

**LE MAGHREB SOCIAL :
REALITES ET PERSPECTIVES**

**PUBLICATION :
REVUE TUNISIENNE DE DROIT SOCIAL
1990**

Le Maghreb n'est plus seulement une réalité historique, géographique et culturelle ; c'est aussi, et depuis le 17 février 1989 une réalité politique et juridique : le traité de Marrakech, a en effet, institué l'UMA, défini ses objectifs et créé ses organes.

Après la ratification de ce traité par les cinq Etats membres, l'UMA est devenue, aujourd'hui, une institution qui a une existence juridique, des structures qui fonctionnent et qui travaillent à l'édification progressive du Maghreb dans ses dimension économique, sociale et culturelle. Il faut bien préciser, cependant, que les instruments juridiques de l'intégration Maghrébine n'ont pas encore été élaborés. En attendant , l'UMA reste une réalité en perspective. L'occasion est par conséquent propice, pour que les universitaires et les cadres maghrébins participent, par la réflexion et par la recherche, à titre individuel ou à travers les associations et les institutions auxquelles ils appartiennent, à l'enrichissement du débat sur ce Maghreb en devenir, et à la définition des voies et moyens pour la construction de cet édifice maghrébin vers la réalisation duquel convergent les espoirs et les aspirations de nos populations.

C'est dans le cadre de ce débat et de cet effort de recherche et de réflexion que s'inscrit notre colloque, dont l'initiative revient à l'Association tunisienne de Droit social et des relations professionnelles et que nous avons délibérément centré sur le Maghreb social.

Mais le champ du social est tellement large, et son contenu est tellement varié, que nous sommes obligés de circonscrire l'objet de nos débats durant ces deux jours au « Maghreb du travail et des travailleurs » et plus précisément au Droit social maghrébin, et au rôle qu'il sera appelé à jouer dans la réalisation de l'intégration maghrébine.

Nous aurons donc au cours de ce colloque, à nous interroger sur les perspectives d'harmonisation du Droit social entre les cinq pays maghrébins, en procédant à une évaluation de leurs points de convergence et de divergence. Nous aurons, également, à nous interroger sur le rôle du Droit social dans la mise en œuvre de l'intégration maghrébine et de la réalisation des objectifs de l'UMA. Au préalable, nous devrions rappeler

les objectifs sociaux de ce Maghreb en devenir. C'est pour cela, que j'articulerai cette intervention autour des trois axes suivants :

- 1) La dimension sociale du projet maghrébin
- 2) Les perspectives d'harmonisation du Droit social maghrébin (l'état des lieux)
- 3) Pour une charte sociale maghrébine.

La lecture du traité de Marrakech et des procès verbaux des commissions maghrébines spécialisées, nous amène à faire les observations suivantes :

1) La dimension sociale du projet d'intégration maghrébine n'est pas assez affirmée, ni suffisamment explicite, dans le traité de Marrakech.

2) Le programme social de l'UMA est par contre précis et même assez ambitieux aussi bien dans ses objectifs, que dans l'appréciation des modalités et des étapes de leurs réalisations.

1) LE TRAITE DE MARRAKECH ET LA DIMENSION SOCIALE DU PROJET D'INTEGRATION MAGHREBINE :

Les objectifs de l'UMA sont définis dans les articles 2 et 3 du traité.

L'article 2 stipule que l'un des objectifs de l'UMA est « d'œuvrer progressivement à assurer la liberté de circulation des personnes, des services, des produits et des capitaux entre les différents pays membres ».

Le même article souligne que l'UMA doit œuvrer au « progrès et au bien-être des populations maghrébines et à l'instauration d'une politique commune dans tous les domaines.

L'article 3 précise que cette politique commune est articulée autour de quatre grands axes : les relations internationales, la défense, l'économie et le culturel. Le social ne figure pas par conséquent parmi les grands axes de la politique commune de l'UMA. Toutefois dans la rubrique relative aux objectifs économiques, on peut lire ce qui suit : « Réaliser le développement industriel, agricole, commercial et social des Etats membres, en prenant à cet effet , les mesures nécessaires notamment par la création de projets communs, et l'élaboration de programme d'ordre général et spécifique ».

Comme on peut le constater, les objectifs sociaux de l'UMA ne sont pas assez explicités dans le Traité. En outre, il sont présentés, non pas comme des objectifs autonomes, mais plutôt comme la conséquence ou le résultat de la réalisation d'objectifs économiques.

En comparant le traité de Marrakech au traité de Rome, ayant institué la Communauté Economique Européenne, on peut constater que celui-ci a été beaucoup plus précis en ce qui concerne les objectifs sociaux de la CEE.

C'est ainsi que l'article 117 du Traité de Rome précise que les «Etats membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès», En plus de ces dispositions générales, le Traité de Rome a prévu des dispositions particulières qui énon-

cent certaines règles concernant : l'égalité de rémunération, les congés payés, la rémunération des heures supplémentaires, la libre circulation des travailleurs, la sécurité sociale des travailleurs migrants et l'institution d'un fonds social européen destiné à promouvoir la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs à l'intérieur de la communauté.

Notons cependant, que même si les objectifs sociaux du traité de Rome sont explicites et détaillés, les motifs restent essentiellement économiques, le but étant de créer des conditions normales de concurrence entre les pays européens.

C'est ainsi que l'harmonisation des législations sociales, préconisée par l'article 3 du Traité de Rome, n'est pas envisagée comme une fin en soi, mais dans la « mesure nécessaire au fonctionnement du Marché Commun ».

Ce sont donc des préoccupations essentiellement économiques qui sont à l'origine des dispositions sociales explicités dans le Traité de Rome, et l'on peut se demander, si les mêmes préoccupations économiques n'ont pas prévalu à l'occasion de l'élaboration du Traité de Marrakech.

Examinons maintenant, de plus près les propositions de la Commission des Affaires sociales, l'une de cinq commissions instituées après le sommet de Zéralda, en 1988.

2) LE PROGRAMME SOCIAL DE L'UMA

Lors du Sommet de Zéralda (10 juin 1988), le principe de la création de l'UMA a été définitivement retenu, et une commission maghrébine, composée des Premiers Ministres des cinq pays maghrébins a été constituée, en vue de définir le contenu politique, économique et social de la future Union. Cette commission a tenu une première réunion à Alger les 13 et 14 juillet 1988 et a constitué cinq commissions sectorielles pour faire des propositions concernant les domaines suivants :

- 1- Finances et Douanes ;
- 2- Economie ;
- 3- Education, culture et information ;
- 4- Affaires sociales, humaines et de sécurité ;
- 5- Institutions.

Après plusieurs réunions, chacune de ces commissions a défini les objectifs sectoriels et les modalités de leur mise en œuvre à court, à moyen et à long termes.

L'ensemble des propositions et des recommandations des commissions sectorielles ont été approuvées par le Sommet de Marrakech, et retenues comme devant constituer le programme d'action de l'UMA, dont la mise en œuvre incombe désormais aux structures de l'Union, selon un planning qui reste à déterminer.

Les propositions de la Commission Sectorielle des Affaires Sociales ont porté notamment sur des objectifs de l'UMA : la liberté de circulation, d'établissement, de résidence et d'emploi.

Pour la réalisation de cet objectif, la commission sectorielle a fait entre autre les recommandations suivantes :

1) En ce qui concerne la liberté de circulation et de résidence, la commission a proposé de supprimer à court terme les obstacles administratifs qui limitent cette liberté et à moyen ou à long termes, la conclusion d'une convention maghrébine d'établissement.

2) En ce qui concerne la liberté d'emploi et de travail, la commission a proposé à court terme les mesures suivantes :

a- Garantir l'égalité de traitement et des droits entre les travailleurs originaires de n'importe quel pays maghrébin quand ils exercent dans un autre pays du Maghreb ;

b- Accorder la priorité de l'emploi aux travailleurs maghrébins ;

c- Garantir le libre exercice des métiers et des professions ;

d- Garantir l'égalité des rémunérations et des avantages sociaux, aux travailleurs maghrébins exerçant sur le territoire d'un autre Etat membre ;

e- Garantir le libre transfert de l'épargne des travailleurs maghrébins vers le pays d'origine.

En outre, la commission a proposé, à moyen et à long termes ;

a) De s'orienter vers l'unification des législations de travail ;

- b) De conclure une convention maghrébine sur l'équivalence des diplômes ;
- c) De conclure une convention maghrébine de sécurité sociale ;
- d) De s'orienter vers l'unification des systèmes de sécurité sociale et des législations y afférentes.

Comme on peut le constater ce programme est varié , vaste et précis dans ses objectifs et dans les modalités et les étapes de sa réalisation.

Ses objectifs à court terme sont réalistes. Cependant leur mise en œuvre n'est pas du ressort du Droit social national de tel pays maghrébin ou de tel autre ; elle nécessite au contraire que la Loi nationale soit transgressée dans ses limites nationales et territoriales par des conventions bilatérales ou par des conventions inter-maghrébines.

On peut relever également que ce projet est assez ambitieux dans la mesure où il vise à long terme l'unification des législations maghrébines du travail et de la sécurité sociale, alors que la CEE a limité son ambition en la matière, à un simple rapprochement des législations du travail, comme nous l'avons signalé précédemment.

Nous pouvons déduire de ce bref rappel des dispositions du Traité de Marrakech et du Programme Social tel que défini par la Commission maghrébine des affaires sociales :

1) Que la formulation du traité reste assez vague et imprécise en ce qui concerne les objectifs sociaux de l'UMA et plus particulièrement en ce qui concerne le domaine du travail.

2) Que le Programme Social de l'UMA explicite davantage ces objectifs qui sont :

- A court terme la libre circulation de la main d'œuvre avec pour corollaire l'égalité de traitement ;

- A long terme, l'unification des législations sociales et la conclusion de conventions inter-maghrébines à cet effet.

3) Les préoccupations de l'UMA en matière de travail restent limitées aux conséquences juridiques de la libre circulation de la main-d'œuvre et ne font aucune référence explicite à la nécessité de pro-

mouvoir les niveaux de vie et les conditions de travail des travailleurs maghrébins.

Signalons pour terminer ce chapitre que le Sommet Maghrébin de Tunis (23 Janvier 1990) a constitué quatre commissions ministérielles, chargées de déterminer les modalités et le planning de la mise en œuvre du programme de l'UMA tel que retenu par le Sommet de Marrakech.

C'est à la Commission des Ressources Humaines qu'incombe désormais la mise en œuvre du programme social de l'UMA. Plus particulièrement en ce qui concerne la circulation des personnes, et la situation des travailleurs maghrébins en Europe.

Il appartient par conséquent à cette commission, et aux sous-commissions qu'elle créera le cas échéant, de définir entre autres les modalités d'harmonisation de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Et c'est dans cette perspective, qu'il nous appartient de nous pencher d'ores et déjà sur la situation du Droit social dans les différents pays maghrébins et sur les perspectives de son harmonisation.

Ce sera l'objet de la deuxième partie de mon intervention.

2ème Partie : Les perspectives d'harmonisation du droit social maghrébin.

Malgré l'appartenance des populations maghrébines à la même civilisation et à la même culture, malgré les similitudes dans les niveaux de développement entre les différents pays maghrébins, on ne peut s'empêcher de constater à l'examen de l'état actuel de la législation sociale des cinq pays maghrébins, l'existence de disparités entre les niveaux de protection sociale de chacun de ces pays.

Pourtant quatre de ces pays, la Tunisie, l'Algérie, le Maroc et la Mauritanie ont subi pendant longtemps la domination de la même puissance étrangère, et il est admis, que le droit de ces pays a été, avant

l'indépendance, « sinon façonné, du moins particulièrement marqué par la législation française » .

Certes, on peut encore reconnaître cette influence française dans le Droit social marocain, tunisien, mauritanien, et dans une moindre mesure dans le Droit social algérien.

Néanmoins, l'évolution du Droit social maghrébin a suivi des chemins différents, reflétant ainsi la différence des réalités économiques et sociales et des systèmes économiques et politiques, qui ont prévalu ou qui prévalent encore dans tel ou tel pays du Maghreb.

Sans vouloir anticiper sur ce que nous diront, les éminents conférenciers, sur l'état actuel du Droit social maghrébin, et sur son évolution, j'aimerais avec votre permission, illustrer ces disparités par quelques exemples, concernant, d'une part, les différences entre certaines normes de protection sociale, et d'autre part, l'influence des systèmes politiques sur l'évolution du Droit social dans certains pays maghrébins.

1 - Les disparités entre les normes de protection sociale des pays maghrébins :

Pour donner une idée sur les disparités entre les normes de protection sociale des cinq pays maghrébins, nous avons procédé à des comparaisons entre d'une part certaines dispositions de la législation du travail de chacun des pays concernés, et d'autre part, entre les normes nationales de protection sociale et celles contenues dans les conventions internationales du travail.

En ce qui concerne les dispositions de la législation du travail de chacun des pays concernés, nous avons choisi celles relatives à l'âge minimum, à la durée hebdomadaire du travail, au congé annuel payé, à la période de stage, aux modalités de fixation des salaires. Cela nous donne les résultats suivants : (Tableau N°1)

Tableau N°1

Normes	Algérie	Tunisie	Maroc	Mauritanie	Libye
– Age minimum	16 ans	15 ans	12 ans	14 ans	15 ans
– Période de stage de stage maximum	6mois	6mois	12 j.	6mois	1mois
– Durée hebdomadaire de travail	44H	40 et 48H	48h	40 H	48H
– Congé annuel	1,5 j par mois max. 30j.	1j. par moismax. 15j.	1,5 j. par mois/ travail.	1,5 j. par mois/ travail.	16j.
– Salaire	réglementé par l'Etat ⁶⁹	SMIG + négociation coll.	Négociation col. avec respect d'un minimum	Salaires minimum +Convention collective	Déterminés par les comités populaires

Une autre comparaison des normes de protection sociale dans les différents pays maghrébins a été faite à partir de la ratification d'une dizaine de conventions internationales du travail assez représentatives.

Cela a donné les résultats suivants : (Tableau N°2)

⁶⁹ Jusqu'à la promulgation de la loi N° 90-11 du 21-4-90 abrogeant le Statut Général du Travail.

Tableau N°2

N°	Titre de la Convention	MAROC	MAURITANIE	TUNISIE	ALGÉRIE
87	Liberté syndicale	N.R	X	X	X
95	Protection du salaire	N.R	X	X	X
98	Droit d'association et de négociation collective	X	N.R	X	X
89	Travail de nuit des femmes	N.R	X	X	X
90	Travail de nuit des enfants	N.R	X	X	N.R
100	Egalité de rémunération	N.R	X	X	N.R
102	Sécurité sociale norme minimum		N.R	X	X
102	Egalité de traitement (S. Sociale)	X	X	N.R	N.R
118	Age minimum	N.R			
118	Discrimination (Emploi et profess.)	N.R	X	X	N.R
138	Travail forcé		N.R	N.R	X
111		X	X	X	X
29		X	X	X	X

Une autre comparaison entre les normes de protection sociale a été tentée à travers les conventions arabes du travail ratifiées par les différents pays maghrébins. Ce qui donne les résultats suivants : (Tableau N°3).

Tableau N°3

Pays	Convention arabes ratifiées
Tunisie	Convention N° 7 (1977) relative à l'hygiène et à la sécurité du travail
Algérie	Aucune Convention ratifiée
Libye	<ul style="list-style-type: none"> – Convention N°1 (1966) relative aux normes du travail – Convention N°2 (1967) relative aux migrations de main-d'œuvre – Convention N° 3 (1971) relative aux normes minima de S. Sociale
Mauritanie	Aucune convention ratifiée
Maroc	Convention n° 1 relative aux normes de travail

Même si l'absence de ratification de conventions internationales ou arabes du travail ne signifie nécessairement pas que le niveau des normes nationales est inférieur aux normes minima consacrées par ces conventions, on peut déduire des trois tableaux ci-dessus, l'existence de disparités significatives entre les législations sociales des cinq pays concernés. Cela permet par conséquent de mesurer l'importance des difficultés que doit surmonter toute tentative d'harmonisation, et à fortiori d'unification du Droit social maghrébin, dans les conditions actuelles.

On mesurera davantage ces difficultés, lorsqu'on s'apercevra que ces disparités ne sont pas dues seulement à la différence des réalités économiques et sociales de chacun des pays concernés, mais également à la différence des systèmes économiques et politiques.

2 - L'influence des systèmes économiques et politiques sur l'évolution du droit social Maghrébin

Un examen rapide des modifications intervenues dans le droit social des cinq pays maghrébins depuis l'indépendance, nous permet de constater que si le Droit social au Maroc et en Mauritanie se distingue par leur relative stabilité, et une évolution régulière, il n'en est pas de même du Droit social en Tunisie, en Algérie et en Libye, qui ont subi depuis l'indépendance, des changements profonds ayant marqué la nature même du Droit social de ces pays.

Dans chacun de ces 3 pays en effet, l'évolution du Droit social a particulièrement été influencée par des orientations politiques voire idéologiques qui ont prévalu ou qui prévalent encore dans tel ou tel pays.

1) En Tunisie, le Droit social a gardé après l'indépendance son caractère interventionniste, qu'il a hérité de la période coloniale, et plus particulièrement des changements intervenus dans le Droit français du travail, après la deuxième Guerre mondiale.

Certaines dispositions de cette législation de l'après guerre ont été maintenues dans le code du travail tunisien, promulgué en 1966, tel que l'interdiction de négocier les salaires, et la procédure de contrôle des licenciements collectifs.

A partir de 1971, la Tunisie changea de système économique, abandonnant l'expérience socialisante des années 60, pour une politique plus libérale et essentiellement contractuelle, qui commença en 1973, par la suppression de l'interdiction des négociations collectives sur les salaires, inaugurant ainsi une ère nouvelle, celle des conventions collectives et du développement du Droit conventionnel.

Depuis, c'est le droit conventionnel qui constitue l'élément moteur dans l'évolution du Droit social tunisien.

C'est par les négociations collectives, que les conditions de travail et les salaires ont été améliorés dans le cadre conventions collectives. Il y a lieu de préciser cependant, que depuis l'avènement, du droit conventionnel, le droit social tunisien a perdu de son homogénéité ; du fait que les conventions collectives ne couvrent que les secteurs organisés de l'économie, du fait que le travail dans l'agriculture échappe à la négociation collective, et que le secteur public est dominé par un droit statutaire. Nous avons aujourd'hui plusieurs niveaux de protection sociale, qui varient selon les secteurs.

Ainsi, le droit social tunisien est devenu de plus en plus hétérogène et « pluraliste », pour reprendre une expression devenue à la mode, suivant ainsi l'évolution du système économique et politique, qui était construit au lendemain de l'indépendance autour du concept de l'unité nationale, et du développement planifié, et qui a évolué depuis, vers le pluralisme politique, la démocratie et la politique contractuelle.

2) En Algérie, l'évolution du Droit social dans les années 70 a été différente, les professeurs Anissa Aluèche et Nasreddine Koriche, nous parleront tout à l'heure de cela entant que spécialistes en la matière.

Je rappellerais seulement, que contrairement à ce qui s'est passé en Tunisie, cette évolution qui a abouti à la promulgation du statut national du travailleur en 1978 s'est effectuée dans le sens d'un plus grande homogénéité dans la protection sociale et dans le système de rémunération de l'ensemble des travailleurs algériens quel que soit le secteur d'activité.

Le statut national du travailleur garantit à tous les travailleurs les droits sociaux fondamentaux y compris la sécurité de l'emploi et du revenu et consacre en fait un système politique socialiste, égalitaire, qui considère le travail comme étant une valeur sociale fondamentale selon le principe, « de chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail ».

Je laisse au professeur Alouèche le soin de nous dire, comment le Droit social algérien, va évoluer vers un Droit conventionnel, après les changements politiques importants qui sont intervenus depuis l'année dernière en Algérie.

La Libye a promulguée sa première législation nationale du travail en 1957. Après la révolution de septembre 1969, la Libye se dota d'une nouvelle législation du travail (loi N°58 de 1970) et institua la participation des travailleurs à la gestion et aux bénéfices des entreprises.

En 1978 la proclamation de la Jamahiria, et de la souveraineté populaire a entraîné des changements profonds dans la conception même des relations du travail, le nouveau système politique ayant carrément abrogé le salariat. Désormais, les travailleurs ne sont plus des salariés mais des associés et de ce fait, ils acquièrent non seulement la propriété des moyens de production, mais également le pouvoir d'organiser leurs relations et le mode de répartition des résultats de la production selon des normes qu'ils arrêtent librement.

Ces trois exemples montrent que l'évolution du Droit social maghrébin n'est pas seulement tributaire du système de production et du niveau de développement économique mais également du système en vigueur dans les différents pays.

Ce qui fait, que l'harmonisation des législations du travail et à fortiori l'unification de ces législations ne sont pas simplement une œuvre législative ou une opération de technique, juridique, mais c'est aussi et surtout l'aboutissement normal d'une évolution harmonieuse des systèmes économiques et politiques vers plus grande convergence et une plus grande homogénéité.

En attendant que les conditions économiques et politiques soient favorables à une harmonisation voire à une unification de la législation

du travail et de la sécurité sociale entre les cinq pays maghrébins voyons quelles pourraient être les modalités de cette harmonisation et le rôle qui revient au Droit social dans la réalisation de l'intégration maghrébine.

Ce sera l'objet de la 3ème partie de mon intervention.

3ème PARTIE : POUR UNE CHARTE SOCIALE MAGHRÉBINE

Nous avons remarqué dans la première partie de cette intervention que la traité de Marrakech n'a réservé aucune disposition aux relations du travail et à la protection sociale des travailleurs. Tout au plus, a-t-il cherché à favoriser la libre circulation des personnes, des marchandises, et des capitaux.

Pourtant, il eut été particulièrement souhaitable de préciser quelque part, que ce « Maghreb sans frontière » ne se fera pas au détriment de la protection sociale des travailleurs salariés. Il eût été souhaitable également de préciser que la prospérité et le développement escomptés par l'intégration maghrébine contribuera au bien être et à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs salariés dans les pays maghrébins.

Il faut souligner en effet, que l'ouverture des frontières, et la libération des échanges économiques, signifient une plus grande compétition sur le marché et impliquent la nécessité de protéger les travailleurs contre les risques de régression des normes de protection sociale. Ce risque a été perçu en Europe, et a été limité par la promulgation de la charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs dont nous parlerons tout à l'heure. Ce risque de régression sociale par la déréglementation existe aujourd'hui dans certains pays maghrébins où les employeurs revendiquent plus de flexibilité du Droit social, à cause justement d'une plus grande ouverture de l'économie sur l'extérieur. Et même si à l'heure actuelle, le volume des échanges économiques inter-maghrébins est très modeste, même si l'ampleur du

chômage rend très hypothétique dans l'immédiat une circulation intense de la main-d'œuvre entre le pays maghrébins, rien n'empêche de supposer que cette situation peut changer dans un avenir prévisible : le rôle des gouvernants est justement de prévoir, et il serait très souhaitable de prévoir et de prévenir de tels risques.

En outre, la croissance économique attendue grâce au projet d'intégration maghrébine doit être génératrice de progrès social, de façon à ce que la dimension sociale du Maghreb prenne le même importance que sa dimension économique. Bien entendu, et l'expérience nous l'a montré, la croissance économique n'a pas systématiquement engendré le progrès social.

Ceci est dû plus particulièrement à la volonté politique des Gouvernements mais aussi à la libre négociation entre les partenaires sociaux et bien entendu au Droit social dont le rôle est justement d'assurer cet équilibre entre les intérêts des uns et des autres, de favoriser le progrès social. Il aurait fallu que le traité de Marrakech et le programme social de l'UMA fassent mieux apparaître ces préoccupations. Mais en l'absence de référence explicite du traité de Marrakech à la nécessité d'assurer la sauvegarde des droits sociaux fondamentaux et de favoriser le progrès social des travailleurs, seule une charte sociale maghrébine, adoptée par les cinq Etats membres de l'UMA, peut combler ce vide, et consacrer solennellement la dimension sociale du Maghreb, tout en précisant les moyens juridiques de réaliser l'objectif de libre circulation des personnes, et plus particulièrement des travailleurs.

Une telle charte devrait par conséquent :

1) Favoriser la libre circulation des travailleurs maghrébins à l'intérieur du Maghreb et les prémunir contre toute discrimination en raison de leur nationalité, en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail et le bénéfice de la sécurité sociale.

2) Consacrer un certain nombre de Droits sociaux fondamentaux, dont bénéficieront les travailleurs appartenant aux différents pays

maghrébins.

3) Stimuler l'initiative des Etats membres et des partenaires sociaux en vue de soutenir le progrès social dans les états membres, par la création d'emplois, par l'amélioration des normes de protection sociale et par une distribution équitable des fruits de la croissance économique entre les différents partenaires de la production.

L'élaboration de ces instruments pourrait s'inspirer des conventions arabes et internationales en la matière et des conventions bilatérales de sécurité sociale conclues entre certains pays maghrébins et européens ainsi que de l'expérience européenne dans ce domaine.

1 - Les conventions internationales et arabes en matière de travail et de sécurité sociale.

Deux conventions internationales et deux conventions arabes ont été adoptées respectivement par l'OIT et l'OAT en vue de garantir l'égalité de traitement des travailleurs migrants avec les travailleurs nationaux.

a) Les conventions internationales sont :

- La convention N°111 de l'OIT relative à la non discrimination en matière d'emploi et de profession, qui est une des rares conventions internationales à avoir été ratifiée par les cinq états membres de l'UMA.

- La convention N°118 de l'OIT relative à l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale. Cette convention a été ratifiée par la Tunisie, la Jamahiriya arabe libyenne et la Mauritanie.

b) Les conventions arabes sont :

- La convention N°2 relative à la circulation de la main-d'œuvre entre les pays arabes ratifiée seulement par la Libye.

- La convention N°14 relative au droit du travailleur arabe à la sécurité sociale lorsqu'il émigre et travaille dans un des pays arabes. Elle n'a encore été ratifiée par aucun état maghrébin.

2) Les conventions bilatérales

Plusieurs conventions bilatérales concernant l'emploi et la sécurité sociale ont été conclues entre plusieurs pays maghrébins et consacrent le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les autres travailleurs maghrébins couverts par ces conventions.

C'est ainsi que la Tunisie a conclu de telles conventions avec l'Algérie, la Libye et le Maroc.

3) L'expérience européenne

L'Europe a procédé d'abord à l'élaboration d'une charte sociale européenne qui a été signée à Turin en 1961 qui est entrée en vigueur en 1965. Cette charte a consacré un certain nombre de droits sociaux, et notamment le Droit au travail, le Droit syndical, le droit de négociation collective, le droit à la sécurité sociale, le droit à l'assistance sociale et médicale, le droit de la famille à une protection sociale et économique et enfin le droit des travailleurs migrants et leurs familles à la protection et à l'assistance.

Cette charte a été élaborée, en vue de constituer un système de référence et de favoriser une harmonisation progressive des législations européennes du travail au fur, et à mesure qu'elles aligneraient leurs normes de protection sociale sur celles de la charte.

Avec l'événement prochain du marché unique, l'Europe s'est attachée depuis deux ans à élaborer une seconde charte qui a été adoptée à Strasbourg en Décembre en 1989 (8 et 9/12/89) par les chefs d'Etat et de Gouvernements européens à l'exception de la grande Bretagne. Cette charte s'intitule : la **charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs**.

Son objectif est de consacrer les progrès réalisés dans le domaine social dans les Etats membres, et de préparer l'accomplissement de nouveaux progrès de façon à affirmer la dimension sociale de la com-

munauté. Il faut préciser à ce sujet que cette charte est le résultat d'une négociation serrée entre les syndicats européens qui la réclamaient et les employeurs européens qui s'y opposaient ainsi d'ailleurs que certains Gouvernements tels que celui de la Grande Bretagne. Alors que les organisations syndicales européennes luttent pour éviter que le Marché unique ne soit fait au détriment de leur protection sociale, les employeurs européens étaient plutôt enclins à favoriser une plus grande flexibilité du Droit social, et même d'une déréglementation sociale à l'échelle de l'Europe intégrée.

On sent du reste cette divergence des positions dans la formulation de l'art. 7 de la charte qui stipule que « la réalisation du Marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté Européenne. Ce processus s'effectuera par le rapprochement pour la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le contrat à durée indéterminée, tels que le contrat de travail à durée indéterminée, tels que le contrat de travail à durée déterminé, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier. Le même article énonce la nécessité de développer certains aspects de la réglementation du travail telles que les procédures de licenciements.

J'ajouterai que dans l'œuvre de construction maghrébine qui a commencé, le droit social aura un rôle important à jouer. Il s'agit bien entendu d'un droit supranational, d'un droit social inter-maghrébin, qui consolidera les acquis sociaux, sécurisera les travailleurs sur leurs conditions de vie et de travail, et constituera un stimulant pour l'amélioration continue des normes de protection sociale et pour le progrès social dans les pays du Maghreb.

Mais il s'agit aussi de droit social national dont l'évolution doit être de plus en plus le résultat de la négociation collective, de la concertation et de la participation responsable des travailleurs au développement.

Quelle que soit la forme qu'il prendra, le Droit social inter-maghrébin ne doit pas être considéré comme une simple opération de codification ou d'harmonisation à posteriori des législations nationales du

travail, mais plutôt comme une condition indispensable au maintien et au développement de ces législations, dans un « Maghreb sans frontières ».

En provoquant l'adhésion des travailleurs au projet de société maghrébine, que l'on se propose de construire, en assurant la participation responsable de toutes les forces vivres maghrébines à l'édification du Maghreb par le dialogue et la négociation en vue d'aboutir à un consensus social renouvelé, le droit social maghrébin qu'il faut commencer à élaborer, apportera à l'édifice maghrébin la stabilité nécessaire à toute œuvre durable.

Mohamed ENNACEUR

Quel Statut du Travail Dans la Société de l'Information ?

Colloque sur les nouveaux modes d'acquisition du Savoir et le Travail humain organisé par le GERIM (groupe d'Etudes et de Recherches interdisciplinaires sur la Méditerranée).

Université de Sfax - Mai 1998

Publications du GERIM - sous la direction de Yacine ESSID.

Quel Statut du Travail dans la Société de l'Information ?

Par Mohamed ENNACEUR*

Mondialisation et Evolution technologique constituent les traits marquants et indissociables de cette fin de Siècle.

La mondialisation définie comme « un moment de compression de l'espace » (1) dans lequel nous vivons, est en effet le résultat des mutations technologiques qui ont aboli les contraintes de la Géographie, modifié nos rapports à l'espace et au temps, et renforcé notre conscience d'appartenir au même monde. C'est le résultat notamment de la révolution de l'informatique, qui fait de chacun de nous «le moteur immobile d'une infinité de déplacements virtuels» (2).

La mondialisation désigne aussi la libéralisation des échanges commerciaux, l'accélération du processus d'intégration économique et financier à l'échelle mondiale , et l'interdépendance croissante des économies dans un environnement marqué par une compétition effrénée qui s'appuie de plus en plus sur l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Ainsi, les nouvelles technologies de l'information et de la communication considérés à juste titre comme étant les emblèmes de la modernité et les moteurs de la Mondialisation sont en train d'imprégner notre environnement culturel et de transformer nos modes de vie. Parallèlement, ces technologies nouvelles contribuent à la recomposition du tissu économique, à la transformation des modes de production avec des répercussions sur les conditions de travail, les relations de travail, et sur l'emploi, qui risquent d'exaspérer les tensions sociales et d'accroître les inégalités.

C'est sur ces répercussions que porte cette communication qui se divise en deux parties : La première traite de répercussions des technologies nouvelles sur le travail considéré sous l'angle des rapports de

l'homme avec le système de production et s'intitule : « Les Technologies Nouvelles et le Statut de l'Homme au Travail ».

La deuxième partie traite des répercussions des technologies nouvelles sur le travail considéré sous l'angle des rapports de l'homme avec le système social et s'intitule « Technologies Nouvelles Emploi et Cohésion Sociale ».

I- Les technologies nouvelles et leurs répercussions sur le statut de l'homme au travail

Avec l'importance croissante de la compétition économique, les entreprises recourent de plus en plus aux technologies nouvelles de l'Information & de la Communication pour améliorer leur productivité, leur compétitive et la flexibilité de leurs ressources humaines.

De ce fait, aussi bien les conditions de travail que les relations du travail sont entrain d'évoluer, créant ainsi des situations nouvelles qui interpellent le Droit du Travail et l'incitent à s'adapter.

1) Nouvelles technologies et conditions de travail

L'introduction de nouvelles technologies dans le système de production améliorent certes les conditions de travail, mais crée aussi de nouveaux problèmes

En réduisant les interventions directes dans le processus de production, ces nouvelles technologies, diminuent les risques et les nuisances. Elles offrent également de nouvelles perspectives de qualification et d'autonomie et appellent à une plus grande coopération entre des personnes plus autonomes et plus interdépendantes. Elles valorisent les personnes à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises et leur donnent des perspectives de promotion professionnelle et d'amélioration des rémunérations en contre partie des qualifications élevées qu'elles requièrent.

Par ailleurs, les technologies nouvelles permettent l'adaptation de l'organisation du travail aux exigences d'une plus grande compétition entre les entreprises. En effet, et jusqu'à tout récemment, le système de

production était dominé par la Taylorisme, basé sur les principes de hiérarchie, de primauté des quantités produites, et du contrôle de la présence physique et du temps effectif de travail. Or ces principes sont de moins en moins adaptés à l'environnement économique actuel, qui exige plus d'effort intellectuel que physique et qui attache autant d'importance à la qualité qu'à la quantité.

L'organisation du travail qui était basée sur la division des tâches en unités simples et facilement assimilables, est remplacée par une nouvelle organisation qui repose essentiellement sur la gestion du flux et l'abandon quasi-total des stocks.

Cependant si le Taylorisme traditionnel a été dépassée par les exigences de l'environnement économique nouveau, les technologies nouvelles ont permis d'en garder l'esprit dans certaines industries. En effet, dans les industries de confection, les pièces de prêt-à-porter passent d'un poste au poste suivant au 1/10 de seconde près, et pour inciter les travailleurs à la productivité, leur salaire mensuel s'affiche sur un écran, en temps réel, devant chacun d'eux et ce, tout au long de la journée.

D'autres changements, dans les conditions de travail sont introduits en ce qui concerne le contrôle des travailleurs sur les lieux de travail. En effet, comme les niveaux hiérarchiques s'estompent au sein de l'entreprise du fait de la nouvelle organisation du travail, le contrôle humain est de plus en plus remplacé par le contrôle technologique.

Mieux accepté par les travailleurs parce que moins subjectif, le « contrôle technologique » ne manque pas de poser des problèmes. En effet, ces moyens de contrôle de plus en plus sophistiqués et miniaturisés permettent d'effectuer des interventions « discrètes » afin de rendre le « salarié transparent » à l'égard de l'entreprise.

A l'embauche déjà, les entreprises recourent à des tests pratiqués par des « ordinateurs recruteurs » en vue de sélectionner des « salariés-Zéro-défauts ».

Sur les lieux de travail, l'utilisation des « badges interactifs » permet au chef hiérarchique de trouver en permanence son correspondant

en tapant son code sur sa messagerie électronique. Des systèmes de contrôle par satellite permettent aux transporteurs de situer la position des routiers sur les autoroutes à n'importe quel endroit où ils se trouvent. D'autres équipements permettent une gestion différenciée du temps de travail par service, par atelier mais également par individu.

Certes le contrôle patronal n'est pas nouveau dans l'entreprise, mais les nouvelles technologies utilisées ouvrent la porte à des ingérences abusives, à des « tentations inquisitoires » et à des contrôles qui portent non sur les performances mais sur la personnalité du salarié.

Pour limiter les abus, et les atteintes à la vie privée et aux droits fondamentaux de l'homme au travail, des mesures législatives et réglementaires ont été prises tant à l'échelle nationale qu'internationale, interdisant ou limitant l'utilisation abusive des technologies avancées dans le domaine du travail, à l'insu du travailleur.

On peut citer à ce propos la Convention du Conseil de l'Europe (28/1/1981) qui stipule que les données à caractère personnel doivent être obtenues et traitées loyalement et licitement. Par ailleurs, une directive de la Commission Européenne (1990) dispose « qu'aucun dispositif de contrôle quantitatif ou qualitatif ne peut être utilisé à l'insu du salarié ».

En France une Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a été créée en vue d'encadrer la mise en œuvre des traitements informatiques nominatifs et de préserver la vie privée et les libertés individuelles d'une utilisation abusive des moyens informatiques.

Il y a lieu de signaler à ce propos l'excellent rapport du Professeur Gérard Lyon Caen élaboré à la demande du Gouvernement Français sur les « Libertés Publiques et l'Emploi » (5).

Rappelons également, l'arrêt de principe de la Cour de Cassation française (20/11/91) qui précise : « que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pendant le temps de travail, tout le renseignement quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite ».

Les mesures de protection de la personne du travailleur salarié contre l'utilisation abusive des technologies nouvelles, confirment d'ailleurs, si besoin est, un des principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Art 17) à savoir : l'inviolabilité de la vie privée et familiale des personnes. Elles rappellent également une formule célèbre du Professeur Riviero à savoir : « Au contrat, le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail et non sa personne.

2) Nouvelles technologies et relations du travail : le télé travail

Au niveau des relations du travail les répercussions de l'utilisation des technologies nouvelles sont importantes. En effet, l'utilisation des réseaux de télécommunication avancées, et des techniques de traitement de l'information a donné naissance à un nouveau mode de travail qu'on appelle désormais le télé travail à distance, et qui désigne des activités exercées loin de siège de l'entreprise par la communication différée ou directe au moyen des techniques nouvelles de l'Informatique et de la Communication.

Ce nouveau mode de travail bouleverse les concepts traditionnelles du travail salarié, qui s'est développé jusqu'ici selon le triple principe de l'unité de lieu, d'action et de temps . Les ouvriers travaillaient en effet dans les mêmes locaux, selon des horaires identiques et participaient ainsi à une production dont la nature était clairement définie.

Aujourd'hui, grâce aux technologies nouvelles, et devant la compétition croissante, les entreprises ont tendance à externaliser les activités non stratégiques, et la première conséquence du télé travail est l'éclatement de l'unité de lieu qui caractérisait jusqu'ici le travail en entreprise : les télécommunications rendent en effet superflu, dans certains cas, le déplacement du travailleur entre son domicile et son lieu de travail, et le développement de l'informatique a considérablement réduit la dépendance géographique de nombreux types d'activités professionnelles nécessitant le traitement de l'information. Ainsi l'entreprise n'est plus définie en fonction des bâtiments qu'elle occupe, mais en fonction du réseau de relations qu'elle entretient avec différents

sous-traitants et fournisseurs de services, éparpillés dans des lieux géographiques différents.

Il existe plusieurs formes de télétravail, les plus répandus étant le télétravail à domicile, le télétravail mobile et les télécentres.

Le télétravail mobile implique la mobilité du télétravailleur, qui se déplace d'un lieu à un autre et qui reste en contact avec son employeur quel que soit l'endroit où il se trouve. Le développement des téléphones, télécopieurs et ordinateurs portables, avec des prix continuellement en baisse ont encouragé le développement du travail mobile. Aux USA le nombre des « travailleurs nomades » atteindrait 25 millions d'ici l'an 2000, selon l'estimation d'une étude récente (6). IBM a lancé aux USA un projet « de kit de travail portable » fourni à plusieurs centaines de ses cadres (2000 en 1994) et constitué d'un petit ordinateur portable, d'un téléphone cellulaire, d'un modem, d'un fax et d'une imprimante ce qui permet de se brancher sur le réseau local IBM et de communiquer, par téléphone par fax ou par messagerie électronique à partir de n'importe quel point du territoire américain.

Dans certaines situations le télétravail s'effectue dans un télécentre qui est un centre de proximité disposant parfois d'une garderie et qui loue des locaux et de infrastructures informatiques à des habitants ou à des employeurs de la région, permettent ainsi à un certain nombre de personnes de travailler à distance.

Un des aspects les plus intéressants du télétravail est qu'il peut être « exporté dans n'importe quel endroit de la planète grâce aux progrès des télécommunications, ce qui ouvre des perspectives d'emploi dans des zones rurales ou des régions peu développées.

Avec l'éclatement de l'unité de lieu qui était jusqu'ici une des caractéristiques de l'entreprise, les travailleurs ont tendance à se disperser, et la communauté de travail interne à l'entreprise, à se disloquer. Parallèlement l'organisation du travail traditionnellement fondée sur des relations hiérarchiques et pyramidale et sur des liens de subordination laisse la place à une relations hiérarchiques et pyramidales et sur des liens de subordination laisse la place à une organisation du travail qui accorde une place importante à l'autonomie et à l'initiative et

qui crée de nouveaux liens sociaux ou l'obligation de résultat se substitue à l'obligation de moyens.

Dès lors que le travail est transmis par liaison électronique ou par échange de données entre le site où se trouve le travailleur et le siège de son employeur de nouvelles formes de relations de travail s'établissent et qui s'écartent souvent du concept classique du contrat de travail liant un employeur à un travailleur salarié. Certes, la jurisprudence a toujours considéré et continue à considérer l'existence d'un lien de subordination comme étant le fondement du contrat de travail. Mais le télétravail n'implique nécessairement pas l'existence d'un lien de subordination entre le télétravailleur et un seul employeur.

Il offre la possibilité pour un télétravailleur d'avoir plusieurs autres formes de relations contractuelles pouvant aller du travail temporaire ou à temps partiel avec plusieurs donneurs d'ordre à des relations de partenariat avec plusieurs entreprises. Ainsi le télétravail favorise la polyactivité et c'est là un des ses avantages les plus importants .

Le développement récent du télétravail provient du fait qu'il est considéré comme étant la façon de travailler qui s'adapte le mieux aux impératifs de la vie moderne. Il répond en effet aux besoins des entreprises lesquelles, en décentralisant leurs activités et en externalisant leurs fonctions cherchent à réaliser la plus grande flexibilité de la main d'œuvre, la réduction maximale de leurs frais de gestion et une amélioration constante de leur productivité et de la qualité du travail.

Les pouvoirs publics y voient également des avantages, du fait que le télétravail contribue, à diminuer les concentrations urbaines et la pollution, et crée de nouvelles opportunités d'emploi dans les zones rurales et les régions qui sont les plus exposées au chômage et au dépeuplement.

Les travailleurs y trouvent également leur compte puisque le télétravail leur donne plus d'autonomie, plus de flexibilité dans leur emploi du temps et la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle.

La Commission Européenne a accordé une place importante au télétravail dans son livre blanc intitulé « Croissance, compétitivité et emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le 21ème siècle ». Un rapport établi à sa demande souligne les avantages du télétravail, en ce sens qu'il peut « accroître la productivité, l'efficacité et la compétitivité des entreprises, faciliter le remodelage des horaires et la généralisation des emplois à temps partiel, le partage du temps de travail, et d'autres formes flexibles d'organisation dans les zones les moins favorisées du continent » (7). Le même rapport souligne également les risques que comporte la généralisation du télétravail ainsi que les désavantages qu'il implique et dont on peut citer :

- La disparition des formes collectives de travail, la dispersion de la main d'œuvre et l'exclusion d'une partie croissante de la population du dialogue social.

- La précarisation du travail, l'insécurité économique et un malaise social concomittant.

- Une dégradation de la vie familiale dûe à l'invasion du travail dans les foyers

- L'érosion des structures de formation professionnelle traditionnellement ancrées sur les lieux du travail.

- Le transfert des emplois répétitifs et peu rémunérés dans les régions périphériques.

- L'isolement social des travailleurs.

- Un recul social résultant indirectement d'une plus grande polarisation de la main d'œuvre entre un noyau de travailleurs bien rémunérés et en position relativement sûre et en périphérie des travailleurs mal payés en position d'insécurité » (7) .

Ainsi tout en offrant d'importantes possibilités en matière de création d'emplois et d'accroissement de la prospérité à l'aube du 21ème siècle la généralisation du télétravail pourrait s'accompagner de toute une série d'effets secondaires peu souhaitables, et nécessite une régle-

mentation appropriée et une orientation des ressources vers la limitation de leur incidence sociale négative.

II – Technologies Nouvelles & Statut Social

Comme nous venons de le voir les technologies nouvelles créent de nouvelles opportunités mais elles comportent des risques et l'un de ces risques et non le moindre est celui d'accentuer la « facture sociale » et de diviser la société en deux catégories ; ceux qui maîtrisent l'information, et ceux qui ne la maîtrisent pas (1). En outre, le développement de ces technologies risque d'accentuer la crise de l'emploi, et d'accroître l'incertitude et les tensions sociales aux dépens de la cohésion sociale.

1) Les technologies nouvelles et les risques d'exclusion :

En effet, les technologies de l'information touchent désormais tous les aspects de la vie quotidienne, et nous vivons bientôt dans « une société où seront marginalisés ceux qui n'auront pas acquis les aptitudes de base nécessaires à l'interrogation d'une base de donnée ou à l'utilisation des télécommunications pour émettre ou recevoir des informations » (7) .

L'utilisation de ces technologies requièrent par conséquent des Pouvoirs Publics des programme d'envergure d'éducation et de formation pour sensibiliser les travailleurs à ces nouvelles technologies et les doter des compétences nécessaires pour pouvoir utiliser ces technologies dans leur travail quotidien. Or, de telles compétences vont au-delà de la qualification technique par ce qu'elles requièrent des aptitudes et une certaine capacité d'abstraction et ces aptitudes n'existent nécessairement pas chez tous les candidats à l'emploi (7).

Ainsi, avec le développement de l'utilisation des technologies dans les systèmes de production un nouveau chômage fait son apparition, et qui n'est pas le résultat de l'inadéquation traditionnelle de l'offre et de la demande de travail . En effet, ceux qui sont licenciés à l'occasion de la restructuration des entreprises, ne le sont pas seulement à la suite d'une réduction de la production et d'une compression quantitative de la main d'œuvre, mais très souvent parce qu'il sont inadaptés au nou-

vel environnement technique et aux changements dans l'organisation du travail.

Désormais, le devenir professionnel du travailleur est fonction de la capacité d'adaptation de son offre aux besoins des entreprises et son souci sera de maintenir sinon d'améliorer continuellement son employabilité. De ce fait, le devenir professionnel de chacun sera nécessaire assorti d'une certaine marge d'incertitude. Par ailleurs, la révolution informatique est entraînée de générer une nouvelle organisation du travail qui aura d'autres répercussions négatives sur l'emploi.

Pour illustrer la manière dont la révolution informatique transforme la réalité sociale, un économiste américain Michael Kremer a proposé récemment une théorie qu'il a baptisée « La théorie O-Ring du développement économique » (8).

L'O-Ring est le nom du joint dont le dysfonctionnement est à l'origine de l'explosion de la navette spatiale Challenger, qui a occasionné des pertes considérables. Le principe sur lequel est basée cette théorie est que pour une chaîne de production donnée, le moindre dysfonctionnement d'une des parties menace la production du tout. Il en résulte que les niveaux de qualification des travailleurs qui sont engagés dans un processus de production commun doivent être très proches. Or avec les progrès de l'informatique qui permet de combiner des processus de fabrication beaucoup plus décentralisés, l'agrégation des parties devient plus flexible qu'à l'époque de la production de masse. Ainsi, un processus de segmentation des marchés, des produits et des personnes se met en place et chaque unité de production devient un sous-ensemble homogène d'un processus beaucoup plus ample.

Progressivement l'homogénéité des travailleurs au sein de chaque unité de production augmente en même temps que les risques d'exclusion ou « de déclassement » qui menacent les travailleurs se sont payés insuffisamment adaptés aux exigences de la chaîne de production à laquelle ils étaient affectés, et qui n'ont d'autre choix que le tourner vers des activités de moindre qualité. Ainsi des nouvelles inégalités se créent et celles qui existaient entre les groupes socioculturels se propagent et se développent désormais au sein de chaque groupe et ce grâce à la nouvelle flexibilité dans la combinaison des tâches et à la

segmentation plus forte de la division du travail qui sont renforcées par la Révolution informatique.

En d'autres termes, et pour reprendre l'analyse de Daniel Cohen (9) les technologies nouvelles de l'information ont permis de nouvelles flexibilités dans la combinaison des tâches et favorisé une segmentation du marché du travail qui est la source de nouvelle inégalité.

2) Technologies nouvelles et emplois productifs

Par ailleurs, les progrès de la technologie, sont souvent perçus sous l'angle exclusif de la substitution de la machine au travail de l'homme et considère comme ayant des effets destructeurs d'emploi. Aussi a-t-on tendance à méconnaître les effets de la technologie sur l'amélioration de la productivité et de la croissance et pourtant sur la sauvegarde de l'emploi, et sur la création de perspectives nouvelles dans ce domaine.

Avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication le problème n'est plus seulement de savoir si les nouveaux emplois créés directement ou indirectement sont en nombre inférieur égal ou supérieur à ceux qui ont été supprimés, mais quel est le degré d'adaptabilité de la main d'œuvre existante aux emplois nouveaux, et quel sera le devenir de ceux qui sont incapables de s'adapter ?

En outre, il semble bien que l'on s'achemine, avec l'utilisation progressive des technologies modernes, vers une réduction de plus en plus importante des possibilités d'emploi productif, au point que certains annoncent déjà la fin du travail salarié (10) ou la fin du travail court (3) comme le suggère le livre très intéressant de Jeremy Rifkin.

On peut citer à ce propos une étude sur les perspectives de l'emploi dans les années 2000, dans laquelle la Fédération Internationale de ouvriers de la Métallurgie (FIOM) basée à Genève, prévoit que dans les 30 prochaines années 2% de l'actuelle main d'œuvre mondiale suffiront à produire la totalité des marchandises nécessaires à la demande totale (11).

De son côté Yoneji Masuda, l'un des architectes du projet visant à faire du Japon la première société intégralement informatisée dit que: « Dans un futur proche, des usines entières seront complètement automatisées, et ces prochaines vingt ou trente années on verra probable-

ment naître des établissements ne nécessitant aucun travail manuel ».

Parallèlement les progrès de la technologie dans tous les domaines réduisent le recours à la main d'œuvre et au travail humain. C'est ainsi que dans le domaine de l'Agriculture les scientifiques prédisent que dans moins de 20 ans la quasi-totalité des aspects de l'agriculture sera passée sous le contrôle de l'ordinateur (12). Des agriculteurs ont inventé des machines auto guides pulvérisant les pesticides sur les récoltes alors qu'ils travaillent à construire un récolteur robotisé qui peut transplanter, cultiver et cueillir les fruits (13).

Dans l'industrie, le raccourcissement des temps de production se traduit par une réduction du nombre d'ouvriers, un peu partout dans les pays industrialisés. Dans l'industrie de la confection la CAO a fait passer les délais d'étude d'un vêtement de quelques semaines à quelques minutes.

En outre, le capital étant désormais mobile, c'est le travail facteur fixe qui doit supporter une part accrue des prélèvements sur les salaires, qui étaient partagés jusqu'ici entre travailleurs et employeurs. Ces prélèvements constituent un facteur d'alourdissement du coût du travail de nature à réduire la compétitivité des entreprises d'où la tendance à réduire les effectifs et des charges sociales.

Même en Chine, les spécialistes de l'industrie chinoise prédisent que 3 millions de personnes pourraient perdre leur travail dans le cadre de la restructuration actuelle des entreprises (13).

Face à cette situation, et devant les risques de délocalisation et de désinvestissement les gouvernements adoptent des politiques d'allègement fiscal, de réduction des charges sociales et de déréglementation sociale, en vue de préserver le niveau de l'emploi. Mais le chômage ne fait que se maintenir à des niveaux élevés sinon d'augmenter. Les possibilités d'accéder à un emploi se rétrécissent ce qui pose le problème de tous ceux qui ne peuvent obtenir un travail salarié.

Avec cette dégradation de la situation sociale, et la baisse des perspectives d'emploi productif, l'incertitude se répand ; elle génère plus

de violence et favorise en même temps la montée des tendances politiques extrémistes, et les menaces sur la cohésion sociale.

CONCLUSION

Sans céder à un pessimisme excessif et sans minimiser les effets positifs des technologies modernes nous dirons pour conclure que celles-ci exercent et exerceront encore davantage à l'avenir, une influence importante sur le système de production en transformant progressivement les conditions et les relations de travail. Ces changements comportent certes des avantages mais ne manqueront pas d'avoir des répercussions négatives sur l'organisation sociale, augmentant ainsi les risques d'exclusion.

Le droit du travail, qui ne cesse de montrer une remarquable capacité de s'adapter aux nouvelles situations, doit être en mesure d'encadrer les effets des technologies nouvelles sur les conditions de travail ainsi que les nouveaux rapports de travail entre télé travailleurs et télé employeurs, entre donneurs d'ordre et prestataires de services, alors que la défense collective des intérêts des travailleurs, désormais éparpillés, doit trouver de nouvelles formes d'expression, adaptées aux circonstances.

Parallèlement, le statut du travail et appelé à être adapté aux nouveaux risques d'exclusion, de manière à maintenir la cohésion sociale et la solidarité nationale.

En effet, la Société Salariale est en crise et le clivage traditionnel entre employeurs et salariés, qui subsiste, tend à s'atténuer, alors que de nouveaux clivages sont perceptibles au niveau des groupes sociaux. Le chômage qui devient un indicateur d'inemployabilité, tend à se concentrer sur les groupes les plus vulnérables, et à refléter davantage l'inadéquation qualitative de l'offre et de la demande de travail, et souvent un nouveau processus d'exclusion de la société salariale. Le salariat n'étant plus considéré comme l'avenir de l'homme au travail, le moment est peut être propice pour repenser le statut du travail en vue d'y intégrer tous les actifs inemployés et les exclus du

système de production pour leur permettre de retrouver leur identité sociale et de recouvrer leur dignité de citoyens. Car le travail, n'est pas seulement un gagne pain, et une source de revenu. C'est aussi un élément essentiel de l'identité sociale. C'est l'interface de la citoyenneté.

Cet aspect mérite d'être souligné car cette signification au travail est souvent perdue de vue. Ni les allocations de chômage, ni les RMI ne sauraient restituer à l'homme sans travail sa dignité de citoyen.

C'est ici, que la nécessité de repenser le statut du travail devient de plus en plus nécessaire. Les spécialistes du Droit du Travail en sont conscients, et on orienté leur réflexion et leurs recherches vers les pistes susceptibles de mener à un statut du travail plus intégrateur. On peut citer à ce propos le Rapport Boissonat, élaboré à l'initiative du Gouvernement Français, et qui propose la mise en place d'un nouveau type de contrat de travail appelé « Contrat d'activité », incluant le travail salarié, le travail indépendant et la formation professionnelle, car, désormais, la formule classique du contrat de travail se trouve dépassée.

Une autre ébauche a été tentée par le Professeur Graudu, qui propose un « statut de l'actif » (14) un concept fondé sur le principe que « tout adulte a des devoirs sociaux, dont celui de contribuer au bien-être-commun ». Le travail salarié ne serait alors qu'un mode parmi d'autres pour l'accomplissement de ces devoirs.

En d'autres termes « le statut de l'actif » permettrait aux exclus du système productif de recouvrer en quelque sorte leur citoyenneté en accomplissant autrement que par le travail salarié, leur devoir envers la société. Le statut de l'actif permettrait ainsi la reconnaissance du travail non salarié et des activités non marchandes.

Il intégrerait ainsi le travail salarié, le travail indépendant et les activités bénévoles menées dans le cadre du Système Associatif et de la Société Civile ;

La voie reste évidemment ouverte à la recherche et à la réflexion dans ce domaine. Mais quelle que soit la forme qu'il prendra, le statut du

travail devrait rétablir la relation originale entre travail et citoyenneté, ce qui revient à reconsidérer le rôle et la place des activités non marchandes et surtout à prévoir des revenus de substitution aux citoyens d'âge actif qui n'auront pas accès à un travail salarié et suffisamment rémunérateur.

Un tel statut passerait probablement du domaine du Droit privé au domaine du Droit public, car quoi qu'il en soit, les problèmes du travail aujourd'hui et encore plus demain ne sauraient en effet être résolus par le simple jeu des règles du marché et par l'effet escompte de la Croissance et de la Productivité sur l'Emploi. L'Etat doit nécessairement intervenir. Son rôle, qui se réduit sous la pression de la mondialisation, doit demeurer et se renforcer en tant que garant de la Cohésion Sociale et de la Solidarité Nationale.

Sidi Bou Saïd 1er Mai 1998

Mohamed ENNACEUR

BIBLIOGRAPHIE

- 1) ZAKI LAIDI – Etude Mars 1997
- 2) DANIEL COHEN – Revue Esprit – Février 1997
- 3) JEREMY RIFKIN - La fin du travail - La découverte
- 4) JEAN EMMANUEL RAY - Nouvelles Technologies – Nouveau Droit du Travail – Droit Social n°6 Juin 1992
- 5) Documentation Française – Mars 1992
- 6) Ilingsworth M.M « Virtual managers – Information Week – 13 Juin 1994
- 7) Commission Européenne : Europe Sociale – Suivi du Livre Blanc sur le télétravail & le secteur informel – supplement 3 -1995
- 8) Michael Kremer : « The O-Ring Theory of Economic Development – Quaterly Journal of Economics Août 1993
- 9) Daniel Cohen – La Révolution Industrielle au delà de la Mondialisation. Esprit Février 1997
- 10) Le travail salarié appartient au passé – Hubert Landier – Revue des 2 mondes Mars 1977.
- 11) N. Winpissinger, Reclaiming our future – Westview press- Boulder 1989
- 12) A new technological era for American Agriculture – US Government Printing Office –Washington DC 1992
- 13) Robot farming the futurist – Juillet Août 1993

14) François Gaudu – Droit Social – Juin 1966 P569