ils bénéficient tous des mêmes droits fondamentaux, abstraction faite de leurs statuts. (Art 9 du code du travail interdit les discriminations, les articles 396 et suivants reconnaissent la liberté syndicale, les articles 340 et suivants instituent la représentation professionnelle des travailleurs au sein des entreprises.	Ces droits sont couverts par la législation nationale. Toutefois, au cas où une loi spécifique serait adoptée, il conviendra de les réaffirmer ces droits. Une recherche plus fouillée pourrait débusquer des limitations de traitement dans la représentation élue lorsque l'emploi à temps partiel

(a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs ; (b) la sécurité et la santé au travail; (c) la discrimination dans l'emploi et la profession.	Le droit de la négociation collective est encadré par les articles 92 à 134.interdiction du travail forcé (art 10) et égalité en matière de salaire entre les sexes (art 346). La Constitution du 1/7/2011 reconnaît dans l'article la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, droit de grève (art29). Le droit administratif apporte quelques restrictions sans rapport avec la durée du travail. La santé et la sécurité au travail rencontre des entraves de fait non de droit puisque le dispositif légal est d'ordre public.	correspond aussi à d'autres formes atypiques de travail : portage, travail occasionnel, saisonnier.
Art 5 : Proportionnalité en matière de salaire Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Le §10 de la recommandation dispose que les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.	En dépit du silence du code du travail sur cette question, on peut penser qu'au plan pratique, seule la règle du calcul des salaires prorata temporis prévaut. Elle est mentionnée dans les conventions collectives qui ont réglementé le travail à temps partiel. Mais on peut penser aussi que les occasionnels, saisonniers et autres travailleurs atypiques travaillant aussi à temps partiel soient payés au salaire minimum ou sur une base qui n'a rien à voir avec les travailleurs à temps complet en situation semblable.	Il serait souhaitable de réglementer la méthode de calcul des salaires des travailleurs à temps partiel.
Art 6 : Conditions équivalentes en matière de sécurité sociale Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales	Le droit de sécurité sociale est inadapté à la pratique du travail à temps partiel. Il n'adapte pas les règles portant sur la durée du travail, les cotisations et les revenus. Ses critères excluent du bénéfice des prestations ceux dont la durée du travail et sa répartition sur l'année sont variables ou limitées alors qu'ils sont contraints d'y cotiser. L'exclusion des travailleurs qui effectuent moins de dix heures par semaine au service d'un employeur ne s'harmonise pas avec l'objectif.	Adapter le droit à la sécurité sociale de manière à fixer des conditions adéquates pour permettre la jouissance effective par les travailleurs à temps partiel des prestations sociales équivalentes à celles des travailleurs à plein temps. La prise en compte des normes devrait adapter le régime en faveur de tous les travailleurs qui ne sont pas occupés régulièrement à plein temps et non seulement aux travailleurs à temps partiel.

Aux termes du §6 de la recommandation, les régimes légaux devraient tendre à :

abaisser seuils de gains ou de durée du travail qui permettent l'accès à ces régimes ;

assurer le bénéfice des prestations minimales ou forfaitaires prévues, notamment en matière de vieillesse, de maladie, d'invalidité et de maternité ainsi qu'en matière d'allocations familiales;

faciliter le bénéfice des allocations de chômage à ceux qui attendent l'attribution d'un emploi à temps partiel seulement;

réduire les risques découlant de la fixation de la période de stage pour bénéficier des prestations ou de la détermination de leur montant par référence à la fois moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation, d'assurance ou d'emploi.

Selon son §9, lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle.

Le §16 préconise la réduction des dispositions qui sont de nature à décourager le recours au travail à temps partiel ou son acceptation devraient être adaptées, en particulier celles qui:

ont pour résultat d'assujettir les travailleurs à temps partiel à des cotisations proportionnellement plus élevées, à moins que celles-ci ne soient justifiées par des prestations correspondantes proportionnellement plus élevées;

réduisent sensiblement, sans motif raisonnable, les allocations de chômage versées aux chômeurs qui acceptent temporairement un travail à temps partiel;

donnent trop d'importance, dans le calcul des prestations de vieillesse, au revenu réduit résultant du travail à temps partiel effectué seulement durant la période qui précède la retraite.

Art 7 : protection équivalente des TTP dans certains droits Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants : (a) la protection de la maternité ; (b) la cessation de la relation de travail; (c) le congé annuel payé et les jours fériés payés; (d) le congé de maladie, étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains. Le §7 de la recommandation préconise d'étendre cet objectif aux seuils d'accès à des régimes professionnels privés qui devraient être progressivement abaissés et donner lieu à la proportionnalité Le §8 préconise de veiller à ce que les périodes de service exigées pour bénéficier de la protection ne soient pas plus longues pour le TTP et de baisser progressivement les seuils de durée ou/et de gains pour élargir leur accès aux droits.	Le droit du travail n'exclut pas les travailleurs à temps partiel de la jouissance de ces droits mais il ne prévoit de modalités appropriées pour le calcul des indemnités y afférentes. L'inadaptation des règles de la sécurité sociale peut exclure de fait, certains travailleurs du bénéfice des indemnités de maternité et des allocations familiales.	Il serait souhaitable de prévoir une réglementation relative aux modes de calcul de prestations pécuniaires. S'agissant des prestations sociales fournies par la CNSS (indemnité de maternité et indemnité de maladie), il convient d'adapter les conditions de leur jouissance effective par les travailleurs et travailleuses atypiques.
Art8 : exclusion de certaines catégories de travailleurs à temps partiel de l'application de certains droits 1. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre : (a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles; (b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.	Il n'y a pas d'équivalents de ces dispositifs dans la législation nationale dans la mesure où elle est muette sur le contrat de travail à temps partiel.	Il est nécessaire d'intégrer ces règles dans la législation nationale pour combler les lacunes inhérentes aux conditions du travail à temps partiel. Il semble toutefois que les objectifs de protection visés concernent aussi d'autres catégories atypiques alternant le travail à plein temps et l'inactivité, auprès du même employeur ou de plusieurs employeurs, ce qui correspond sur la durée à un travail à temps partiel. Dans la perspective de justice sociale, leur inclusion doit être envisagée de la même manière, mais avec des procédés adaptés.

2. Les seuils mentionnés au paragraphe 1 doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel. 3. Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit : (a) revoir périodiquement les seuils en vigueur ; (b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus. 4. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.		
Art 9 : Mesures de promotion de l'emploi et collecte de l'information 1. Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée. 2. Ces mesures doivent comporter: (a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail; (b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement ; (c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.	La législation nationale ne prévoit aucune mesure visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel ni par voie législative et laisse pleine liberté à l'employeur en la matière. Il n'existe pas non plus de dispositifs qui envisagent cette situation tels que ceux portant sur le congé parental, la maladie de longue durée, le handicap, la formation, etc. Le service public de l'emploi en l'occurrence l'ANAPEC ne s'intéresse qu'à la question de l'emploi des jeunes diplômés,	Donner effet à ces dispositions par voie législative, conventionnelle et par les politiques publiques d'emploi, de formation et de protection sociale. Charger le service public de l'emploi ainsi que les agences de recrutement privées et les entreprises de travail temporaire de la collecte de l'information sur le travail à temps partiel. La vision peut difficilement se restreindre pour ces questions aux seuls travailleurs à temps partiel.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.		
Art 10 : Transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel et vice-versa Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales. Les § 17 et 18 de la recommandation préconisent que les employeurs: ► envisagent des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié; ► prennent en considération les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel et l'inverse; ► fournissent aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement. ► Son § 19 déclare que le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement. Les § suivants préconisent l'adoption de mesures permettant: ► le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande; ► l'intégration des TTP dans les effectifs déterminant les obligations de l'employeur (§ 21)	Aucune mesure n'existe. La réduction de la durée du travail prévue par le code concerne le chômage technique qui est exclu de la définition du travail à temps partiel selon les NIT. La règle du § 19 est acquise en droit marocain dans la mesure où elle correspond à une modification unilatérale du contrat de travail. Celle du § 21 également dans la mesure où la loi fixe les effectifs sans considération des heures travaillées.	Prévoir dans la réglementation le passage du travail à plein au TTP et vice versa pour répondre aux attentes de plusieurs catégories de travailleurs. Mais dès lors que la liberté contractuelle actuelle autorise cette négociation, la pertinence de la mesure dépend de la valorisation de cette forme d'emploi, du droit de retour à temps plein à reconnaître au travailleur et de la reconnaissance de circonstances dans lesquelles l'employeur devrait l'accepter sauf raison impérieuse.

► la diffusion de l'information sur les mesures protectrices qui s'appliquent au travail à temps partiel ainsi que sur les modalités pratiques des diverses formes de travail à temps partiel.		
Art 11 : Moyens de mise en œuvre: législation/convention collective Les dispositions de la présente convention doivent être mises en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.	Les dispositions de la convention peuvent être mises en œuvre par voie législative, mais aussi par voie de conventions collectives.	Donner effet par voie législative et encourager la mise en œuvre également par voie de conventions collectives.

Autres dispositions de la recommandation n° 182 n'ayant pas d'équivalent en droit marocain

- §5. Les travailleurs à temps partiel devraient être informés de leurs conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.
- §11. Toutes les mesures appropriées devraient être prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré ; lesdites installations et services devraient, dans toute la mesure possible, être adaptés pour tenir compte des besoins des travailleurs à temps partiel.
- §12. (1) Le nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement.
 - ▶ (2) Autant que possible, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis.
 - ▶ (3) Le système des compensations à accorder en cas de dépassement de l'horaire convenu devrait faire l'objet de négociations, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- §13. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur.
- §14. Les mêmes règles devraient, s'il y a lieu, s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié.
- §15. Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.