



# La régulation du risque salarial au Maroc

## Introduction

Dans les pays en voie de développement, la pauvreté est de plus en plus appréhendée dans ses dimensions sociale et politique. Si la théorie économique se focalisait dans le passé sur le volume des richesses créées, aujourd'hui les crises que connaissent les économies revêtent un intérêt particulier. Les questions de "sécurité économique" (1) et de "risque social" (2) constituent les voies de recherches explorées pour approcher les tendances socio-économiques modernes et pour définir les orientations des politiques publiques.

« La forme, le mode et les médiums de répartition des risques se distinguent systématiquement de ceux de la répartition des richesses. Cela n'exclut pas qu'un grand nombre de risques soient répartis *spécifiquement* en fonction des couches sociales ou des classes. (...) L'histoire de la répartition des risques montre bien que les risques, comme les richesses, obéissent à une logique de classes – mais elle est inverse : les richesses s'accumulent en haut, les risques en bas. (...) A la pénurie dans l'approvisionnement viennent s'ajouter une pénurie en sécurité et une surabondance de risques qu'il s'agit d'éviter. Les riches (ceux qui possèdent les revenus, le pouvoir, la culture) peuvent y répondre en *achetant* la sécurité et en s'affranchissant du risque par ce biais. (...) Les possibilités et les capacités de réaction à des situations de risque et les stratégies de prévention ou de compensation de ces risques sont elles aussi inégalement réparties en fonction des revenus et du niveau de formation » (Beck, 2001, p. 62-64).

Au Maroc, la question de l'emploi occupe une place centrale dans le débat autour de la sécurité économique du fait qu'il constitue la seule source

## Youness El Mesmoudi

Doctorant à l'UFR  
Economie des  
organisations/LEID  
Université Mohamed V-  
Agdal, Rabat  
(y\_elmesmoudi@hotmail.com)

(1) Pour plus  
d'éclaircissements sur ce  
concept, voir les  
programmes de l'O.I.T.  
sur la sécurité socio-  
économique.

(2) Voir à ce titre  
Holzmann et Jorgensen  
(2000).

(3) Désormais, j'utiliserai le terme "institutions" pour désigner les règles ne relevant pas des mécanismes du marché.

(4) « Le concept de rapport salarial a une vocation et une application principalement macro-économiques. La notion de relation salariale correspond à la projection de cette notion au niveau et dans les catégories qui ont un sens pour les acteurs » (Boyer, 2002, p. 111).

de revenus pour une grande partie des ménages. Avec un taux de chômage élevé et une réglementation du travail favorisant de plus en plus la flexibilité des revenus salariaux, le marché du travail connaît un changement majeur. Les tendances qui ont affecté les marges d'intervention de l'Etat et les conditions du rapport capital-travail partout dans le monde ont généré, pour le cas du Maroc, une dynamique institutionnelle paradoxale : une volonté d'extension du champ et du poids des institutions (3) régulant la relation salariale (4) combinée à une plus grande "flexibilisation" de celles-ci.

Cette tendance à la flexibilité est appréhendée ici comme un mode d'assomption de responsabilité par les parties du processus de production par rapport au face à face du produit et du marché, et les incertitudes (liées aux qualités humaines et à l'opportunité du projet vis-à-vis du marché) sont en fait des incertitudes pesant sur les revenus potentiels des parties prenantes (Hypothèse 1).

L'intérêt ici est de mettre l'accent sur le rôle des aléas du procès de travail et de la réalisation du produit sur le revenu salarial et de synthétiser les "risques économiques" qui concernent les salariés du secteur privé marocain (le risque portant sur le salaire, le risque de sous-emploi ou de perte d'emploi, le risque de vulnérabilité).

Par ailleurs, la compréhension des enjeux économiques de *l'évolution* de partage de risque entre employeurs et employés dans notre contexte ne peut se contenter de l'analyse de la dimension micro-économique de la relation du travail, mais nécessite plutôt un passage vers une approche macro-économique traduisant cette dynamique en termes de "compromis institutionnalisé" : le changement dans le niveau contractuel de la relation de travail (individualisation des pratiques salariales, non-respect du droit de travail, etc.) est le corollaire d'une certaine dynamique au niveau macro-économique se manifestant par une reconfiguration des institutions de la relation salariale et du marché de travail (Hypothèse 2). C'est ainsi que plusieurs crises surgissent, touchant le système de sécurité sociale et la législation sur la protection de l'emploi et conduisant à des projets de réformes successives remettant en cause aussi bien leur logique que leur étendue.

Cette recherche vise à analyser l'articulation des institutions de protection sociale des travailleurs avec les tendances observées sur le marché du travail marocain, notamment ceux institutionnalisées par le nouveau Code du travail (reconnaissance des contrats à durée déterminée, assouplissement de la procédure de licenciement...). Le but est d'approcher la configuration du rapport salarial au Maroc à partir de la façon dont les institutions de sécurité sociale et de protection d'emploi régulent "le risque salarial". Il s'agit donc, d'une part, de mettre en évidence l'importance du "risque salarial" comme étant un angle privilégié et pertinent pour approcher le rapport salarial au Maroc et, d'autre part, de questionner les structures, les acteurs et les

politiques mises en œuvre pour sa régulation au Maroc. Le salaire indirect et la législation du travail constituent ainsi deux volets essentiels d'analyse de cette régulation.

Ce travail cherche à combiner l'analyse micro-économique du contrat du travail (relation de base employeur/salarié) et a prise en compte des institutions extérieures à l'entreprise qui régulent cette relation. De ce fait, l'investigation se basera sur une recherche documentaire (archives des ministères et des organisations professionnelles) ainsi que sur les enquêtes (auprès des tribunaux et organismes de sécurité sociale). Notre époque étant une période de changements institutionnels, l'analyse historique, sur une période assez longue, est une nécessité méthodologique. Notre premier objectif est d'essayer de quantifier le risque économique assumé par les salariés du secteur privé au Maroc et ce par l'analyse d'un certain nombre de données qui permettraient l'élaboration d'un indicateur pertinent. L'intérêt de ce premier travail réside dans l'information qu'il peut fournir pour relire les politiques salariales au Maroc (au niveau macro-économique) et pour disposer d'éléments objectifs permettant, dans un second temps, d'analyser historiquement l'évolution du dispositif national de sécurité économique de cette catégorie de salariés, son adaptation aux besoins du travail, les choix politiques et leurs perspectives en la matière.

## I. Le risque lié à la relation salariale

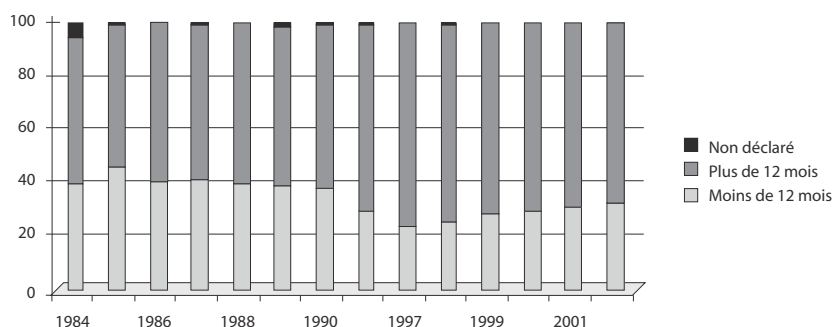
### 1. La relation salariale : la montée des risques

L'économie marocaine fait face à un certain nombre d'enjeux liés aux conséquences de son ouverture à la concurrence internationale, notamment après la signature d'un certain nombre d'accords de libre-échange, ce qui met les entreprises marocaines dans l'obligation de se mettre à niveau. Les conséquences de cette ouverture sur l'environnement de l'entreprise se font déjà sentir au Maroc : l'environnement économique et institutionnel de la relation de travail s'inscrit depuis un certain temps dans une dynamique inaugurant une nouvelle ère caractérisée par la multiplication des risques et la reconfiguration de leur partage entre les parties de la relation salariale et de la responsabilité de l'Etat.

Selon le rapport de l'Organisation internationale du travail sur la sécurité socio-économique (ILO, 2004), la majorité des travailleurs dans le monde souffre de l'insécurité de son revenu. Le rapport montre que de nombreuses formes d'insécurité du revenu ne sont pas mises en évidence dans les mesures ordinaires du revenu.

Les nouvelles conditions de la relation de travail créent des situations où le marché du travail ne peut fonctionner de manière efficiente ou sans impact négatif sur la reproduction de la force de travail : les situations de transition sur le marché du travail (du travail au chômage et vice versa) qu'impose la flexibilité du travail induisant un allongement grandissant des

*Graphique 1*  
**Population en chômage selon la durée (en %)**



Source : Direction de la Statistique.

périodes d'inactivité ne sont accompagnées par aucune mesure permettant de se réinsérer dans le marché du travail ou d'investir dans sa qualification pour se mettre à niveau en vue d'occuper d'autres emplois. Ceci est d'autant plus important que les périodes de chômage s'allongent. En effet, la part des chômeurs de longue durée (un an et plus) est devenue très importante. Cette catégorie a connu une nette progression pour atteindre un taux maximum de 75,7 % en 1997 et se situer à 67,3 % en 2002.

*Tableau 1*  
**Population active sans travail selon les motifs du chômage**

| Raisons de recherche d'emploi   | 1985          | 1986          | 1987          | 1988          | 1989          | 1990          | 1996          | 1997          | 1998          | 1999          | 2000          | 2001          | 2002          |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Arrêt de l'activité de l'établissement, licenciement                    | 21,3          | 20,2          | 21,2          | 22,6          | 28,7          | 21,0          | 21,7          | 23,8          | 23,9          | 24,8          | 28,1          | 28,8          | 28,6          |
| Cessation d'activité indépendante, saisonnière ou pour raison de revenu | 15,2          | 13,3          | 13,1          | 13,2          | 12,5          | 14,2          | 14,7          | 13,8          | 14,8          | 18,3          | 15,9          | 16,4          | 15,5          |
| Fin d'études ou de formation  | 16,5          | 19,9          | 22,1          | 26,4          | 25,7          | 24,8          | 39,4          | 43,7          | 46,4          | 40,4          | 42,0          | 39,9          | 40            |
| Arrivée à l'âge de travailler   | 5,3           | 7,2           | 5,9           | 3,8           | 2,9           | 3,1           | 9,7           | 7,4           | 8,5           | 10,6          | 8,4           | 9,1           | 10,7          |
| Autres causes   | 20,6          | 16,6          | 15,7          | 13,7          | 13,7          | 8,0           | 13,6          | 7,0           | 6,0           | 5,8           | 5,5           | 5,8           | 5,2           |
| Non déclarés  | 0,5           | 2,5           | 1,3           | 1,4           | 2,6           | 2,4           | 0,9           | 0,3           | 0,4           | 0,1           | 0,1           | 0,0           | 0,0           |
| <b>Ensemble</b>   | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> |

Source: Direction de la Statistique.

De plus, les difficultés que connaît l'entreprise marocaine ont augmenté la part du chômage pour licenciement ou pour arrêt de l'activité de l'établissement employeur. Celle-ci occupe le deuxième rang des causes de chômage, après la fin des études ou de la formation. Ainsi, le nombre de travailleurs ayant perdu leur emploi pour raison de licenciement ou d'arrêt d'activité de l'établissement dépasse, en 2002, le quart de la population en chômage.

Par ailleurs, une acception contractuelle de la relation salariale en tant que relation d'agence révèle l'existence d'un problème de double risque moral (Lemistre, 2000). Le risque moral, souvent envisagé seulement du point de vue du salarié, existe aussi du côté de l'employeur. Celui-ci est susceptible alors d'adopter un comportement opportuniste. Avec une réglementation de plus en plus laxiste à l'égard des licenciements abusifs, il devient plus profitable pour les employeurs de gérer la compétitivité de leurs entreprises aux dépens de leurs salariés. Dans ce sens, le nouveau *Code du travail* a, entre autres, mis en place un nouveau mode de calcul des indemnités de licenciement, réduisant ainsi le pouvoir discrétionnaire des juridictions, et a permis de procéder au licenciement des salariés sans l'autorisation préalable des autorités compétentes, pour les entreprises de moins de dix salariés (sachant que le tissu économique marocain est constitué en grande majorité de petites entreprises). De ce fait, l'aggravation des inégalités sociales et des conflits sociaux risque de s'accroître suite à une dérégulation du double aléa moral caractérisant la relation salariale.

Tableau 2  
Motifs des conflits sociaux collectifs (1999-2001)

|                           | 1999        | %          | 2000        | %          | 2001       | %          |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| Licenciement du personnel | 362         | 22,01      | 347         | 19,14      | 307        | 21,47      |
| Fermeture                 | –           |            | 47          | 2,59       | 88         | 6,15       |
| <b>Total</b>              | <b>1645</b> | <b>100</b> | <b>1813</b> | <b>100</b> | <b>165</b> | <b>100</b> |

Source : Khachani (2002).

D'un autre côté, la juxtaposition d'un secteur informel important, participant fortement à l'offre d'emploi et soumis totalement aux règles du marché (5) et d'un secteur formel réglementé par des institutions étatiques, constitue une réalité historique de l'économie marocaine. Les unités de production informelles contribuent ainsi pour 46,8 % à l'emploi non agricole hors administration et collectivités locales, 39 % à l'emploi non agricole total et 20,3 % à l'emploi total (Direction de la Statistique, 2003).

(5) El Aoufi parle même d'une "anomie" des relations de travail et de "déconnexion légale" caractérisant l'organisation du travail au Maroc (El Aoufi, 2002, p. 464).

## 2. Evaluation du risque économique des travailleurs

L'O.I.T. a diffusé un rapport intitulé *La sécurité économique pour un monde meilleur* dans le cadre de son programme pour la sécurité socio-économique en septembre 2004. Ce document, basé sur les études réalisées dans 90 pays et des enquêtes sur 45 000 travailleurs, prône que la sécurité économique favorise le bien-être des populations et contribue à la croissance et à la stabilité sociale. Parmi les principales constations de ce rapport, on trouve que :

- les pays qui connaissent un niveau élevé de sécurité économique connaissent également un meilleur niveau de bonheur et de bien-être ;
- la sécurité de revenus – et non le niveau de revenus – est un facteur déterminant de la sécurité d'emploi et de la sécurité économique globale ;
- la globalisation a influencé l'aggravation des crises économiques dans le monde entier.

Le programme pour la sécurité socio-économique de l'O.I.T. retient “sept formes de sécurité” qu'il juge nécessaires pour un travail décent sur la base desquelles un indice de la sécurité économique (ISE) a été calculé :

- *sécurité du marché du travail* : existe quand il y a plus d'opportunités de trouver un travail adéquat par rapport à ses compétences ;
- *sécurité de l'emploi* : est la protection contre la perte d'emploi à cause notamment du licenciement abusif ;
- *sécurité de carrière* : est la capacité des travailleurs à mener une carrière liée à leurs intérêts, formation et habiletés ;
- *sécurité au travail* : indique que les conditions de travail dans les organisations sont sécurisées (contre les accidents du travail et les maladies professionnelles grâce à des réglementations sur la santé et la sécurité, etc.) ;
- *sécurité du maintien des qualifications* : multiplication des possibilités d'acquérir ou de maintenir ses qualifications grâce à des moyens innovants, à l'apprentissage ou à la formation professionnelle ;
- *sécurité du revenu* : qui comprend le revenu perçu actuel et futur, que ce soit sous forme de salaire ou de sécurité sociale et autres bénéfices ; elle inclut le niveau de salaire (absolu et relatif aux besoins), l'assurance du salaire, les prévisions du revenu actuel et des revenus futurs, à la fois durant la vie active et après la retraite ;
- *sécurité de représentation* : qui renvoie à la protection de l'expression collective sur le marché de travail grâce à des syndicats et organisations patronales indépendants ainsi qu'à d'autres organismes capables de représenter les intérêts des travailleurs.

Le document conclut que les systèmes classiques de sécurité sociale ne sont pas adaptés aux nouveaux risques et incertitudes qui caractérisent le système économique mondial actuel, et qu'il y a lieu de promouvoir de nouveaux systèmes fondés sur les droits humains, laissant de côté les systèmes sélectifs basés sur le niveau des revenus.

3. La répartition des risques liés à la relation salariale

« Les risques, comme les richesses, sont l’objet de répartitions, et dans ce cas comme dans l’autre ces répartitions produisent des situations – situation d’*exposition au risque* ou situation de *classe*. Mais il s’agit néanmoins de biens de nature radicalement différente. Dans le cas des richesses sociales, on a affaire à des biens de consommation, à des revenus, à des facilités d’accès à la formation, au patrimoine, etc., autant de choses qui font défaut et qu’il s’agit d’acquérir. Dans le cas qui nous occupe, les risques constituent un produit *annexe* de la modernisation (...). Le but est soit de les supprimer, soit de les nier, de les interpréter autrement » (Beck, 2001, p. 48).

Tableau 3  
Classement de certain pays selon leur  
“Indice de sécurité économique”

| Classement | Pays       | Score* |
|------------|------------|--------|
| 7          | France     | 0,829  |
| 13         | Espagne    | 0,756  |
| 25         | USA        | 0,612  |
| 37         | Argentine  | 0,521  |
| 48         | Mexique    | 0,418  |
| 49         | Tunisie    | 0,412  |
| 50         | Algérie    | 0,409  |
| 75         | Maroc      | 0,237  |
| 85         | Mauritanie | 0,128  |

\* Le score le plus élevé est 1,000.  
Source : O.I.T.

a. Indicateur du risque salarial...

Le risque salarial est une notion principalement micro-économique appréhendée au niveau individuel (ressenti par le salarié et à répartir entre le salarié, l’employeur et l’Etat). Le risque étant une probabilité, le risque salarial est défini comme la probabilité du revenu salarial de tomber en dessous d’un certain seuil. L’objectif de la gestion du risque salarial serait de minimiser la probabilité d’une réduction du revenu salarial, faisant tomber celui-ci en dessous de ce seuil.

$[Min Pr\{c_t < c_{min}\}]$  : probabilité

Or, le risque est lié à la nature du contrat de travail (salaire, durée, type, etc.) et aux aléas externes au contrat de travail (maladie, invalidité, chômage, etc.). La répartition du risque entre les parties de la relation salariale est en fait décidée au niveau macro-économique par les institutions de protection de l’emploi et de sécurité salariale.

(6) Plutôt que de procéder à la distinction des risques par nature (concernant le revenu, les qualifications, etc.), on a privilégié de s'axer directement sur une distinction institutionnelle des risques (provenant du marché de travail, du code du travail et de la protection sociale). Ceci s'explique, d'une part, par un souci de cohérence avec la théorie mobilisée, et, d'autre part, par la nature des informations disponibles.

Il s'agit de saisir l'impact des spécificités de la relation de travail et de son contexte au Maroc sur le risque qu'assument les salariés. Dans ce sens, mon étude se penchera sur les changements qui affectent directement le risque assumé par le salarié en état de travail et, partant, n'abordera pas les problèmes d'insertion et de coordination sur le marché du travail. De même, les risques qui me concernent ici sont ceux qui dérivent de l'incertitude sur le revenu (6) (la perte d'emploi, le risque sur le revenu actuel et le risque portant sur les revenus futurs, notamment de retraite). Ceci passera par l'examen des éléments suivants (j'expose, en même temps, les sources d'informations sur la base desquelles je me baserai pour la caractérisation de ces composantes de risque salarial) :

### *La flexibilité du salaire*

Pour ceci, on retiendra les composantes suivantes : le niveau du salaire minimum garanti (SMIG), le niveau des salaires réels, l'indexation des salaires, services de prévoyance sociale en cas de maladie, de retraite... On dispose à ce titre des statistiques importantes issues de la Direction de la statistique sur l'évolution du niveau du SMIG, des statistiques de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) pour les salaires du secteur formel – et une partie du secteur informel (Direction de la statistique, 2003) – ainsi que sur les prestations, cotisations, nombre d'affiliés au régime de sécurité sociale. Les enquêtes de la Confédération générale des entreprises du Maroc sur la distribution des salaires... Ceci devrait nous donner une appréciation sur la variabilité du salaire nominal au cours de la période d'exercice d'un travail salarié et le niveau de couverture de cette variabilité par le régime de sécurité sociale.

### *La protection de l'emploi*

Le droit du travail en matière de licenciement et les juridictions compétentes encadrent l'ajustement des effectifs dans les entreprises. Il s'agira de s'interroger sur le rôle de la réglementation actuelle en matière de licenciement entant qu'institution supposée devoir réduire l'incertitude sur le comportement des autres, réguler les conflits d'intérêt, et décider du risque portant sur l'emploi du salarié. A ce sujet, les comparaisons internationales s'attachent à définir des échelles de la rigueur des normes de protection de l'emploi. La multiplicité des critères utilisés donne un aperçu de la complexité de l'exercice et des difficultés d'évaluation précise du degré de protection de l'emploi. Ces critères concernent, le plus souvent, (...) la durée des périodes d'essai, la procédure administrative à suivre en cas de licenciement (notification, convocation, autorisation d'une administration publique), les préavis et les indemnités applicables aux différents types de licenciement (licenciement pour faute, licenciement économique, etc.) et la définition du licenciement abusif (7).

On retiendra pour cet élément le taux de chômage pour cause d'arrêt d'activité de l'employeur ou de licenciement (8) (abusif ou pas, puisque

(7) Cahuc Zylberberg (1996), p. 132.

(8) Statistique disponible à la direction de la Statistique.



l'incidence en termes de perte de revenu est la même) et le salaire moyen pour estimer le revenu perdu, diminué des indemnités de licenciement. Une enquête personnelle est prévue pour l'estimation des indemnités de licenciement. Un premier essai a déjà été effectué au niveau de la Cour d'appel de Rabat sur un échantillon de 15 dossiers de licenciement afin de tester la faisabilité de cette enquête et connaître le type d'information qu'il est possible de dégager. L'entrée en vigueur du nouveau mode de calcul des indemnités de licenciement instauré par le Code du travail (depuis juin 2004) a facilité davantage leur estimation. Toutefois, l'enquête restera utile pour définir l'orientation de la réglementation en la matière.

### *Le recours au travail précaire et le sous-emploi*

L'ajustement des effectifs étant un risque qui se décide en dehors de la procédure de licenciement pour certains types de contrats, le recours au travail précaire est devenu un instrument de politique de l'emploi de plus en plus privilégié. En effet, le Maroc a connu une forte augmentation des emplois temporaires et à temps partiel. La législation nationale, grâce au Code du travail récemment adopté, a consacré les contrats à durée déterminée (C.D.D.) comme type légal de contrat de travail. Le développement du travail temporaire et du travail à temps partiel semble être, à bien des égards, inévitable dans un contexte de mondialisation et de concurrence accrue. On dispose de statistiques sur l'emploi permanent et non permanent pour le secteur industriel, et sur le sous-emploi pour l'ensemble des secteurs.

### *Le travail non déclaré et le secteur informel*

Le recours à l'informel pèse lourdement sur la situation des travailleurs en augmentant leurs risques et en les privant de toute protection juridique et institutionnelle. La grande majorité des créations d'emploi se fait dans le secteur informel (les estimations vont jusqu'à 70 %). Une enquête sur le secteur informel a été réalisée par la direction de la Statistique touchant plusieurs aspects du travail dans ce secteur (direction de la Statistique, 2003).

### *La vulnérabilité de la population salariée*

Le chômage, la dépendance, la pauvreté et l'état de santé sont autant de variables à prendre en compte dans l'évaluation du risque salarial.

La confection d'un indicateur synthétisant le risque salarial rendrait possibles des comparaisons dans le temps permettant de caractériser l'évolution du contexte de la relation salariale pour le secteur privé au Maroc.

## **b. ... pour caractériser l'évolution de la politique salariale et de la protection sociale**

Il est surprenant de constater que les rapports des organismes internationaux à tendance néo-libérale estiment que la politique salariale au Maroc constitue un frein à la compétitivité des entreprises du fait du niveau élevé de la part du coût salarial dans le coût de production. Les

explications à ce constat s'articulent autour du niveau élevé du SMIG et de la tendance des juridictions à restreindre les politiques de restructuration sociale en se basant sur des comparaisons internationales. Les recommandations insistent alors la nécessité d'une réduction des salaires d'une plus grande flexibilité du contrat de travail.

L'analyse du risque salarial permettrait de comprendre les limites de telles orientations susceptibles de compromettre la situation socio-économique des salariés, d'ajouter un élément d'explication des causes de la rigidité et du niveau élevé (en termes de comparaisons internationales) des salaires, ainsi que de fournir des éléments de réflexion sur le débat autour de la sécurité sociale et de la politique salariale au Maroc. De même, l'étude de sa régulation s'inscrit dans le cadre du soutien à une argumentation générale insistant sur l'importance de l'ajustement social comme facteur d'efficacité du système économique dans les conditions d'ouverture.

## **II. Risque salarial et politique économique**

Quelles sont les politiques économiques, sociales et du travail susceptibles de renforcer la sécurité socio-économique tout en encourageant un dynamisme économique durable ?

Si l'appréhension du risque assumé par les salariés du secteur privé permet une meilleure compréhension des configurations du rapport salarial au Maroc, elle est nécessaire pour penser la redéfinition de sa régulation dans le nouveau contexte du travail salarié. Il s'agira de poser les questions sur :

- la politique de protection de l'emploi et ses tendances ;
- le rapport entre la gouvernance du système de sécurité sociale et les relations professionnelles ;
- les réformes de financement et le partage des responsabilités ;
- l'Etat et les nouvelles fonctions dévolues au système de sécurité sociale (assurer la mobilité sur le marché de travail, les garanties minimum et les garanties universelles).

### **1. L'encadrement du licenciement et la responsabilité sociale des entreprises**

Dans son analyse des limites du Programme d'ajustement structurel, El Aoufi précise que « l'ajustement implique une configuration du rapport salarial de type concurrentiel, ce qui suppose qu'à terme la firme privée devra (...) prendre en charge la régulation du rapport salarial, sans trop compter sur l'appui de l'Etat, ni sur les mécanismes de solidarité familiale et les dynamiques informelles » (El Aoufi, 2002, p. 463-464).

Ceci dit, une grande question se pose concernant la responsabilité envers les risques croissants qui caractérisent le marché de travail. Il est vrai que les entreprises doivent bénéficier d'une flexibilité en matière d'emploi afin de pouvoir réagir aux fluctuations de la demande et aux changements de technologie. Il est indéniable également que les salariés font face à des risques

considérables en l'absence de protection d'emploi et d'assurance chômage. Comment réconcilier ces deux exigences légitimes : flexibilité et protection ? Certains travaux avancent que « l'on doit mettre l'entreprise face aux conséquences de ses actes : elle doit payer le coût que ses licenciements imposent à la collectivité. Une telle internalisation est la rançon, ou plutôt la condition *sine qua non* de la flexibilité. Une fois l'entreprise responsabilisée, on peut alors lui laisser prendre la décision quant à l'opportunité d'une réduction d'effectifs » (Blanchard et Tirole, 2003). Plusieurs questions se posent sur l'organisation d'un tel système et sur sa capacité à soutenir les orientations de compétitivité de l'entreprise.

### 2. La gouvernance des institutions de sécurité sociale

L'étape suivante de ce travail consiste à passer en revue la genèse, l'évolution du système de sécurité sociale pour le secteur privé au Maroc, son poids et son importance comme régulateur du risque, la nature de ses prestations, sa gouvernance, le partage de responsabilités entre employeurs, Etat et salariés dans la prise en charge des risques. Le but est de compléter l'évaluation du risque pesant sur le salarié du secteur privé marocain par l'appréciation du rôle et de l'efficacité des institutions de protection sociale.

Il serait indispensable, à ce niveau, de se poser la question sur les raisons déterminant le contexte institutionnel de protection sociale au Maroc. Le contexte institutionnel est lui-même le « reflet des conflits et des crises structurelles passées » (Boyer, 2002, p. 107). A ce niveau, on analysera les moments de changements institutionnels survenus suite à des faits affectant les politiques économiques de l'Etat (indépendance, P.A.S., accords de libre-échange, gouvernement d'alternance, nouveau code du travail, crise financière des régimes de retraite...). Dans cette perspective historique, l'analyse de ces moments, en se référant aux positions et rapports des différents partenaires sociaux en tant que moments fondamentaux du processus de négociation, s'avère très utile.

### Logiques et tendances des politiques de sécurité sociale

Depuis l'indépendance, le Maroc a opté pour le développement du système hérité de la période coloniale et a choisi de s'inspirer du modèle occidental basé sur l'emploi salarié et la redistribution des revenus. Les réformes actuelles se font dans un contexte de crise économique et sociale que révèlent le niveau élevé de chômage et l'expansion du secteur informel. Aujourd'hui, « il est paradoxal de constater que pendant des années, les avancées des systèmes de protection sociale moderne étaient le résultat de la montée de l'industrialisation, de l'urbanisation, de l'élargissement du secteur public et de la croissance de l'emploi salarié, alors que ces dernières années, les nouveaux développements de la protection sociale sont réalisés dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et en accompagnement du rôle de l'Etat » (9).

(9) Kaddar M. (2003), « Les politiques et les tendances de la protection sociale au Maghreb », Symposium international sur la solidarité et la protection sociale dans les pays en voie de développement, Italie.

Il s'agira d'essayer de comprendre :

- l'évolution des choix publics en termes d'investissement dans l'étendue du système de sécurité sociale et la nature de ses prestations ;
- les enjeux du dispositif de protection sociale face aux exigences de la compétitivité de l'entreprise (contrainte de coin social allégé) et aux exigences du marché de travail (formation, transition, emplois instables, etc.).

### Acteurs sociaux et gouvernement de la sécurité sociale

L'exploration de cet aspect lié aux acteurs de la sécurité sociale du secteur privé permettrait de justifier certains aspects de son évolution, notamment actuelle. En effet, on assiste depuis peu de temps à un effort gouvernemental visant à instituer des formules de protection sociale à caractère général visant à étendre le champ de protection à une population plus large, combinée à une augmentation des charges salariales et patronales pour la sécurité sociale à caractère professionnel. S'agit-il d'une dissociation des deux logiques de solidarités, nationale et professionnelle ? Et quelles seraient les incidences en termes de régulation du risque salarial ?

Par ailleurs, la gestion du système de sécurité sociale reste fortement contrôlée par l'Etat. Le contexte de privatisation des rapports sociaux est censé être le corollaire d'un certain dynamisme des structures de négociation et de dialogue entre partenaires sociaux.

### Références bibliographiques

- American Chamber of Commerce in Morocco (2001), *A Survey of Executive Perceptions about Business and Investing in Morocco*, AmCham 2001 Survey.
- Banque mondiale (2002), *Royaume du Maroc : note sur la protection sociale*, Rapport n° 22486-MOR, décembre.
- Blanchard O., Tirole J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Conseil d'analyse économique, La Documentation française, Paris.
- Beck U. (2001), *la Société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, Paris.
- Boyer R., Saillard Y. (dir.) (2002), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- Cahuc P., Zylberberg A. (1996), *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck Université, Paris.
- Direction des Assurances et de la Prévoyance sociale, *Rapport d'activité des régimes de retraites*, document annuel, Rabat.
- Direction de la Politique économique générale, *Tableau de bord social*, document annuel, Rabat.
- Direction de la Statistique, *Activité, emploi et chômage. Rapport de synthèse*, document annuel, Rabat.
- Direction de la Statistique (2003), *Enquête nationale sur le secteur informel non agricole*, Rapport des premiers résultats, Rabat.
- El Aoufi N. (2002), « Trajectoires nationales au Maghreb », in R. Boyer, Y. Saillard (dir.), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, p. 459-466.

- El Aoufi N., Hollard M. (2004), « Les relations professionnelles au Maroc : violence et justification », *Critique économique*, n° 12, p. 5-39.
- Holzmann R., Jorgensen S. (2000), *Gestion du risque social : cadre théorique de la protection sociale*, Banque mondiale, Washington DC.
- ILO (2004), *Economic Security for a Better World*, Genève.
- Khachani M. (2002), « Les conflits sociaux collectifs », *Rapport du social 2002*, p. 9-20.
- Lemistre P. (2000), « Modèle à paiement différé, effort individuel et évolution des préférences intertemporelles », Les notes du LIRHE, n° 327, octobre.
- Ministère des Finances et de la Privatisation (2004), « La réforme du système de santé », *Revue Al Maliya*, n° 32, mars, p. 26-27.
- Petit H., Sauze D. (2003), « Une lecture de la relation salariale comme structure de répartition d'aléas en partant du travail de Salais », communication au Colloque : *Conventions et institutions : approfondissements théoriques et contributions au débat politique*, décembre.