

**Département du dialogue social, la législation  
et l'administration du travail**

**Economie informelle, travail non déclaré et  
administration du travail**

**José Luis Daza**

**Bureau international du Travail - Genève  
Juin 2005**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2005  
Première édition 2005

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

José Luis Daza  
*Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail*  
Genève, Bureau international du Travail, 2005

DIALOGUE, Document n° 9

ISBN 92-2-217360-0 (print)  
ISBN 92-2-217361-9 (web pdf)

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

## Avant-propos

Conformément à la résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie informelle adoptée pendant la Conférence internationale du Travail en 2002, les gouvernements ont un rôle clé à jouer, en consultation avec les travailleurs et les employeurs, pour promouvoir le travail décent de par l'extension de leurs services vers l'économie informelle. Ceci requière le développement d'approches novatrices et de nouveaux outils qui pourraient être utilisés par les ministères du Travail afin de promouvoir le travail décent par une assistance technique aux petites et micro-entreprises ou les travailleurs indépendants. Durant le présent biennium, M. José Luis Daza, Spécialiste principal de l'administration du travail dans le département du dialogue social, la législation et l'administration du travail, a travaillé sur ce document de recherche pour les ministères du Travail sur le thème de l'« économie informelle, le travail non déclaré et l'administration du travail ». Il a été appuyé par d'autres collègues qui sont : Messieurs Giuseppe Casale, Normand Lécuyer, Rainer Pritzer et Alagandram Sivananthiram.

Ce document de recherche a été validé lors d'une réunion d'experts sur le « travail non déclaré, l'économie informelle et l'administration du travail » qui s'est tenue à Turin, du 4 au 6 mai 2005. L'objectif clé de cet atelier était de montrer comment l'administration du travail peut contribuer à étendre le travail décent aux catégories de travailleurs dépourvus de leurs droits, soit parce qu'ils n'ont pas été déclarés par leurs employeurs, soit parce qu'ils sont considérés comme exclus de l'application des lois du travail et de la sécurité sociale. La réunion d'experts a vu la participation de M. Sathaporn Charupa, Directeur de la Protection du travail, Ministère du Travail, Thaïlande ; M. Ukrisdh Musicpunth, fonctionnaire de la Section des normes internationales du travail, Ministère du Travail, Thaïlande ; M. Manohar Lal, Secrétaire adjoint et Directeur général, Travail et Sécurité sociale, Ministère du Travail et de l'Emploi, Inde ; M. Sharda Prasad, Commissionnaire au Travail, Gouvernement de Uttar Pradesh, Inde ; Mme Theresia Ilembo, Ministère du Travail, du Développement de la Jeunesse et des Sports, Tanzanie ; M. Benjamin Zio, Directeur général, Emploi, Burkina Faso ; M. Cem Toker, Conseiller du Ministre, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Turquie ; M. Julio Gamero, Lima, Pérou ; M. David Tajgman, Consultant ; et M. Stefano Caffio, Chercheur, Université de Bari, Italie. M. Jim Baker, Directeur, ACTRAV, BIT, Genève ; Mme Catherine Saget, TRAVAIL, BIT, Genève et Mme Daniela Bertino du Centre de Turin ont aussi pris part aux sessions de travail de cette réunion.

Le département DIALOGUE voit son travail comme une contribution au débat continu sur la promotion du travail décent dans l'économie informelle et le changement de rôle des ministères du Travail dans ce domaine. Ce document devrait être perçu comme une première étape vers un travail pratique qui aura lieu dans les prochaines années.

Je voudrais profiter de cette occasion pour exprimer ma sincère reconnaissance à M. José Luis Daza, auteur de ce document, ainsi qu'à l'équipe de l'administration du travail pour avoir coordonné ce travail.

Johanna Walgrave,  
Directrice,  
Département du dialogue social, la législation  
et l'administration du travail



## Table des matières

Avant-propos .....	iii
Introduction : Travail décent et économie informelle .....	1
1. Le traitement du travail informel par l'OIT .....	4
1.1. Secteur informel ou secteur non structuré .....	4
1.2. Le concept de secteur informel .....	4
1.3. Définition internationale du secteur informel à des fins statistiques .....	5
1.4. Economie informelle .....	6
1.5. Emploi informel .....	6
2. L'économie informelle vue par les pays développés et par les pays en développement .....	8
2.1. Informalité et illégalité .....	8
2.2. Economie informelle, travail illégal et travail non déclaré dans les pays développés .....	11
2.3. Economie informelle et travail informel dans les pays en développement .....	14
2.4. Réaction de l'administration publique face à l'informalité .....	16
3. Cadre légal du travail. Champ d'application des normes du travail. Définition du concept d'informalité du travail .....	18
3.1. Les normes du travail et leur champ d'application .....	18
3.2. Le champ d'application réel des normes du travail: inclusions, exclusions et exemptions .....	19
3.3. Relations professionnelles entrant dans le champ d'application des normes du travail .....	19
3.4. Exclusions .....	21
3.5. Exclusions donnant lieu à un défaut de protection lié à un défaut de couverture légale .....	22
3.5.1. Exclusions généralisées .....	22
3.5.2. Exclusions relativement fréquentes .....	24
3.6. Exclusions des normes générales du travail n'entraînant pas de défaut de protection et régies par un cadre réglementaire spécifique .....	29
3.7. Le type de contrat de travail : un élément déterminant de la formalité du travail .....	31
3.7.1. Relation de travail et contrat de travail .....	31
3.7.2. Contrat écrit et contrat verbal .....	32
3.7.3. Contrats à forme écrite obligatoire .....	33
3.7.4. Lettres, livrets et autres documents de travail .....	34
3.7.5. Registres du personnel .....	35
3.8. Travail et relation de sécurité sociale. Formalités .....	36
4. Délimitation du concept d'informalité du travail selon l'administration du travail .....	38
4.1. Administration du travail .....	38
4.2. Concept d'informalité du travail .....	40
4.3. Le déficit de travail décent dans l'économie informelle .....	41
4.3.1. Activités de personnes ou d'entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de la législation du travail .....	42
4.3.2. Activités auxquelles la législation ne s'applique pas en vertu de la pratique .....	43
4.4. Le droit d'association : un cas particulier .....	45
4.5. Informalité et égalité entre hommes et femmes .....	46

5.	Administration du travail et économie informelle : enjeux, expériences et tendances.....	48
5.1.	Enjeux.....	49
5.2.	Expériences.....	50
5.3.	Tendances.....	56
6.	Conclusions.....	58
Annexe:	Textes sélectionnés des normes internationales du travail.....	61
	Secteur informel.....	61
	R169 Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.....	61
	R195 Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.....	61
	Travailleurs indépendants.....	62
	R192 Recommandation sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.....	62
	Petites entreprises.....	63
	R169 Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.....	63
	R189 Recommandation sur la création d'emplois dans les petites entreprises et moyennes entreprises, 1998.....	63
	Agriculture.....	65
	C141 Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.....	65
	C129 Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.....	65
	C184 Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.....	65
	Travail à domicile.....	66
	C177 Convention sur le travail à domicile, 1996.....	66
	Coopératives.....	66
	R193 Recommandation concernant la promotion des coopératives, 2002.....	66
	Peuples indigènes.....	67
	C169 Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.....	67
	Travail des enfants.....	68
	C138 Convention sur l'âge minimum, 1973.....	68
	R190 Recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999.....	69
	Migrants.....	70
	C143 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires, 1975.....	70
	Les normes de l'administration du travail.....	71
	C150 Convention sur l'administration du travail, 1978.....	71
	C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947.....	71
	C88 Convention sur le service de l'emploi, 1948.....	72
	Les données de base du BIT et la bibliographie sélectionnée.....	73

## Introduction : Travail décent et économie informelle

Deux phénomènes ont contribué à placer l'économie informelle au cœur des préoccupations des politiques économiques et du travail, à savoir, d'une part, le fait qu'une grande partie de la population travaillant dans les pays en développement opère en dehors des cadres établis par les normes du travail et la législation fiscale et, d'autre part, qu'une partie des biens et services produits dans ces mêmes pays est souterraine. Si l'informalité est aujourd'hui une préoccupation universelle, les termes et concepts utilisés, la perception que l'on a de ce phénomène et de ses conséquences, ainsi que les solutions proposées pour remédier aux problèmes qui en découlent diffèrent d'un pays et d'une région à l'autre. En outre, il existe une différence majeure de conception et de traitement de l'informalité entre les pays en développement et les pays développés.

Si les problèmes liés à l'économie informelle peuvent être traités de multiples façons, reste que lorsqu'il s'agit d'informalité et de travail, un élément doit être pris en considération lors de l'examen des conditions de travail, à savoir la dimension humaine. Dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui a pour mission d'améliorer la situation des êtres humains dans le monde du travail, la question de l'informalité est traitée avec un objectif précis, à savoir promouvoir des possibilités de travail décent pour tous<sup>1</sup>.

Dans son rapport intitulé *Un travail décent*, soumis à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 1999, le Directeur général du Bureau international du Travail (BIT) a souligné que tous les travailleurs ont des droits au travail et que l'OIT s'intéresse précisément à l'ensemble des travailleurs, y compris ceux qui opèrent en marge du marché du travail structuré, autrement dit les salariés non soumis à une réglementation, les travailleurs à leur compte, les travailleurs à domicile. A cette occasion, le Directeur général a rappelé qu'en Amérique latine le nombre d'emplois dans le secteur non structuré atteignait près de 60 pour cent du volume total de l'emploi, tandis qu'en Afrique l'économie non structurée englobait plus de 90 pour cent des nouveaux postes de travail créés en milieu urbain au cours des dix années précédentes.

En 2001, le Directeur général a, dans son rapport intitulé *Réduire le déficit de travail décent – un défi mondial*, présenté le travail décent comme un objectif universel. Il a en outre relancé le débat sur l'informalité, en précisant que, si la majeure partie des travailleurs employés dans le monde opèrent dans l'économie informelle, la quasi-totalité d'entre eux ne bénéficient pas, dans l'exercice de leur activité, d'une protection appropriée en matière de sécurité, de syndicalisation et d'expression. Les principes de travail décent étant aussi importants dans l'économie informelle que dans l'économie formelle, il convient de trouver de toute urgence le moyen d'étendre les droits à tous les travailleurs, sans restriction.

En 2002, la Conférence internationale du Travail a, lors de sa 90<sup>e</sup> session, abordé le thème de l'économie informelle et adopté une Résolution concernant le

---

<sup>1</sup> BIT : *Un travail décent*, Rapport du Directeur général soumis à la Conférence internationale du Travail, 87<sup>e</sup> session, Genève, 1999.

travail décent et l'économie informelle, qui reconnaît l'engagement de l'OIT et de ses mandats de faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs et les employeurs. Cette résolution indique que l'informalité est principalement une question de gouvernance et que la réduction des déficits de travail décent constitue un défi d'autant plus grand que le travail est exécuté en dehors des cadres légaux et institutionnels, qu'il s'agisse du champ ou des moyens d'application. En outre, elle précise que les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle se caractérisent par le fait qu'ils ne sont souvent ni reconnus, ni réglementés, ni protégés par la loi, d'où l'importance capitale des cadres juridiques et institutionnels.

La Conférence a indiqué que l'OIT devrait s'appuyer sur son mandat, sa structure tripartite et sa compétence technique pour traiter les problèmes associés à l'économie informelle<sup>2</sup>. Elle a également recommandé que la priorité soit spécifiquement donnée, dans le cadre du programme de travail et de l'assistance technique de l'OIT, aux aspects suivants:

- aider les Etats Membres à formuler et mettre en œuvre, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des politiques nationales visant à assurer la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à l'économie formelle ;
- identifier les obstacles à l'application des normes du travail les plus pertinentes pour les travailleurs de l'économie informelle et aider les mandats tripartites à établir les lois, politiques et institutions donnant effet à ces normes.

Conformément à ces recommandations, le département DIALOGUE du BIT a inclus dans son Programme et budget pour la période biennale 2004-05 l'élaboration d'un document visant, compte tenu des difficultés conceptuelles découlant de l'extrême diversité de situations rencontrées dans l'économie informelle, à montrer comment les administrations du travail peuvent contribuer à étendre le travail décent à diverses catégories de travailleurs privés de leurs droits, soit faute d'avoir été déclarés par leur employeur, soit parce qu'ils occupent un emploi non déclaré, soit parce qu'ils sont considérés comme exclus du cadre d'application des normes du travail et de la sécurité sociale<sup>3</sup>.

Aux fins d'offrir une base de discussion technique, ce document de travail aura pour objet :

1. de décrire l'évolution de la terminologie ;
2. de décrire ce que signifie économie informelle dans les pays développés et dans les pays en développement, aux termes de leur législation du travail respective ;
3. quelles sont les activités de personnes ou d'entreprises qui n'entrent pas dans le champ d'application des lois du travail ;

---

<sup>2</sup> BIT : *Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle, Conférence internationale du Travail*, paragraphe 35, Genève, 2002.

<sup>3</sup> BIT : *Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle, Conférence internationale du Travail*, paragraphe 35, Genève, 2002.



4. de mettre l'accent sur les déficits de travail décent dans l'économie informelle au vu de la situation juridique des personnes relevant de ce secteur et d'établir un concept d'informalité du travail destiné à servir de base aux administrations du travail ;
5. de déterminer les aspects décisifs du rôle qu'ont à jouer les administrations du travail dans le cadre d'une stratégie d'ensemble et intégrée en vue de faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

# 1. Le traitement du travail informel par l'OIT

## 1.1. Secteur informel ou secteur non structuré

L'OIT a utilisé pour la première fois l'expression *secteur non structuré* dans une étude intitulée *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya* (Genève, 1972, en anglais uniquement) pour décrire les activités des travailleurs pauvres qui n'étaient ni reconnues, ni enregistrées, ni protégées, ni réglementées par les pouvoirs publics. Depuis lors, ces activités se sont multipliées, tout comme le nombre de documents de l'OIT reprenant cette expression<sup>4</sup>. Le contraire de *secteur non structuré* est *secteur moderne de l'économie*, mais l'un comme l'autre sont ambigus.

Près de 20 ans plus tard, en 1991, la 78<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail examinait le « dilemme du secteur non structuré ». Ce dilemme était exprimé comme suit : l'OIT et ses mandants doivent-ils promouvoir le secteur informel en tant que source d'emplois et de revenus, ou s'efforcer de l'englober dans le champ de la réglementation et de la protection sociale et, ce faisant, réduire sa capacité de création d'emplois et de revenus pour une main-d'œuvre qui ne cesse de croître?

Dans son rapport soumis à la Conférence en 1991, le Directeur général soulignait qu'il « ne saurait être question pour l'Organisation d'aider à “promouvoir” ou à “développer” le secteur non structuré de tel ou tel pays comme moyen commode et peu onéreux de créer des emplois si les intéressés ne sont pas, dans le même temps, décidés à éliminer progressivement les pires formes d'exploitation et les inhumaines conditions de travail rencontrées dans ce secteur ».

Au cours des débats qui se sont ensuivis, l'accent a été mis sur le fait qu'il convient d'aborder ce dilemme en « s'attaquant aux causes profondes du mal, et pas seulement à ses symptômes » par « une stratégie globale et multiforme »<sup>5</sup>.

## 1.2. Le concept de secteur informel

Au fil des ans, à mesure que se généralisait l'usage de l'expression *secteur informel*, des tentatives ont été faites pour en décrire la composition, estimer le nombre d'unités économiques et de personnes opérant dans ce secteur, évaluer son poids en termes de PNB et, bien évidemment, en expliquer les causes.

Certains instruments de l'OIT se sont référés au secteur informel mais le premier essai de décrire sa nature se trouve dans la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, porte sur « les activités économiques qui s'exercent en dehors des structures économiques institutionnalisées » (paragr. 27).

---

<sup>4</sup> L'expression « secteur non structuré » a aussi été utilisé en espagnol mais en anglais l'expression commune était « secteur informel ».

<sup>5</sup> BIT : *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI soumis à la Conférence internationale du Travail, 90<sup>e</sup> session, Genève, 2002.

La question de la terminologie a donné lieu à de nombreux débats rendus encore plus complexes par les différentes connotations de termes qui semblent pourtant équivalents d'une langue à l'autre (on trouve parfois dans des traductions des synonymes guère usités ou auxquels un contexte national ou local donné peut apporter une connotation particulière ou une nuance différente).

L'usage des termes *secteur non structuré* n'est plus d'actualité, et l'on s'en tient aujourd'hui à *secteur informel*, terme largement usité et qui tend toutefois à être remplacé par *économie informelle* ; dans le même temps, on utilise des concepts similaires tels que *travail informel*, *emploi informel*, *travailleurs informels*, *entreprises informelles* ou *activités informelles*.

### 1.3. Définition internationale du secteur informel à des fins statistiques

Les préoccupations liées à la mesure du phénomène de l'informalité ont conduit à l'adoption, lors de la Quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), en 1993, d'une définition internationale du secteur informel et ce, à des fins statistiques. Pour ce faire, il a fallu définir le secteur informel selon les caractéristiques des « unités de production » (entreprises) dans lesquelles se déroulent ces activités, plutôt que selon les caractéristiques des personnes concernées ou de leur travail<sup>6</sup>. La définition du concept d'*entreprises d'employeurs informels*, adoptée à des fins statistiques, a introduit un nouveau critère de définition de l'informalité, à savoir la taille de l'unité, qui est mesurée en fonction du nombre d'employés. On constate qu'en pratique, dans de nombreux pays en développement, le critère d'informalité le plus répandu se fonde en premier lieu sur la taille de l'entreprise, sans tenir compte d'autres critères, et parfois sur le chiffre d'affaires en termes monétaires, mais en aucun cas sur l'application de la législation en vigueur.

Si certains pays ont adopté des lois portant notamment sur la sécurité et la santé au travail – qualifiées de lois sur la réglementation du travail (*Factory Act*) dans les pays de droit coutumier – qui ne s'appliquent pas aux petites entreprises, la plupart du temps, il n'existe pas d'exclusions fondées sur le critère de la taille. Cependant, dans bon nombre de pays en développement, *petit* est, en pratique, progressivement devenu synonyme d'*informel* dès lors qu'il est question d'entreprises et de travail.

Dans ces pays, compte tenu que la majeure partie de l'emploi se situe dans des unités économiques de très petite taille, non sociétaires, dans des entreprises familiales et dans diverses formes d'auto-emploi, il n'est pas surprenant de constater qu'en matière de quantification de l'emploi, les pourcentages traduisent une prédominance de l'emploi informel sur l'emploi formel.

En vue de favoriser le débat sur le thème *Travail décent et économie informelle* lors de la Conférence internationale du Travail de 2002, l'OIT a élaboré un cadre conceptuel de l'emploi dans l'économie informelle, qui associe le concept d'emploi dans le secteur informel défini du point de vue des entreprises à un concept plus large d'emploi informel défini du point de vue des emplois. Ainsi, une

---

<sup>6</sup> BIT : R. Hussmans: *Defining and measuring informal employment*, E/ESCAP/SOS/11, Genève, 2004 (en anglais uniquement).

distinction a pu être établie entre les concepts suivants : emploi dans l'économie informelle, emploi informel, emploi dans le secteur informel, et emploi informel en dehors du secteur informel. Ce cadre désagrège les données relatives à l'emploi total (en termes de postes de travail) en fonction du type d'unité de production (entreprises du secteur formel, entreprises du secteur informel, ménages), de la situation dans la profession et de la nature formelle ou informelle de l'emploi<sup>7</sup>.

#### 1.4. Economie informelle

Selon la Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, adoptée par la Conférence internationale du Travail, l'expression *économie informelle* est préférable à celle de *secteur informel* parce que les activités des travailleurs et des entreprises concernés ne relèvent pas d'un secteur unique d'activité économique mais de plusieurs. Dès lors, dans le cadre de l'OIT, les termes *secteur informel* seront systématiquement remplacés par *économie informelle*.

Comme l'indique ladite résolution, il n'existe pas de description ou de définition universellement acceptée ou considérée comme exacte de l'*économie informelle*. Cependant, on s'accorde à reconnaître que cette expression recouvre une diversité considérable d'activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couverts – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles. Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, ce qui signifie que ces travailleurs et unités opèrent en marge de la loi; ou bien ils ne sont pas couverts dans la pratique, ce qui signifie que la loi ne leur est pas appliquée alors même qu'ils opèrent dans le cadre de la loi; ou bien encore la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives<sup>8</sup>.

#### 1.5. Emploi informel

Suite à la Conférence internationale du travail de 2002, les statisticiens du travail ont convenu de l'utilité de compléter les statistiques sur l'emploi dans le secteur informel par des statistiques sur l'emploi informel ; en outre, ils ont jugé nécessaire d'adopter des directives statistiques internationales concernant la définition de l'emploi informel, objectif atteint par la 17<sup>e</sup> CIST en 2003.

Conformément aux directives relatives à une définition statistique de l'emploi informel, telles qu'élaborées par la CIST, l'emploi informel englobe les types d'emplois ci-après :

- les travailleurs à leur compte qui possèdent leurs propres entreprises du secteur informel ;
- les employeurs qui possèdent leurs propres entreprises du secteur informel ;

---

<sup>7</sup> BIT : *Rapport du Groupe de travail sur l'emploi informel*, Dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail, chapitre 3, Annexe, Genève, 2003.

<sup>8</sup> BIT : *Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle*, Conférence internationale du Travail, paragraphe 3, Genève, 2002.

- les travailleurs familiaux non rémunérés, qu'ils travaillent dans des entreprises du secteur formel ou du secteur informel ;
- les membres de coopératives de producteurs informelles ;
- les salariés qui occupent un emploi informel<sup>9</sup>, qu'ils soient employés par des entreprises du secteur formel, par des entreprises du secteur informel ou par des ménages comme travailleurs domestiques rémunérés ;
- les personnes qui travaillent d'une manière indépendante à la production de biens destinés à l'usage final exclusif de leur ménage.

Les raisons peuvent être les suivantes: non-déclaration des emplois ou des salariés; emplois occasionnels ou emplois de courte durée; emplois comportant des heures de travail ou des salaires qui n'atteignent pas un certain seuil (pour pouvoir cotiser à la sécurité sociale, par exemple); emploi par une entreprise non immatriculée ou par une personne faisant partie d'un ménage ; emplois pour lesquels le lieu de travail se situe en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, travailleurs extérieurs à l'établissement et sans contrat de travail) ; ou emplois auxquels la réglementation du travail n'est pas applicable ou pour lesquels elle n'est pas respectée pour d'autres raisons.

---

<sup>9</sup> Les salariés sont considérés comme occupant un emploi informel si leur relation d'emploi n'est pas soumise d'une manière formelle à la législation du travail et les exclut de la fiscalité, de la protection sociale ou de certains avantages liés à l'emploi (préavis en cas de licenciement, indemnité de départ, congés annuels ou congés de maladie rémunérés, etc.).

## 2. L'économie informelle vue par les pays développés et par les pays en développement

L'économie informelle est bel et bien une réalité, même s'il n'est pas toujours aisé de la définir ou de l'identifier. Les tentatives de définition d'un point de vue économique, sociologique ou juridique, ainsi que le recours à des méthodes quantitatives ou qualitatives pour définir et mesurer l'ampleur de ce phénomène ne sauraient remplacer la conception communément admise de l'informalité. L'idée que l'on se fait de l'informalité est en général conditionnée par le pays d'où l'on vient et par l'expérience que l'on a du phénomène, ces deux éléments étant influencés par les causes de l'informalité et par ses expressions les plus manifestes. Le développement plus ou moins avancé d'un pays et le niveau de richesse ou de pauvreté d'une société peuvent donner lieu à des conceptions très variées.

Deux visions contradictoires s'opposent, l'une estimant que la pauvreté est la cause de l'informalité, l'autre qui l'envisage simplement comme un moyen de se soustraire à des coûts excessifs. Dans la première perspective, les activités informelles sont une question de survie ou de subsistance ; dans la seconde, il s'agit d'atteindre un niveau de rentabilité ou de bénéfices en contournant une réglementation qui impose des contraintes coûteuses.

### 2.1. Informalité et illégalité

L'usage de termes tels que *secteur informel*, *travail informel*, *travail non organisé*, *entreprise informelle* ou *travailleur informel* est très répandu dans les pays en développement, et il l'est beaucoup moins dans les pays développés. L'expression *économie informelle* est très courante dans tous les pays, dans certains depuis peu, et sa signification varie d'un pays à l'autre. Par ailleurs, son emploi dans différentes langues peut induire des connotations ou des nuances différentes.

D'autres termes apparemment similaires, comme *travail illégal*, *travail occulte*, *emploi caché*, *travail au noir*, *travail non déclaré*, *travailleurs clandestins*, *entreprises souterraines*, etc., dont l'usage est relativement répandu dans les pays développés, ne sont pas toujours interchangeable avec la notion d'*informalité*, et leur usage dépend dans une large mesure de leur signification propre dans chaque langue et, par-dessus tout, de leur éventuel contenu juridique.

Au plan international, plusieurs tentatives ou propositions de définition ont été faites dans différents domaines. Du point de vue de l'OIT, et conformément à la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, l'emploi illégal est « celui qui ne satisfait pas aux exigences de la législation, de la réglementation et de la pratique nationales ». Cette même recommandation invite les Etats Membres à prendre des mesures pour combattre efficacement l'emploi illégal et permettre le transfert progressif des travailleurs du secteur non structuré, là où il existe, au secteur structuré.

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), pour sa part, proposait en 1986 une définition de l'emploi occulte, qui s'énonce en substance comme suit : emploi qui, s'il n'est pas illégal en soi, n'a pas été déclaré

auprès d'une ou de plusieurs autorités administratives (extrait de *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*). Aux termes de cette définition, toute dissimulation n'est pas nécessairement synonyme d'illégalité.

Les descriptions relatives à l'informalité sont le plus souvent d'ordre sociologique ou économique, tandis que celles qui se rapportent à l'illégalité, à la dissimulation ou au défaut de déclaration ont un caractère juridique.

Il convient par ailleurs d'éviter toute confusion entre, d'une part, informalité et illégalité et, de l'autre, activités délictueuses, ces dernières correspondant à toute forme d'acte illicite pénalement sanctionné. Il existe en parallèle au SCN 1993 un cadre conceptuel international destiné à mesurer l'économie non identifiée, qui établit une distinction entre *secteur informel* et *production souterraine, production illégale* et *production des ménages produisant des biens exclusivement pour leur propre usage final*<sup>10</sup>.

Les rares définitions officielles de *travail illégal* ont été introduites depuis peu dans les normes du travail, comme en Lituanie par exemple<sup>11</sup>. Dans certains cas, comme en Belgique, la définition est large puisqu'elle considère comme fraude sociale et travail illégal toute violation d'une législation sociale dont l'application relève de la compétence des autorités fédérales. D'autres formes déterminées d'illégalité entrent dans la catégorie de *délit social*, comme par exemple l'emploi d'au moins cinq personnes non déclarées ou l'emploi d'au moins trois travailleurs étrangers sans permis réglementaire.

Dans certains pays européens, il existe une définition du travail clandestin, qui peut s'apparenter au travail illégal. Il s'agit notamment des cas suivants : absence de

---

<sup>10</sup> BIT : *Rapport du Groupe de travail sur l'emploi informel*, Dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail, chapitre 3, Annexe, Genève, 2003.

<sup>11</sup> *Labour Code*, Lituanie, 4 juin 2002.

*Article 98. Travail illégal:*

*1. Il est considéré travail illégal : 1) Le travail exécuté sans conclusion d'un contrat de travail, bien que les caractéristiques d'un contrat d'emploi indiqué en article 93 de ce code soient présentes. 2) Le travail exécuté par les citoyens étrangers et les apatrides qui ne sont conformés aux procédures concernant leur emploi établis par des normes légales.*

*2. Le travail illégal n'inclura pas l'aide et les travaux volontaires. Leurs conditions et procédé d'exécution seront établis par le gouvernement.*

*3. Les employeurs ou leurs personnes autorisées, qui ont laissé effectuer le travail illégal, seront responsables conformément à la procédure prescrite par des lois.*

délivrance d'autorisation ; défaut de déclarations obligatoires ; décomptes et retenues des cotisations fiscales ou sociales sur les salaires des travailleurs non effectués<sup>12</sup>.

L'OCDE considère comme travail illégal le processus impliquant des personnes qui ne sont pas légalement autorisées à travailler (à ne pas confondre avec production illégale) ; c'est le cas notamment des travailleurs émigrés qui ne disposent pas de permis de travail ou des membres de la fonction publique occupant un second emploi incompatible avec leur fonction. Dans bon nombre de pays, est également considéré comme illégal le travail des enfants si ces derniers n'ont pas l'âge prescrit par la loi, de même que l'activité productive des chômeurs percevant des prestations de chômage incompatibles avec tout emploi, salarié ou à son compte.

Si *illégalité* s'oppose à *légalité* et que *formalité* peut être synonyme de *légalité*, pour autant *illégalité* ne signifie pas toujours *informalité*. Cependant, il arrive souvent, notamment dans les pays développés, que les activités s'exerçant en dehors du cadre réglementaire soient, en termes juridiques, communément qualifiées d'informelles et considérées comme illégales parce qu'elles ne répondent pas à certaines prescriptions légales ou qu'elles contreviennent à telle ou telle norme établie.

La question de la différence entre *informalité* et *illégalité*, qui peut avoir des connotations différentes selon les pays, n'a pas fait l'objet de nombreuses études, mais elle a toutefois été débattue dans le cadre de divers lieux d'échanges depuis la fin des années quatre-vingt-dix (par exemple, lors du Congrès de l'Association internationale de l'inspection du travail, AIIT 2000)<sup>13</sup>. Il est parfois ressorti des débats l'idée de ne pas qualifier d'illégales les unités de productions informelles, en particulier dans les cas où l'essentiel de la population vit dans des cadres traditionnels où les règles sociales ne correspondent pas aux règles légales, ces dernières étant simplement ignorées.

En outre, la langue est un élément important qui reflète parfois les divergences de vues que peuvent avoir deux sociétés d'un même phénomène. Ainsi, lorsqu'on parle de législation du travail et d'informalité, on dira dans les pays en développement qu'elle « ne s'applique pas » et dans les pays développés qu'elle « n'est pas respectée ».

---

<sup>12</sup> Loi du 3 août 1977 qui interdit le travail clandestin, Luxembourg.

Elle considère comme travail clandestin:

- l'exercice à titre indépendant des activités professionnelles régies par la loi (\*\*\*) réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel, ainsi qu'à certaines professions libérales, sans être en possession de l'autorisation requise à cet effet;
- la prestation d'un travail salarié, lorsque le travailleur sait que l'employeur ne possède pas l'autorisation requise par la loi ou lorsqu'il sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la loi régissant les retenues sur salaires et traitements ou de la législation relative à la sécurité sociale.

De même, la loi interdit d'avoir recours aux services d'une personne ou d'un groupe de personnes pour l'exécution d'un travail clandestin. <http://www.itm.etat.lu/droit/fr/1/index.htm>

<sup>13</sup> Association internationale de l'inspection du travail.



## 2.2. Economie informelle, travail illégal et travail non déclaré dans les pays développés

La dissimulation ou la clandestinité sont l'une des principales caractéristiques des activités informelles dans les pays développés. Ces activités sont généralement invisibles ou difficiles à localiser, notamment lorsqu'elles s'exercent dans des établissements non déclarés aux autorités, qui ne disposent pas d'enseignes ou d'autres modes d'affichage. Il y a des entreprises dont la main-d'œuvre est pour la plupart en situation régulière, mais qui embauchent aussi des travailleurs soit non déclarés soit passant pour travailleurs indépendants ou appartenant à une autre entreprise. D'autres cas ne relèvent pas des activités de l'entreprise, mais du domaine domestique, comme le nettoyage, la garde d'enfants ou l'entretien de jardins.

Les activités exercées par des travailleurs indépendants ne sont pas, en principe, considérées comme informelles. Si le travail à son compte ou autonome ne relève pas des normes du travail, il doit habituellement obligatoirement être déclaré aux autorités. En outre, les travailleurs à leur compte ou autonomes bénéficient d'une large protection sociale offerte par les systèmes de sécurité sociale<sup>14</sup>.

Dans la plupart des pays développés, les activités économiques qui s'exercent sur la voie publique, sans que ce soit dans un lieu fixe, ou sur des marchés en plein air ne sont pas considérées comme informelles en soi, alors que c'est le cas dans les pays en développement. Elles sont également réglementées, soumises à autorisation et contrôlées<sup>15</sup>, mais il va de soi que, dans certains cas, la loi n'est pas toujours respectée. En droit commercial comme en droit du travail, ces activités sont traitées avec l'attention voulue, et les personnes qui les exercent sont généralement couvertes par les régimes de protection sociale obligatoires<sup>16</sup>.

Les termes servant à désigner l'économie informelle diffèrent d'un pays et d'une région à l'autre ; en Europe, en ce qui concerne les questions de travail ou d'emploi, il est souvent fait référence aux termes suivants : *économie non déclarée*, *travail souterrain*, *travail clandestin* et *travail non déclaré*. L'expression la plus usitée, tout au moins dans les documents officiels de l'Union européenne (UE), est *travail non déclaré*.

---

<sup>14</sup> **Espagne.** Décret 2530/1970 du 20 août 1970 réglementant le Régime spécial de sécurité sociale des travailleurs à leur compte ou autonomes, qui couvre nécessairement : a) les travailleurs à leur compte ou autonomes, qu'ils soient propriétaires d'entreprises individuelles ou familiales ; b) le conjoint et les parents par consanguinité ou par alliance jusqu'au troisième degré, y compris les travailleurs définis à l'alinéa a) qui collaborent habituellement, personnellement et directement, avec les susmentionnés en effectuant des travaux dans le cadre de leur activité, pour autant qu'ils n'aient pas le statut de salariés.

<sup>15</sup> **France.** Code du travail. Livre 2, Réglementation du travail. Article L200-1. Sont soumis aux dispositions du présent livre les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient. Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

<sup>16</sup> **Espagne.** Loi 7/1996 du 15 janvier 1996 réglementant le Commerce de détail, article 55, Identification. Tout commerçant ambulant devra afficher de façon visible ses coordonnées personnelles et le document attestant l'autorisation municipale correspondante, ainsi qu'une adresse pour recevoir d'éventuelles réclamations.

La question du travail non déclaré est présente depuis des années dans la politique communautaire. En 1993 déjà, le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi visait à faciliter la réintégration dans le marché de l'emploi officiel des nombreux travailleurs marginalisés ou effectuant des travaux clandestins.

Selon certaines études menées au sein de l'Union européenne, l'économie souterraine représenterait entre 7 et 16 pour cent du PIB<sup>17</sup> de l'Union.

En 1998, lors d'une communication de la Commission européenne sur le travail non déclaré, ce dernier a été défini comme toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux autorités publiques. Comme on peut le constater, cette définition se rapproche nettement de celle de l'OCDE mentionnée précédemment. Elle exclut les activités délictueuses ainsi que le travail n'entrant pas dans le cadre réglementaire habituel et ne nécessitant aucune déclaration auprès des autorités publiques, comme les activités exercées dans le cadre de l'économie des ménages.

La communication de 1998 visait à engager un débat sur les causes du travail non déclaré et les choix politiques visant à lutter contre ce phénomène. Ce document indique que le principal attrait de l'économie informelle pour les employeurs, les salariés et les travailleurs indépendants est de nature économique car ce type d'activité leur permet d'augmenter leurs revenus ou de réduire les coûts tout en échappant à l'impôt et aux cotisations sociales. Il souligne en outre que le problème du travail non déclaré se présente sous deux aspects : il peut être considéré comme un problème de personnes profitant du système en mettant ainsi en péril la solidarité, ou bien il peut être perçu comme la conséquence de la flexibilité accrue du marché du travail et de l'adaptation moins rapide de la législation existante. L'intervention de l'Etat pourrait, par conséquent, consister à mettre en place des sanctions ou à adapter une législation inappropriée.

Ce même document a par ailleurs permis de mieux circonscrire le type de personnes impliquées dans le travail non déclaré, en distinguant les groupes suivants :

- travailleurs cumulant deux emplois, voire davantage ;
- population « économiquement non active » ;
- chômeurs ;
- ressortissants de pays tiers résidant illégalement sur le territoire de l'UE.

L'un des effets induits par ce phénomène est le recours abusif aux prestations de sécurité sociale ainsi que la fraude au versement des cotisations et ce, bien que de plus en plus de politiques et normes nationales, dans leur tentative de lutte contre l'informalité, visent à régulariser la situation des travailleurs en les inscrivant au régime de sécurité sociale et en contrôlant les bénéficiaires de certaines prestations jugées incompatibles avec le travail.

---

<sup>17</sup> UE : Décision du Conseil relative aux Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres, juillet 2003 (2003/578/CE).

L'UE a mis sur pied une stratégie européenne pour l'emploi qui, chaque année, énonce des grandes orientations des politiques économiques (GOPE) des Etats membres et de la Communauté. Depuis 2001, l'un des thèmes récurrents des lignes directrices pour la politique de l'emploi des États membres est la régularisation systématique du travail non déclaré. Ces lignes directrices, conjuguées à d'autres mesures, encouragent les Etats membres à élaborer et à mettre en œuvre des mesures et actions globales visant à éradiquer le travail non déclaré, qui associent la simplification du monde de l'entreprise, la suppression des facteurs dissuasifs et l'introduction de mesures incitatives appropriées dans les systèmes fiscaux et les régimes de prestations, une meilleure application de la législation, ainsi que la mise en œuvre de sanctions. Les lignes directrices de 2004, qui étudient en détail chaque pays de l'Union, soulignent la place qu'occupe le problème du travail non déclaré dans au moins deux pays de l'Europe des 15 et dans neuf pays parmi les nouveaux entrants.

Dans certains pays, la prise de conscience de l'importance et de la percée de l'économie informelle a donné lieu à la création de structures administratives, de systèmes de coordination inter-administrative, et de programmes ou initiatives visant à lutter contre l'illégalité dans le travail sous toutes ses formes. La France a ainsi mis sur pied en 1997 un programme interministériel de lutte contre le travail illégal<sup>18</sup>. Ce programme réunit au sein d'un comité plusieurs organismes et il s'appuie sur une commission nationale, des commissions départementales et des comités opérationnels. En Italie, le ministère du Travail a, dans le même objectif, instauré un plan de détection du travail irrégulier. En Suisse, le Conseil fédéral a soumis un projet de loi sur le travail *au noir*<sup>19</sup>, après avoir mené une étude approfondie sur l'ampleur de ce phénomène et ses conséquences.

Aux Etats-Unis, l'Administration du travail, tant au niveau fédéral qu'à l'échelle des différents Etats, a durant de nombreuses années encouragé les programmes et campagnes visant à garantir le respect des normes relatives aux conditions de travail, en particulier les salaires minima et le travail des enfants. Certains secteurs, comme l'industrie du textile et de l'habillement, ont fait l'objet de campagnes de surveillance suite au constat d'une importante main-d'œuvre d'immigrés clandestins et du non-respect des conditions de travail. Compte tenu que les ateliers de confection s'intègrent dans une vaste chaîne de sous-traitants, il a fallu trouver le moyen de résoudre le problème en responsabilisant les principaux sous-traitants et distributeurs.

Dans les pays en transition, les estimations montrent la place considérable qu'occupe l'économie informelle, notamment dans les pays de la Communauté des

---

<sup>18</sup> En France, l'expression «travail illégal» désigne sept catégories de fraudes à la législation sociale:

- le travail dissimulé par dissimulation d'activité, d'emploi salarié ou d'heures travaillées ;
- le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre;
- les fraudes à l'introduction et à l'emploi de main-d'œuvre étrangère sans titre de travail;
- les fraudes constatées à l'occasion de l'intervention des entreprises étrangères sur le territoire français (fraude à la prestation de service, au monopole de l'Office des migrations internationales, au détachement de travailleurs étrangers) ;
- le cumul irrégulier d'emplois;
- le placement payant;
- les fraudes aux revenus de remplacement. (<http://www.travail.gouv.fr/pdf/Dilti.pdf>)

<sup>19</sup> [http://www.seco-admin.ch/themen/arbeit/recht/schwarzarbeit\\_recht/index.html?lang=fr&PHPSESSID=ef44008eb4cdfbe9b68d0192144c8feb](http://www.seco-admin.ch/themen/arbeit/recht/schwarzarbeit_recht/index.html?lang=fr&PHPSESSID=ef44008eb4cdfbe9b68d0192144c8feb).

Etats indépendants (CEI). Ce phénomène a même pris le pas sur l'économie formelle dans des pays comme l'Azerbaïdjan, la Géorgie et l'Ukraine, suivis de près par l'Arménie, le Bélarus, la République de Moldova et la Fédération de Russie<sup>20</sup>.

Les estimations de l'OCDE relatives aux causes de la persistance du travail informel dans sa forme non déclarée rejoignent celles de l'Union européenne, de même que les mesures proposées pour éviter que le phénomène ne s'intensifie et favoriser le transfert des travailleurs du secteur informel au secteur formel<sup>21</sup>.

Aux Etats-Unis comme en Europe, le problème spécifique des travailleurs étrangers qui n'ont ni permis de résidence ni permis de travail a donné lieu à la mise en place de nombreuses mesures réglementaires et administratives impliquant diverses administrations publiques, et notamment l'administration du travail. S'est ensuivie une polémique portant sur la question de savoir si immigration clandestine et économie informelle vont de pair et si la facilité de trouver des emplois dans l'économie souterraine favorise l'immigration « sans papiers »<sup>22</sup>.

A cet égard, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 de l'OIT, préconise l'adoption de toutes les mesures nécessaires et appropriées pour supprimer les migrations clandestines aux fins d'emploi et l'emploi illégal de migrants. Elle prévoit également que des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants ainsi que pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants.

Dans certains pays européens, ont été entreprises des campagnes ponctuelles de régularisation des travailleurs étrangers en situation irrégulière, qui prévoyaient une période d'ouverture durant laquelle les employeurs pouvaient régulariser les contrats et déclarer la situation de leurs travailleurs auprès des services de sécurité sociale et ce, sans faire l'objet de sanctions<sup>23</sup>.

### **2.3. Economie informelle et travail informel dans les pays en développement**

Si, dans les pays développés, les activités informelles se caractérisent par la dissimulation ou une faible visibilité, il en est tout autrement dans les pays en développement. En effet, une grande partie des activités se déroulent en plein air, sous la forme de commerce ambulants, sur la voie publique, bien souvent, dans des locaux ou des établissements visibles, parfois même signalés par une enseigne, afin d'attirer l'attention d'éventuels clients ou usagers.

Les activités des vendeurs ambulants ou des personnes offrant des services dans la rue, comme les cireurs de chaussures, les laveurs de voitures, les chauffeurs

---

<sup>20</sup> BIT: *Gérer les transitions: gouvernance et travail décent*, rapport du Directeur général, Septième Réunion régionale européenne, février 2005, p. 45.

<sup>21</sup> Voir: *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2004*, chapitre 5.

<sup>22</sup> Voir: *Etude sur les liens entre immigration légale et immigration clandestine*, Communication de la Commission européenne, COM (2004) 412.

<sup>23</sup> C'est le cas de la Belgique, des Pays-Bas et de l'Espagne.

de taxi et autres transporteurs non officiels, les marchands de nourriture, les vendeurs d'objets en tous genres, les cordonniers, les barbiers et les coiffeurs, etc., qui sont pour la plupart, des travailleurs à leur compte, ne fournissent qu'un exemple d'activités informelles, et elles sont pourtant les plus visibles.

Dans les pays en développement, la production de biens et la transformation de produits, le commerce de produits en tous genres et les services au public, tels que la coiffure ou la couture, s'effectuent le plus souvent dans des petits ateliers, magasins ou établissements visibles, permanents ou démontables, dans lesquels travaillent aussi des salariés. Or les employeurs ne reconnaissent pas les droits de l'immense majorité de leurs salariés – avec parfois des différences d'un pays ou d'une région à l'autre – bien que la législation nationale ne les exclue pas de son champ d'application. La plupart du temps, ils ne sont pas enregistrés auprès des organismes de gestion du système de sécurité sociale et ils ne versent pas de cotisations, si bien qu'en cas de nécessité ils ne sont pas couverts par le système de protection existant, qui offre des prestations de santé et de retraite.

A la question « Qu'est-ce que le secteur informel et qui sont les travailleurs informels ? », on répond plus souvent par des descriptions de cas particuliers et des amalgames confus de situations ne présentant pas toujours des caractéristiques communes que par des définitions à proprement parler. Même les rares définitions légales existantes sont relativement ambiguës.

La Tanzanie est l'un des rares pays disposant d'une définition légale du secteur informel. Aux termes de la Loi sur le service national de promotion de l'emploi, *secteur informel* se définit comme suit : activités à petite échelle non agricoles et exercées par des travailleurs à leur compte, génératrices de revenus et reposant sur un faible niveau d'organisation, de capitaux et de technologie.

Le Pérou a lui aussi tenté d'élaborer une définition des activités informelles dans sa Loi de promotion de l'emploi de 1995, en introduisant un chapitre sur les Programmes de reconversion de la production pour les entreprises du secteur informel en milieu urbain. Aux termes de cette loi, sont considérées comme activités essentiellement informelles toutes les activités exercées de façon indépendante dans le cadre des petites et micro-entreprises et définies conformément aux critères établis par la loi y afférente, qui n'atteignent pas les niveaux minima de productivité tels que définis pour chaque poste de travail par le Centre national de la productivité, et qui se développent de préférence dans les secteurs suivants : commerce, services, petite industrie, construction et fabrication de produits de base tournés vers le marché interne local, régional ou national.<sup>24</sup> ».

Malgré l'absence de définition, nombreuses sont les normes qui font référence au *secteur informel*, bien qu'elles aient généralement un contenu plus énonciatif que réglementaire ou qu'il s'agisse de normes instituant des organes de l'administration ou d'autres entités publiques destinés à traiter toute question liée à l'informalité.

Etant donné que les unités de production informelles correspondent parfois à ce que l'on qualifie bien souvent de micro-entreprises, la distinction que l'on peut établir entre les unes et les autres se fonde sur la notion de production à des fins de subsistance ou dans le but de générer des bénéfices.

---

<sup>24</sup> Loi n° 26513 du 27 juillet 1995, Titre V, Promotion de l'emploi.

En ce qui concerne les conditions de travail, il va de soi qu'il n'existe aucune réglementation applicable aux travailleurs à leur compte, notamment en termes de salaires ; quant aux salariés, il arrive que leur salaire effectif soit inférieur au minimum prescrit par la loi, dont il n'est tout simplement pas tenu compte.

D'autres aspects, tels que la durée du travail et les périodes de repos, ne sont pas non plus réglementés par les normes du travail pour ce qui est des travailleurs indépendants, ces derniers pouvant toutefois être assujettis à certaines règles relatives à l'ouverture et à la fermeture des établissements commerciaux ou industriels, qui ne seront pas nécessairement énoncées par l'administration du travail, mais par d'autres ministères ou par les autorités locales. Quant au temps de travail et au repos des salariés, ils sont réglementés, mais leur durée n'est pas toujours respectée, que ce soit par manque de connaissance ou par manque de contrôle.

Cela dit, l'informalité est perçue comme un phénomène quasi naturel dans bon nombre de pays en développement, d'où la nécessité de promouvoir le secteur informel en termes d'amélioration des conditions matérielles et sociales des personnes concernées.

## **2.4 Réaction de l'administration publique face à l'informalité**

Les différentes conceptions que l'on peut avoir de l'informalité selon les régions ou les pays conditionneront tel ou tel comportement de la part des pouvoirs publics.

Dans les pays en développement en général, où les gouvernements ont été dépassés par l'ampleur du phénomène et, de ce fait, ne se sont pas sentis légitimement investis du pouvoir d'adopter des mesures fermes ou répressives, rares sont les tentatives visant à imposer l'application de la législation existante, surtout quand les institutions de contrôle de l'Etat sont, par tradition, peu efficaces.

La conjugaison de deux éléments, à savoir le fait d'envisager les activités informelles comme un moyen de subsistance et les lacunes dans la réglementation de l'ensemble ou de certains segments du marché du travail, a donné lieu, d'une part, à une permissivité et une ignorance feinte et, de l'autre, à des propositions politiques visant à fournir ou à favoriser un certain niveau de protection.

Dans les pays où l'informalité est considérée comme une infraction aux règles existantes du marché du travail, la tendance des pouvoirs publics a été de chercher à faire appliquer la loi. Ainsi, l'Etat a mis en œuvre les moyens à sa disposition, à savoir l'information, la persuasion et la répression, aux fins de régulariser les situations non conformes à la loi.

Malgré le risque que présente toute généralisation, on pourrait résumer comme suit la réaction de l'administration publique du travail face à l'informalité :

- Dans les pays développés, informalité est quasiment synonyme d'illégalité, c'est pourquoi les ministères du Travail se doivent de lutter contre ce phénomène, quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur dans lequel elle opère.

- Dans les pays en développement, l'administration du travail tend à considérer les petites et micro-entreprises comme n'étant pas assujetties à la réglementation et elle feint de les ignorer en n'exerçant à leur encontre aucune forme de pression pour leur faire appliquer la législation en vigueur.

### 3. Cadre légal du travail. Champ d'application des normes du travail. Définition du concept d'informalité du travail

#### 3.1. Les normes du travail et leur champ d'application

Il ressort généralement de nombreux documents et débats consacrés au travail informel que la législation du travail ne s'applique ni à l'économie informelle ni aux entreprises informelles. Si cette affirmation peut se révéler exacte dans certains cas, il convient toutefois de préciser ce que l'on entend à la fois par *application de la législation du travail* et par *économie informelle* ou *entreprises informelles*.

En 2002 déjà, la Conférence internationale du Travail précisait dans sa Déclaration que l'expression *économie informelle* fait référence à toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couverts – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles<sup>25</sup>.

Ce concept d'économie informelle fait intervenir plusieurs éléments principaux : d'une part, les personnes (travailleurs et entreprises qui les emploient), les unités économiques (travailleurs indépendants et entreprises) et, d'autre part, la législation (cadre réglementaire inexistant, inadapté ou non appliqué).

Dans le domaine de l'économie informelle opèrent à la fois des travailleurs indépendants et des travailleurs dépendants, des employés ou salariés travaillant pour le compte de propriétaires d'entreprise, de même que des propriétaires d'entreprise. Afin d'analyser la situation des uns et des autres, il convient de tenir compte du fait que c'est le statut de travailleur dépendant ou indépendant qui conditionnera en principe l'application de telles ou telles normes. On constate en outre que la plupart des pays ne disposent d'aucune norme du travail relative aux travailleurs indépendants.

Selon les termes du rapport V intitulé *Le champ de la relation de travail*, débattu lors de la 91<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2003, « la protection des travailleurs est généralement centrée sur la notion universelle de *relation de travail*, fondée sur une distinction entre travailleurs dépendants et indépendants, parfois encore dénommés travailleurs à leur compte. Cette conception est toujours valable dans maints pays, avec quelques variantes ».

Le rapport précise en outre que « cette conception se retrouve dans de nombreuses normes internationales du travail : certaines conventions et recommandations de l'OIT visent l'ensemble des travailleurs sans distinction. D'autres se réfèrent spécialement aux travailleurs indépendants ou travaillant à leur compte, tandis que d'autres encore ne s'appliquent qu'aux travailleurs dépendants ».

---

<sup>25</sup> Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, ce qui signifie que ces travailleurs et unités opèrent en marge de la loi; ou bien ils ne sont pas couverts dans la pratique, ce qui signifie que la loi ne leur est pas appliquée alors même qu'ils opèrent dans le cadre de la loi ; ou bien encore la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives.



Une étude portant sur le champ d'application des normes du travail dans chaque Etat Membre a été menée aux fins de déterminer quelles sont les personnes ou entreprises auxquelles s'appliquent les dispositions de la législation du travail.

### **3.2. Le champ d'application réel des normes du travail: inclusions, exclusions et exemptions**

La notion de normes du travail est ici envisagée au sens large. L'analyse porte sur les codes du travail ou les lois générales sur le travail, ainsi que sur les législations sur la sécurité sociale en vigueur en 2004. Dans les pays ne disposant pas de textes juridiques comme un code du travail, des recherches approfondies ont été menées sur les normes qui réglementent le contrat de travail, l'emploi, les petites entreprises, ainsi que la sécurité et la santé au travail.

Les législations du travail comportent généralement des dispositions qui en déterminent le champ d'application et précisent les inclusions et les exclusions, autrement dit les personnes ou unités auxquelles elles s'appliquent ou non. Dans certains pays, seules les inclusions qui s'appliquent de manière générale sont indiquées, les exclusions étant signalées dans le corps du dispositif. Dans d'autres, seules les exclusions sont mentionnées. Il est rare que le champ d'application d'une norme ne soit pas précisé. Si tel est le cas, il convient de recourir au système d'interprétation des normes de chaque pays pour en déduire quelles sont les personnes ou unités auxquelles elles s'appliquent.

Dans la plupart des pays de droit anglo-saxon (ou en suivant cette tradition), le contenu de la norme est précédé d'une série de définitions auxquelles il convient parfois de recourir pour se faire une idée précise de son champ d'application. Ces définitions portent entre autres sur l'entreprise, le chef d'entreprise, l'établissement, le travailleur, le contrat de travail, le sous-traitant, le travail domestique, le travail à domicile, etc.

Pour ce qui est des exclusions, il convient de tenir compte que toute une série de relations professionnelles peuvent être exclues du champ d'application des normes générales du travail mais elles sont réglementées, à titre spécifique toutefois, par une autre norme ayant un contenu similaire.

### **3.3. Relations professionnelles entrant dans le champ d'application des normes du travail**

Dans la plupart des pays, toute situation de dépendance professionnelle, c'est-à-dire faisant intervenir l'employeur et l'employé, entre dans le champ d'application des normes du travail. C'est là que commence le jeu des exclusions tant explicites qu'implicites, qui peuvent donner lieu à une nouvelle norme, que ce soit dans le domaine du travail ou non.

**SENEGAL.** Loi no 97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail.  
Article L.2 - La présente loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs. Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la

détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé. Article L.3 - Toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article L.2, est soumise aux dispositions du présent code visant les employeurs et constitue une entreprise.

Il est courant que le champ d'application se réfère aux personnes impliquées dans la relation de travail, c'est-à-dire soit y compris aux employeurs, soit y compris aux travailleurs, soit aux uns et aux autres.

**CHINE.** Loi sur la réglementation du travail du 5 juillet 1994, section 2. La présente loi s'applique à toutes les entreprises et entités économiques individuelles (ci-après dénommées unités patronales) à l'intérieur des frontières de la République populaire de Chine, ainsi qu'aux travailleurs entretenant une relation de travail avec ces dernières. Elle s'applique également aux organes étatiques, aux organisations et sociétés institutionnelles, ainsi qu'aux travailleurs qui leur sont liés par une relation de travail.

L'employeur est un personnage à facettes : il peut être chef d'entreprise ou patron et, bien souvent, il peut représenter une entreprise ou un établissement.

**REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN.** Code du travail du 20 novembre 1990, chapitre I, Définitions et principes généraux, section 1. Tous les employeurs et travailleurs, de même que les lieux de travail, les établissements industriels et agricoles, les installations de production et les sociétés de services doivent se conformer aux dispositions du présent code.

**TUNISIE.** Code du travail. Dispositions générales. Article premier - Le présent Code s'applique aux établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, religieux ou laïques, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance.

Il s'applique également aux professions libérales, aux établissements artisanaux, aux coopératives, aux sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

Il existe également de nombreux cas où l'inclusion se réfère aux relations établies entre les personnes impliquées dans la relation de travail.

**NICARAGUA.** Loi n° 185, code du travail, 1996, titre I, Dispositions générales, chapitre I, Objet et champ d'application, article 1. Le présent code réglemente les relations professionnelles en établissant les droits et les obligations élémentaires des employeurs et des travailleurs.

Il arrive que le champ d'application d'une norme soit défini par celui d'une autre norme.

**BANGLADESH.** Loi sur l'emploi de main-d'œuvre (Règlement), 1965, titre 1, Portée, commencement et application - 4) La présente loi s'applique :

- a) à tout magasin ou établissement commercial relevant de la Loi sur les magasins et les établissements, 1965 ;
- b) à tout établissement industriel relevant des régions auxquelles est applicable la Loi sur les magasins et les établissements, 1965 ;

c) à tout établissement industriel implanté dans toutes les autres régions du Bangladesh employant ou ayant employé au moins cinq travailleurs dans les 12 mois écoulés.

Fréquents sont les cas où l'existence éventuelle de réglementations spécifiques est signalée.

**TADJIKISTAN.** Code du travail du 15 mai 1997, section 6, Dispositions juridiques spécifiques concernant les catégories particulières de travailleurs. Les dispositions du présent code s'applique à tous les travailleurs.

Le travail effectué par des catégories particulières de travailleurs peut présenter des caractéristiques spéciales liées au type de propriété de l'entreprise où le travailleur est embauché, à la nature et aux conditions de travail, à la nature de la relation de travail existant entre le travailleur et l'entreprise, aux conditions naturelles et climatiques, ainsi qu'à d'autres facteurs objectifs, et sera, à ce titre, couvert par une législation distincte et par d'autres instruments réglementaires établis par la République du Tadjikistan. Le niveau général de protection et des droits garantis ne devra toutefois pas être inférieur à celui prévu par le présent code.

### **3.4. Exclusions**

Les exclusions sont-elles aussi déterminées en référence aux personnes et à leurs caractéristiques, à leurs relations (ou absence de relations) et aux secteurs de l'économie. Or certaines catégories de travailleurs exclus du champ d'application des normes générales du travail voient leurs conditions de travail réglementées par d'autres types de normes du travail ou administratives. Voici une tentative de classification des exclusions absolues, que l'on rencontre dans presque toutes les législations, et des exclusions d'une norme générale donnant lieu à une réglementation par une norme spécifique – qui sont pour certaines très fréquentes, pour d'autres fréquentes dans certaines régions uniquement, et pour d'autres encore moins fréquentes.

La première catégorie d'exclusions – les exclusions absolues – englobe les cas caractérisés par l'absence de relation de travail : travailleurs autonomes ou indépendants ; travailleurs familiaux ; sociétaires des coopératives ; religieux ; travailleurs bénévoles ou volontaires. Elle inclut cependant certaines situations impliquant une relation de travail : travailleurs à domicile ; travailleurs domestiques ; travailleurs occasionnels ; quelques cas de travail à temps partiel ; et les exclusions fondées sur la taille de l'entreprise. On pourrait aussi classer dans cette catégorie les personnes travaillant au pair et les formes d'apprentissage non rémunéré.

La seconde catégorie d'exclusions – les situations réglementées par d'autres normes – inclut les membres de la fonction publique et autres agents publics régis par un statut ; et les activités de secteurs économiques soumis à une réglementation spécifique, comme l'agriculture, le travail maritime et le transport aérien.

### 3.5. Exclusions donnant lieu à un défaut de protection lié à un défaut de couverture légale

#### 3.5.1. Exclusions généralisées

a) Est normalement exclu du champ d'application des normes du travail *le travail autonome*, autrement dit les travailleurs autonomes ou indépendants (que l'on désigne aussi comme auto-employés, travailleurs à leur compte, etc.), pour autant qu'il n'existe aucune forme de relation de travail. Or, dans les législations des pays industrialisés ou développés, la plupart des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent également à cette catégorie de travailleurs.

**JAPON.** Loi sur les normes du travail [Loi n° 49 du 7 avril 1947, telle qu'amendée par la Loi n° 107 du 9 juin 1995], article 131. Eu égard à l'application des dispositions du paragraphe 1 de l'article 32 concernant les entreprises dont la taille n'excède pas celle stipulée par la loi ou par un règlement prévu par la loi (sauf si son application est conforme aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 60), l'expression « quarante heures » mentionnée au paragraphe 1 de l'article 32 devra, jusqu'au 31 mars 1997, être lue comme suit : « durée du travail fixée par la loi entre 40 et 44 heures ».

**REPUBLIQUE DE COREE.** Loi sur les normes du travail (Loi n° 5309 du 13 mars 1997), article 10, Champ d'application. 1) La présente loi s'applique à tous les lieux de travail et entreprises embauchant habituellement au moins cinq travailleurs, mais elle ne s'applique ni aux lieux de travail et entreprises employant uniquement les membres d'une même famille ni aux travailleurs embauchés pour effectuer des travaux domestiques. 2) Eu égard aux lieux de travail et aux entreprises où sont habituellement employés moins de quatre travailleurs, certaines dispositions de la présente loi pourront être applicables, conformément aux prescriptions du décret présidentiel (Décret d'application n° 15320 de la Loi sur les normes du travail).

**NEPAL.** Loi sur la réglementation du travail de 1992, Définitions. b) Le terme *établissement* signifie toute usine, organisation, institution ou société, ou groupement de celles-ci, établies en vertu de la présente loi aux fins d'exercer tous types d'activités industrielles ou commerciales ou de fournir tous types de services en employant au moins 10 travailleurs ou salariés.

**VIET NAM.** Loi du 23 juin 1994 portant Code du travail. Article 138. Dans les entreprises employant moins de dix travailleurs, l'employeur sera toujours tenu d'assurer les droits et intérêts fondamentaux des travailleurs selon les dispositions du présent code mais bénéficiera d'une réduction ou exemption quant à l'application de certaines dispositions et procédures selon ce qui est décidé par le gouvernement.

Article 141. (1) Le système d'assurance sociale obligatoire s'applique aux entreprises employant dix travailleurs ou davantage. Dans ces entreprises, l'employeur et le travailleur doivent respectivement cotiser à la Caisse d'assurance sociale, conformément aux dispositions de l'article 149 de ce code. Les travailleurs auront droit aux prestations de sécurité sociale en cas de maladie, accident du travail et maladie professionnelle, maternité, retraite et décès.

(2) Pour les travailleurs des entreprises employant moins de dix travailleurs ou ceux occupés à des travaux d'une durée inférieure à trois mois, à des travaux saisonniers ou d'autres travaux occasionnels, les frais d'assurance sociale seront inclus dans le salaire en vue de permettre aux travailleurs de participer au système d'assurance sociale volontaire ou de prendre d'autres dispositions en matière d'assurance.

Article 182. ...Lorsque dix travailleurs ou davantage sont employés, l'employeur est tenu de tenir des registres du travail, de salaires et de sécurité sociale.

**b)** Sont systématiquement exclus **les membres de la famille du chef d'entreprise ou du propriétaire de l'activité** au motif que, s'il existe une relation de dépendance, cette dernière n'est pas d'origine contractuelle. La manière de formuler ce type d'exclusion peut varier, depuis l'énoncé le plus générique jusqu'à l'énumération complète des degrés de parenté. Dans bien des cas, outre le lien familial, d'autres conditions sont exigées, comme le fait d'occuper le même domicile et l'absence de salaire.

**NIGERIA.** Loi sur la réglementation du travail, section 91, Interprétation. Le terme *travailleurs* n'inclut pas c) les membres de la famille de l'employeur.

**IRLANDE.** Loi sur le salaire national minimum, 2000 (Rémunération horaire nationale minimum) ; 5) La présente loi ne s'applique pas à la rémunération de toute personne a) embauchée par un employeur avec lequel elle entretiendrait l'un des liens de parenté suivants : conjoint, père, mère, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, demi-frère ou demi-sœur.

**JORDANIE.** Code du travail, Loi n° 8 de 1996, section 3. Les dispositions du présent code s'appliquent à tous les travailleurs et employeurs, à l'exception : 2) des membres de la famille de l'employeur travaillant dans l'entreprise de ce dernier sans être rémunérés.

**c)** Sont habituellement exclus **les sociétaires des coopératives de production**, compte tenu qu'il n'existe pas de relation de dépendance (dans ce cas, il y a un renvoi à la réglementation spécifique des sociétés coopératives). Dans certains pays, la législation du travail peut s'appliquer de forme subsidiaire aux coopératives.

**BRESIL.** Consolidation des lois au travail. Art. 442. Quel que soit le secteur d'activité de la société coopérative, il n'existe pas un lien d'emploi entre ladite société et leurs sociétaires ainsi qu'entre ceux-ci et les mandants des unités de la coopérative.

**d)** Sont également exclues, dans certains pays, **les personnes exerçant une activité à caractère religieux**, identifiées par leur appartenance aux structures d'une confession ou d'une église déterminée et par la fonction qu'elles exercent (Allemagne, Danemark, Estonie, Finlande, Suisse).

**SUISSE.** Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail) du 13 mars 1964. Art. 3. La loi ne s'applique pas non plus : a. Aux ecclésiastiques et autres personnes qui sont au service d'une église, ni aux membres des maisons professes, des maisons mères ou d'autres communautés religieuses.

e) Dans plusieurs pays, *le volontariat ou bénévolat* est explicitement exclu, de même que le travail fourni au titre de service rendu, également qualifié de bon voisinage, effectué à titre occasionnel et non rémunéré.

**AFRIQUE DU SUD.** Loi n° 75.1997 sur les conditions d'emploi élémentaires, 1997, section 3. 1) Application. La présente loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs, à l'exception : b) des volontaires non rémunérés travaillant pour une organisation caritative.

Dans les cas énumérés ci-dessus, l'exclusion se justifie par l'absence d'un ou plusieurs éléments contractuels de la relation de travail.

### **3.5.2. Exclusions relativement fréquentes**

Voici maintenant d'autres groupes qui, bien que liés par des éléments contractuels, sont, dans certains pays, exclus du champ d'application de la législation du travail. Nombreux sont cependant les pays qui, au lieu de les exclure, leur accordent un traitement spécial avec des exceptions à l'application de certaines règles.

Dans un groupe donné, le traitement spécial se justifie par le lieu où sont effectuées les tâches, que ce soit au domicile du travailleur (travail à domicile) ou au sein du ménage de l'employeur (service domestique, placement au pair). Dans d'autres groupes, il s'agit principalement de quelques situations considérées comme des cas de travail précaire (travail à temps partiel, travail de courte durée ou occasionnel). Dans certains groupes, enfin, l'exclusion peut se fonder sur la taille de l'entreprise.

#### **a. Exclusions fondées sur le lieu où sont effectuées les tâches**

*i) Travail à domicile.* Bien que le travail à domicile relève presque toujours du champ d'application de la législation du travail, certains pays ont choisi de l'exclure. Plusieurs pays européens ont ainsi exclu le travail à domicile du champ d'application de leur code du travail (Lettonie) ou de certaines normes du travail (Belgique, Luxembourg). Aux termes de l'article 1 de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, l'expression travail à domicile signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue : i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de l'employeur ; ii) moyennant rémunération ; iii) en vue de l'élaboration d'un produit ou de la fourniture d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou autres éléments utilisés à cette fin, à moins que ladite personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou des décisions faisant jurisprudence.

*Télétravail.* Le télétravail peut être considéré comme une variante du travail à domicile. Toutefois, des modalités d'exécution dans des centres de télétraitement ou dans le cadre d'une activité mobile ou itinérante ont également été identifiées. Pour l'heure, il n'existe aucune définition juridique ni d'exclusions expresses de l'application des normes générales du travail.

Dans l'Accord-cadre européen du 16 juillet 2002, le télétravail est défini comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les

technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

*ii) Service domestique.* Le service domestique bénéficie en général d'un traitement spécial dans la plupart des pays et il est régi par une partie seulement des normes du travail ou par une réglementation spécifique. Or nombreux sont les pays qui ne disposent d'aucune réglementation pour ce type d'activité<sup>26</sup>.

## **b. Travaux précaires**

*i) Occasionnels.* Certains pays excluent du champ d'application de leurs normes du travail les travailleurs occasionnels ou les contrats de courte durée<sup>27</sup>.

Le problème que pose ce type d'activités réside dans le fait qu'elles ne sont pas toujours définies ou qu'elles sont définies de manière imprécise. Par ailleurs, bon nombre de législations n'imposent pas de contrats écrits pour les contrats temporaires dont la durée est inférieure à une période donnée.

**ZAMBIE.** Loi sur l'emploi. En vertu de la présente loi, à moins que le contexte n'exige une autre interprétation, *travailleur occasionnel* signifie tout travailleur employé pour une période n'excédant pas six mois et qui sera, conformément aux termes de son contrat d'embauche, rémunéré à la fin de chaque journée de travail.

**BOTSWANA.** Loi sur l'emploi, 1982. *Travailleur occasionnel* signifie tout travailleur employé pour une période n'excédant pas 12 mois, conformément aux termes de son contrat d'embauche. Il existe cependant des dispositions limitant la durée d'engagement à trois jours ou à 22 heures 30 hebdomadaires. Les contrats de travail peuvent être conclus verbalement ou par écrit, et être exprès ou tacites.

**JORDANIE.** Le *travail occasionnel* est destiné à répondre à des imprévus, et sa durée n'excèdera pas trois mois.

---

<sup>26</sup> Cambodge, Japon, Singapour, Bahreïn, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Yémen et Suède.

<sup>27</sup> Koweït, Bahreïn (personnes employées pour un travail temporaire ou occasionnel effectué en dehors du cadre de l'activité de l'employeur pour une durée n'excédant pas trois mois).

**Jobs d'étudiants durant les vacances scolaires.** Certaines législations, comme celle du Luxembourg<sup>28</sup>, se sont intéressées aux conditions de travail des élèves ou étudiants durant les périodes de vacances, pour autant qu'ils occupent un emploi rémunéré.

**ii) Travailleurs à temps partiel.** L'expression *travailleur à temps partiel*, selon la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, désigne tout travailleur salarié dont la durée normale d'engagement est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Certains pays (Allemagne, Autriche, Danemark) excluent des régimes de sécurité sociale, sauf pour les accidents du travail, les travailleurs à temps partiel dont les revenus et la durée d'engagement sont inférieurs au minimum établi<sup>29</sup>. Ces travailleurs sont également exclus du champ des mesures de protection concernant la cessation de la relation de travail, les congés payés annuels et les jours fériés rémunérés, la protection de la maternité, ainsi que le congé de maladie payé. En Irlande, la Loi sur la protection des travailleurs (employés permanents à temps partiel) de 1991 a étendu la protection de la législation du travail aux travailleurs à temps partiel dont la durée d'engagement est d'au moins 13 semaines pour un minimum de huit heures hebdomadaires<sup>30</sup>.

### c. Exclusions fondées sur la taille de l'entreprise

Si, dans un assez grand nombre de pays, il est très fréquent d'entendre que les normes du travail ne s'appliquent pas aux petites et micro-entreprises, rares sont en réalité les législations excluant de la réglementation générale les employeurs et les travailleurs d'entreprises d'une taille donnée.

Des exclusions de ce type dans les codes du travail et les législations du travail sont très peu fréquentes ; en effet, 10 pour cent à peine des 178 Etats Membres de l'OIT les ont introduites dans leur législation.

**KOWEÏT.** Loi n° 38 de 1964 sur l'emploi dans le secteur privé, article 3. Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux catégories de travailleurs suivantes : F) propriétaires de petites entreprises non mécanisées employant habituellement moins de cinq travailleurs.

Par ailleurs, certaines de ces exclusions n'ont d'incidence que sur les entreprises de secteurs déterminés, comme l'agriculture par exemple.

---

<sup>28</sup> Loi du 22 juillet 1982. La loi présume que l'engagement est fait sous contrat de travail, lorsqu'un contrat d'occupation d'élèves ou d'étudiants conforme aux dispositions légales n'a pas été signé. La loi refuse la preuve du contraire. La loi fixe la période maximale du contrat d'occupation d'élèves ou d'étudiants à deux mois par année civile, cette durée ne pouvant être excédée même en cas de pluralité de contrats. L'occupation d'élèves et d'étudiants ne donne pas lieu à l'affiliation en matière d'assurance maladie et d'assurance pension ; les cotisations y afférentes ne sont pas dues par conséquent. Toutefois, l'occupation de l'étudiant et de l'élève est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes. <http://www.itm.etat.lu/droit/fr/6/4/1.htm>

<sup>29</sup> En Allemagne, par exemple, les travailleurs percevant des salaires inférieurs à 400 euros par mois, ou travaillant moins de deux mois, ou encore moins de 50 jours ouvrables par an ne bénéficient pas de couverture (sauf pour les accidents du travail).

<sup>30</sup> La Loi sur la protection des travailleurs (employés permanents à temps partiel) de 1991 vise à conférer, en vertu de la législation du travail, une protection totale aux travailleurs à temps partiel dont la durée d'engagement est d'au moins 13 semaines pour un minimum de huit heures hebdomadaires.



**COSTA RICA.** Code du travail, article 14. Sont exclues : c) les exploitations agricoles ou d'élevage n'employant en permanence pas plus de cinq travailleurs, les pouvoirs publics se réservant toutefois le droit de déterminer, par décret, les règles du présent code susceptibles de leur être appliquées. A cet effet, sont concernés les travailleurs n'imputant pas de charge économique à l'employeur.

**HONDURAS.** Code du travail, 1999, article 2. Sont exclues : 1) les exploitations agricoles ou d'élevage n'employant en permanence pas plus de 10 travailleurs.

Il arrive plus fréquemment que les petites entreprises soient exclues du champ d'application des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail, en particulier dans les pays où elles sont dictées par les établissements industriels. La plupart de ces exclusions interviennent dans des pays d'Afrique et d'Asie ayant suivi le modèle britannique des lois sur la sécurité et santé au travail (*Factory Act*), et l'on n'en rencontre quasiment nulle part ailleurs.

**BANGLADESH.** Loi n° 4 sur les manufactures, 1965. f) *Manufacture* signifie tout local dans lequel au moins 10 employés travaillent ou ont travaillé au cours des 12 mois écoulés, et dans n'importe quelle partie duquel est exécuté un processus de fabrication, que ce soit manuellement ou mécaniquement, à l'exception des mines, qui relèvent de la Loi sur l'exploitation minière de 1923 (IV).

Certains pays en développement prévoient des exclusions du champ d'application des normes relatives à la sécurité sociale, tout au moins pour certains risques, qui s'appliquent aux entreprises comptant jusqu'à 5, 10 ou 20 employés. On rencontre ce type d'exclusions dans seulement moins de 10 pour cent des pays, qui, dans ce cas également, sont pour la plupart d'anciennes colonies britanniques. Des exclusions fondées sur la taille de l'entreprise ont été constatées dans les pays suivants : Libéria, Nigeria, Soudan et Ouganda pour ce qui est de l'Afrique ; et Bahreïn, Bangladesh, Inde, Indonésie, Iraq, Jordanie, Kiribati, République démocratique populaire lao, Pakistan et Viêt-Nam en ce qui concerne l'Asie.

#### **d. Les artisans**

Certaines législations prévoient le cas particulier des artisans, qui bénéficient généralement du même traitement que les travailleurs indépendants et les propriétaires de petites et micro-entreprises, c'est-à-dire qu'ils sont exclus, entièrement ou partiellement, de la législation du travail ou ils relèvent d'une réglementation spécifique.

**MAROC.** Loi n° 65-99 relative au Code du travail. (2003). Article 4 : ... Une loi spéciale détermine les relations entre employeurs et salariés et les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement traditionnel.

Au sens du premier alinéa du présent article, est considérée employeur dans un secteur à caractère purement traditionnel, toute personne physique exerçant un métier manuel, avec l'assistance de son conjoint, ses ascendants et descendants et de cinq assistants au plus, à domicile ou dans un autre lieu de travail, aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce.

**EQUATEUR.** Code du travail, 1997.

Article 291.- Les artisans.- Les dispositions du présent chapitre incluent dans cette catégorie les chefs d'atelier, les ouvriers, les apprentis et les artisans indépendants, étant entendu que les dispositions relatives aux apprentis contenues au chapitre VIII du titre I n'entrent pas en ligne de compte à cet égard.

Sont considérés comme artisans les travailleurs manuels, les chefs d'atelier et les artisans indépendants qui, après s'être fait dûment enregistrer auprès du ministère du Travail et des Ressources humaines, ont investi, pour leur atelier, dans des outils de travail, des machines ou des matières premières, une somme n'excédant pas les limites fixées par la loi, qui ont la responsabilité d'une équipe composée d'au maximum 15 ouvriers et cinq apprentis, et qui peuvent commercialiser les produits fabriqués dans leur atelier. Seront également considérés comme artisans les travailleurs manuels qui n'auraient pas investi la moindre somme dans les outils de travail ou qui n'auraient pas d'ouvriers à leur service.

Article 308.- Obligations des artisans qualifiés.- Les artisans qualifiés par le Conseil national de défense de l'artisanat ne sont pas soumis aux obligations imposées aux employeurs par le présent code.

Toutefois, les artisans qui sont chefs d'atelier sont tenus, eu égard à leurs ouvriers, de se conformer aux dispositions concernant le salaire minimum ou les indemnités légales pour licenciement abusif.

Les ouvriers ont également droit à des congés, et leur journée de travail ne doit pas excéder une durée maximale fixée conformément aux dispositions du présent code.

Article 310.- Exclusions.- Les artisans qui sont membres d'organisations classistes ou interprofessionnelles dotées d'une personnalité juridique sont exclus, conformément aux termes de l'alinéa 1 de l'article 308.

**CAMBODGE.** Loi du 10 janvier 1997 portant code du travail Article 7.

Sont considérés comme artisans, toutes personnes exerçant personnellement et à leur compte un métier manuel, travaillant chez eux ou au dehors, employant ou non la force motrice en machines automatiques, ayant ou non enseigne et boutique, se livrant principalement à la vente des produits de leur propre travail, accomplissant ce travail seules ou avec le concours de leur conjoint, des membres de leur famille travaillant sans rémunération, d'ouvriers et d'apprentis, mais assurant seules la direction de leur atelier.

Le nombre des ouvriers étrangers à la famille, apportant en permanence leur concours à un artisan ne peut être supérieur à sept; si ce nombre excède sept, l'employeur perd la qualité d'artisan.

**REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN.** Code du travail du 20 novembre 1990, section 19. Les petites entreprises comptant moins de 10 travailleurs peuvent, si les circonstances l'exigent, être temporairement exclues de certaines des dispositions énoncées par le présent code. Le caractère exceptionnel de la situation sera déterminé conformément aux réglementations proposées par le Conseil supérieur du travail, telles qu'approuvées par le Conseil des ministres.

**e. Emplois non considérés comme un travail et régis par des dispositions légales**

**Placement au pair.** Ce type de relation est réglementé dans bon nombre de pays européens, conformément à l'Accord européen sur le placement au pair, signé à Strasbourg le 24 novembre 1969. Cet accord prévoit que ce type de placement n'implique pas de relation de travail et il le définit comme suit : « Le placement au pair consiste en l'accueil temporaire, au sein de familles, en contrepartie de certaines prestations, de jeunes étrangers venus dans le but de perfectionner leurs connaissances linguistiques et, éventuellement, professionnelles et d'accroître leur culture générale par une meilleure connaissance du pays de séjour ».

#### **f. Stages pratiques en entreprises non rémunérés**

Ce type d'activité, qui concerne essentiellement de jeunes étudiants, est considéré comme faisant partie de la formation et peut bénéficier d'un certain niveau de couverture légale par le biais de la réglementation relative à l'éducation ou à la formation professionnelle. Pour faciliter l'accueil de ces étudiants au sein de l'entreprise, il n'est pas établi de relation de travail et les responsabilités relèvent en principe des institutions de formation<sup>31</sup>.

Cependant, le contrat d'apprentissage est en général régi comme un contrat de travail, toutefois assorti de caractéristiques spécifiques (qualités de l'employeur, formalités, apprentissage d'un métier, rémunération réduite, durée déterminée, etc.).

### **3.6. Exclusions des normes générales du travail n'entraînant pas de défaut de protection et régies par un cadre réglementaire spécifique**

a) Dans la plupart des pays, sont délibérément exclues du champ d'application des normes du travail, les **catégories de travailleurs** suivants **dont l'Etat est l'employeur** :

- les membres des forces armées et de la police ;
- les fonctionnaires de l'Administration publique ;
- les magistrats.

L'exclusion de ces catégories de travailleurs étant fondée sur le fait qu'ils entrent dans le champ d'application d'autres normes réglementant leurs conditions d'emploi – d'ordre administratif en principe – on ne peut bien évidemment en aucun cas les considérer comme des *travailleurs informels*. Mieux encore, ces fonctionnaires, de même que les travailleurs des entreprises publiques ou des grandes entreprises privées dans certains cas, constituent quasiment la seule main-d'œuvre de leurs pays à faire partie de l'économie formelle.

---

<sup>31</sup> OIT : L'article 6 de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, a pris cet aspect en considération puisqu'il précise qu'il « ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente ».

**CAMEROUN.** Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant Code du Travail. Article 1.- (3) Sont exclus du champ d'application de la présente loi les personnels régis par:

- le statut général de la fonction publique;
- le statut de la magistrature;
- le statut général des militaires;
- le statut spécial de la sûreté nationale;
- le statut spécial de l'administration pénitentiaire;
- les dispositions particulières applicables aux auxiliaires d'administration.

**b) Secteurs régis par une réglementation spécifique : agriculture, travail maritime, transport aérien.**

Certains codes du travail et législations du travail ont établi l'exclusion du champ d'application, de l'ensemble ou d'une partie, de secteurs économiques. Les exclusions les plus fréquentes interviennent dans l'agriculture, en partie ou en totalité, dans le travail maritime et, parfois, dans le transport aérien.

**BRESIL.** Consolidation des lois du travail. Art. 7° Les dispositions constantes de cette Consolidation, sauf quand il y a une disposition expresse au contraire, ne s'appliquent pas :...b) aux travailleurs agricoles exerçant des fonctions directement appliquées à l'agriculture et à l'élevage, tant qu'ils ne soient pas employés dans des activités que par les méthodes d'exécution du travail ou de la finalité de ces opérations, soient classés comme travailleurs industriels ou commerciaux.

Dans la plupart des cas, cette exclusion ne signifie pas absence totale de réglementation, étant donné qu'elle s'accompagne souvent d'un renvoi à une autre norme réglementaire, tout au moins pour ce qui est de certaines activités du secteur maritime et du transport aérien.

**BOLIVIE.** Loi générale sur la réglementation du travail, article 1. La présente loi fixe d'une manière générale les droits et obligations liés au travail, à l'exception de ceux applicables au secteur agricole, qui relève de dispositions spécifiques.

**BENIN.** Loi no 98-004 du 27 janvier 1998, portant code du travail. Article 2. Les travailleurs de la marine marchande et des pêches maritimes restent régis par les dispositions du code de la marine marchande et les textes législatifs et réglementaires subséquents.

Il arrive relativement souvent que des pays fassent entrer dans le champ d'application des normes du travail certains travailleurs agricoles exerçant une profession courante (mécaniciens ou personnel administratif, par exemple) ou travaillant dans toute forme de production agricole ou d'élevage, alors que les autres en sont exclus.

**NAMIBIE.** Loi sur la réglementation du travail du 13 mars 1992, section 3, Exceptions. Les catégories de personnes suivantes sont exclues de l'application des dispositions de la présente loi: g) travailleurs agricoles autres que les

personnes affectées à la conduite, la réparation et l'entretien des machines agricoles, ou travaillant dans des entreprises fabriquant ou commercialisant des produits agricoles (égrenuses de coton, produits laitiers, etc.), ou encore occupant des emplois liés à la gestion de projets agricoles (tâches administratives, comptabilité, gestion des stocks, jardinage, élevage de bétail, etc.).

Dans quelques cas précis, il est prévu d'étendre, par décision réglementaire, l'application de la réglementation à certaines catégories de travailleurs agricoles.

**JORDANIE.** Code du travail, Loi n° 8 de 1996, section 3. Les dispositions du présent code s'appliquent à tous les travailleurs et employeurs, à l'exception : 4) des travailleurs agricoles, sauf ceux qui sont couverts par le présent code en vertu d'une décision du Conseil des ministres fondée sur une recommandation du ministre.

Il est également prévu de l'étendre à certaines exploitations agricoles.

**BURUNDI.** Décret loi no 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du travail. Art. 14. Le présent Code s'applique aux entreprises tant publiques que privées et aux exploitations agricoles du secteur moderne.

Il existe des dispositions de la réglementation du travail qui visent à couvrir de nombreux aspects de quelque secteur économique que ce soit. Par conséquent, les travailleurs de ces secteurs peuvent être protégés d'une autre manière, similaire ou différente, mais ils peuvent aussi ne pas l'être du tout. Dans tous les cas, on constate que lorsque le secteur agricole est réglementé par une législation spécifique, la protection est toujours moindre.

### **3.7. Le type de contrat de travail : un élément déterminant de la formalité du travail**

#### **3.7.1. Relation de travail et contrat de travail**

L'un des problèmes rencontrés habituellement lorsqu'il s'agit d'appliquer les normes du travail consiste à identifier les relations de travail auxquelles ces normes doivent effectivement s'appliquer. Doivent-elles s'appliquer à toutes les relations définies dans le champ d'application de la loi ou seulement à celles qui reposent sur un contrat de travail écrit ? Un contrat de travail écrit est-il nécessaire pour pouvoir considérer un travailleur comme *formel* ?

La relation de travail est une notion universelle qui établit un lien juridique entre une personne, le salarié (appelé souvent « le travailleur »), et une autre personne, l'employeur, à qui il fournit un travail ou des services, dans certaines conditions et contre rémunération<sup>32</sup>.

Ce lien résulte d'un accord exprès ou tacite entre les parties.

**BRESIL.** Consolidation des lois du travail. Art. 442. Le contrat individuel du travail, c'est un accord tacite ou exprès qui correspond à la relation d'emploi.

---

<sup>32</sup> BIT: Conclusions concernant le champ de la relation de travail, Conférence internationale du Travail, Genève, 2003.

La différence subtile entre relation de travail et contrat de travail est traitée dans certaines législations.

**NICARAGUA.** Loi n° 185, code du travail (1996), article 19. Une relation de travail, quelle qu'en soit l'origine, existe dès lors qu'un travail est fourni par une personne subordonnée à un employeur moyennant le paiement d'une rémunération. Le contrat de travail individuel est l'accord conclu verbalement ou par écrit entre un employeur et un travailleur, par lequel s'établit entre eux une relation de travail aux fins d'exécuter un travail ou de fournir personnellement un service.

### **3.7.2 Contrat écrit et contrat verbal**

Les travailleurs de nombreux pays sont persuadés que seuls les contrats écrits donnent lieu à la reconnaissance des droits et obligations entre les parties. Or, dans les faits, la plupart des législations reconnaissent la même validité au contrat verbal qu'au contrat écrit.

**BOTSWANA.** Loi sur l'emploi, 1982. Partie III, Contrats de travail, 14) Contrats de travail conclus verbalement et par écrit. Sujet de la partie IV) Les contrats de travail peuvent être conclus verbalement ou par écrit, et être exprès ou tacites.

En outre, pour la plupart des codes du travail et des législations du travail, le contrat est présumé exister dès lors que sont réunies les caractéristiques types d'une relation de travail.

**ESPAGNE.** Décret législatif royal 1/1995 du 24 mars 1995. Loi sur le statut des travailleurs, article 8, Type de contrat. 1. Le contrat de travail pourra être conclu par écrit ou verbalement. La relation de travail est présumée exister dès lors qu'un service est fourni par une personne pour le compte et dans le cadre de l'organisation d'une autre personne moyennant rétribution.

**SLOVENIE.** 2. Type de contrat, article 16, Principe de l'existence d'une relation de travail. En cas de litige portant sur l'existence d'une relation de travail entre le travailleur et l'employeur, la relation de travail sera présumée exister, pour autant que les éléments de la relation de travail existent.

Plusieurs législations considèrent qu'un contrat existe dès que débute la fourniture de services.

**GUATEMALA.** Code du travail, article 19. Pour qu'un contrat individuel de travail existe et que ses modalités soient renforcées, il suffit d'établir la relation de travail, qui consiste à fournir un service ou à effectuer un travail conformément aux conditions fixées par le précédent article.

L'utilisation généralisée des nouvelles technologies de la communication a conduit certains pays à reconnaître également le format électronique du contrat.

**FINLANDE.** Loi sur les contrats de travail (55/2001), section 3, Type et durée du contrat de travail. Un contrat de travail peut être conclu verbalement, par écrit ou sous format électronique.

Certains codes du travail indiquent expressément qu'un contrat verbal doit être conforme aux dispositions de la législation du travail.

**VIET NAM.** Loi du 23 juin 1994 portant Code du travail. Article 28. Le contrat de travail est établi par écrit et en deux exemplaires, un pour chaque partie. Un contrat oral pourra être conclu à l'égard de certains travaux de nature temporaire et d'une durée inférieure à trois mois, ou dans le cas des employés de maison. En cas de contrat oral, les parties sont censées se conformer aux dispositions de la législation du travail.

### **3.7.3. Contrats à forme écrite obligatoire**

Dans certains pays, la forme écrite du contrat de travail est obligatoire ; or, même si cette formalité n'a pas été accomplie, la reconnaissance de la relation de travail existe néanmoins. En cas d'obligation de la forme écrite, le défaut de contrat écrit sera imputable à l'employeur.

**MEXIQUE.** Loi fédérale sur le travail, article 26. Le défaut de contrat écrit mentionné aux articles 24 et 25 ne saurait en aucun cas priver le travailleur des droits qui lui sont conférés en vertu des normes du travail et des services fournis, car c'est l'employeur qui sera tenu pour responsable du défaut de contrat.

Dans d'autres pays, le contrat est considéré comme valable même s'il n'a pas été rédigé en bonne et due forme.

**SLOVENIE.** 2.Type de contrat, article 15. (Forme écrite du contrat de travail.)  
1) Le contrat de travail doit être conclu par écrit. 4) L'existence et la validité d'un contrat de travail ne sauraient être mises en cause par le fait que les parties contractantes n'ont pas conclu de contrat par écrit ou que tous les éléments du contrat de travail, tels que mentionnés à l'article 29, n'ont pas été stipulés par écrit.

Dans certains cas, le contrat écrit peut être remplacé par un certificat fourni par l'employeur.

**CROATIE.** Loi n° 758/95 sur la réglementation du travail, section 11, Type de contrat de travail. 1) Le contrat de travail devra être rédigé par écrit. 2) Tout manquement de la part d'une des parties contractantes à l'obligation de rédiger un contrat de travail par écrit ne saurait porter atteinte à l'existence et à la validité dudit contrat. 3) Si le contrat de travail n'est pas rédigé par écrit, l'employeur devra fournir au travailleur un certificat écrit faisant état de l'existence dudit contrat au plus tard 15 jours après son embauche.

Dans d'autres cas, il est demandé à l'employeur de conserver un dossier pour chaque employé avec lequel il a conclu un contrat verbal.

**ZAMBIE.** Loi n° 57 sur l'emploi de 1965, telle qu'amendée en Loi n° 15. 1) Tout employeur devra rédiger et conserver, à ses frais, un acte du contrat pour chaque travailleur qu'il aura embauché en vertu d'un contrat de service verbal, ou veiller à ce qu'un tel acte soit rédigé et conservé. 3) Chaque acte du contrat devra être préparé en double exemplaire, et une copie sera remise au travailleur au moment de son embauche.

Comme l'indiquent les exemples énumérés ci-dessus, les normes du travail couvrent la relation de travail, quelle que soit sa forme. Cependant, comme de nombreux travailleurs ne connaissent pas la réglementation, ils estiment que, s'ils n'ont pas conclu de contrat écrit, ils n'ont aucun droit car ils ne disposent pas d'un document faisant état de leur contrat et ils ont des difficultés à prouver leur relation de travail par d'autres moyens. D'où le concept préconisé dans de nombreux pays, selon lequel tout élément de preuve, quel qu'il soit, est recevable pour prouver l'existence d'un contrat.

**BULGARIE.** Type de contrat, article 62 (amendé, SG, N° 100/1992). 1) (amendé, SG, n° 2/1996) Le contrat de travail devra être conclu par écrit. 2) (nouveau - SG, n° 2/1996) La relation de travail est établie malgré l'absence d'un contrat de travail conclu par écrit, pour autant que l'employeur ait accepté l'offre de service du travailleur et que ce dernier ait commencé à effectuer le travail pour lequel il a été embauché. Dans ce cas, l'existence de la relation de travail pourra être attestée par tous les éléments de preuve.

**TUNISIE.** Code du travail codification de la loi no 66-27 du 30 avril 1966 dans sa teneur révisée au 15 juillet 1996. Art. 6 : Le contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée travailleur ou salarié s'engage à fournir à l'autre partie appelée employeur ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci, moyennant une rémunération. La relation de travail est prouvée par tous moyens.

Mais il arrive aussi, selon les pays, que certains types de contrats doivent non seulement être conclus par écrit, mais aussi enregistrés ou approuvés par l'administration du travail. Il existe même des cas où le travailleur doit fournir une photographie.

**ZANZIBAR.** Loi sur la réglementation du travail, 1997 35. 1) Les types de contrats mentionnés à la section 34 a), b) et c) devront: a) être rédigés par écrit ; 2) Tout contrat de service entre l'employeur et le travailleur devra être certifié par l'administration du travail.

Dans certains cas, le travailleur doit, pour valider son contrat, recevoir préalablement de l'administration du travail une documentation de travail.

**HAÏTI.** Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961. 15. Nul ne peut être partie à un contrat individuel de travail, à titre de salarié, s'il n'est muni d'un livret de travail délivré par la Direction de la main- d'œuvre, dans les formes, aux conditions et sous les sanctions prévues par la loi.

Des formalités préalables au recrutement, qui existent dans certains pays, s'inspirant des normes de prévention, sont nécessaires (certificats médicaux d'aptitude, par exemple) et leur intention est, certes, louable, mais elles comportent un coût auquel un chômeur ou une micro-entreprise ne saurait faire face.

#### **3.7.4. Lettres, livrets et autres documents de travail**

Dans certains pays, on exige des travailleurs qu'ils soient en possession d'un document d'identité spécial susceptible de servir de formalité préalable au recrutement ou nécessaire pour régulariser l'affiliation à la sécurité sociale. Les



documents du type carte, carnet ou livret de travail, qui étaient auparavant envoyés par le ministère du Travail, n'ont plus cours. En revanche, les documents d'affiliation à la sécurité sociale sont quasiment universels et recommandés, voire indispensables, pour avoir accès à certaines prestations du système de sécurité sociale, comme les prestations sanitaires.

D'autres pays, comme le Brésil, imposent le « carnet de travail et de prévoyance sociale » comme condition préalable à l'exercice de quelque activité que ce soit<sup>33</sup>. Au Cambodge, ce document est obligatoire pour les travailleurs salariés<sup>34</sup>. En Argentine, il l'est pour les travailleurs ruraux. Dans les deux cas, l'employeur fait figurer dans le document, entre autres données, la période d'engagement et le salaire, ce qui constitue pour le travailleur un élément de preuve du contrat.

### **3.7.5. Registres du personnel**

Dans bien des cas, les entreprises ont l'obligation de tenir un registre des travailleurs dès leur embauche, qui peut constituer la seule condition formelle préalable à l'embauche. Ces registres, normalisés, sont édités et expédiés par les ministères du Travail. Ils offrent une sécurité juridique non négligeable puisqu'ils constituent un élément de preuve de la relation de travail et des conditions économiques de l'emploi. En outre, ils doivent être tenus à la disposition des inspecteurs du travail.

Entre autres fonctions, ces registres peuvent servir de preuve de la date d'entrée du travailleur au service de l'entreprise – et ainsi se substituer à un contrat écrit, notamment en cas de contrat temporaire – ainsi que de la date de fin d'engagement.

**ESPAGNE.** Décret législatif royal 1/1994 du 20 juin 1994. Texte remanié sur la base de la Loi générale sur la sécurité sociale, article 101, Registre d'inscription du personnel.

1. L'employeur devra tenir à jour un Registre d'inscription du personnel, dans lequel seront consignés tous ses employés dès le début de leur offre de service.
2. Les dispositions réglementaires pourront prévoir pour les entreprises, de manière générale ou détaillée, d'autres systèmes de documentation en remplacement du Registre d'inscription du personnel.

Dans d'autres cas, ils peuvent servir à inscrire le salaire des travailleurs ainsi que les décomptes effectués au titre des cotisations à la sécurité sociale ou des contributions fiscales.

**SENEGAL.** Loi no 97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail.

---

<sup>33</sup> Brésil CLT. Art. 13. Les carnets de travail et de la Sécurité sociale sont obligatoires pour l'exercice de n'importe quel emploi, y compris ceux de nature agricole, même à un caractère temporaire, et pour l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée à leur compte.

<sup>34</sup> Cambodge. Loi du 10 janvier 1997 portant code du travail. SECTION 4.- Le carnet de travail. Article 32. Toute personne de nationalité cambodgienne travaillant comme salariée pour le compte d'autrui est astreinte à se munir d'un carnet de travail. Nul ne pourra garder à son service tout individu qui ne sera pas conformé aux dispositions du paragraphe précédent. / Article 34. Le carnet de travail a pour but de constater l'identité du titulaire, la nature du travail pour lequel il s'est engagé, la durée de l'engagement, le salaire convenu et son mode de paiement, ainsi que les engagements successifs.

Article L.116 - Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, faire l'objet d'une pièce justificative dite bulletin de paie, dressée et certifiée par l'employeur, et remise au travailleur au moment du paiement.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites, à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit registre des paiements. A l'occasion de chaque paie, ce registre, comme le bulletin de paie lui-même, est émargé par chaque travailleur intéressé...

...Le registre des paiements est conservé par l'employeur, à l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables, et doit être présenté, sur le champ, à toute réquisition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, même en cas d'absence du chef d'établissement...

**LESOTHO.** Loi portant code du travail, 1992, 60. Registres et notification. 1) L'employeur embauchant des travailleurs auxquels une loi sur les salaires est appliquée, devra conserver, en sesotho ou en anglais, des registres aux fins d'établir si les dispositions de la présente partie sont ou non respectées à l'égard desdits travailleurs. Ces registres devront être conservés par l'employeur durant une période d'au moins cinq ans après la date de la dernière inscription qui y aura été portée.

### **3.8. Travail et relation de sécurité sociale. Formalités**

Le système de protection mis en place par les régimes de sécurité sociale ne saurait fonctionner efficacement si la relation de sécurité sociale entre, d'un côté, les organismes de gestion et d'administration des différents régimes et, de l'autre, les travailleurs salariés ou indépendants, n'a pas été établie. Dans les régimes basés sur le versement de cotisations, le droit aux prestations offertes pour certains risques n'est reconnu, en ce qui concerne les salariés, que si ces derniers ont été déclarés à l'organisme de gestion et si l'entreprise a procédé au recouvrement des cotisations durant la période minimale requise pour chaque prestation.

En principe, pour déclarer un travailleur, l'entreprise doit s'être préalablement fait enregistrer auprès de l'organisme de gestion de la sécurité sociale et être en possession des documents qui l'attestent. Une fois que les travailleurs ont été déclarés, l'entreprise doit fournir des déclarations périodiques indiquant les bases de cotisation de chaque travailleur et devra verser, à l'échéance fixée, les cotisations correspondantes. Ces dernières se calculent sur des bases préétablies ou en fonction des salaires réels. Pour certains risques, l'intégralité des cotisations est à la charge de l'employeur ; pour d'autres, elles se répartissent entre l'employeur et le travailleur. Dans tous les cas, l'employeur devra décompter les cotisations du travailleur et les ajouter aux siennes, avant de reverser le tout à l'organisme chargé du recouvrement.

La démarche est la même pour les travailleurs indépendants ou à leur compte : c'est à eux qu'incombe l'obligation de déclaration ou d'enregistrement, ainsi que la déclaration et le versement périodique des cotisations.

Dans les systèmes obligatoires de sécurité sociale, c'est la déclaration qui officialisera systématiquement la situation de l'entreprise, du salarié, et celle du travailleur indépendant. Or, pour que la situation soit non seulement formelle mais

aussi régulière, les personnes concernées doivent pouvoir fournir la preuve qu'elles sont à jour de leurs cotisations.

Ce mécanisme de protection comporte un coût pour l'entreprise comme pour le travailleur, qui se présente sous la forme de cotisations. Pour l'employeur, s'ajoute au coût net un coût administratif. C'est pourquoi, dans de nombreux pays, les organismes de gestion de la sécurité sociale cherchent à simplifier les procédures et à aider directement les petites entreprises à préparer leurs déclarations mensuelles et leurs déclarations via l'Internet.

## 4. Délimitation du concept d'informalité du travail selon l'administration du travail

Que signifie *formalité* ? Dans presque tous les pays, on qualifie de *formel* ce qui est conforme aux règles et de *formalité* un comportement ou une situation caractérisés par le respect des règles. Quant au terme *formalités*, il signifie l'ensemble des procédures et documents conférant un caractère juridique à toute situation. A l'opposé, *informel* et *informalité* signifient respectivement non conformité aux règles et comportement ou situation caractérisés par le non-respect des règles.

Or, dans la pratique, certains pays incluent dans le concept d'*économie informelle* ou de *secteur informel* l'ensemble des travailleurs à leur compte et les micro-entreprises, et parfois même les petites entreprises dont les propriétaires sont des personnes physiques.

Or les tentatives visant à définir le secteur informel en termes juridiques ont été rares. Cependant, lorsqu'il s'agit des personnes opérant dans l'informalité, il est souvent fait référence à leurs obligations et droits, ce qui augmente à la fois la masse et le coût économique de ces obligations et les difficultés rencontrées dans l'exercice de ces droits. Malgré l'absence de définition, l'expression *secteur informel* apparaît dans certains textes juridiques, en particulier en Afrique et en Asie, soulignant ainsi l'importance accordée à ce concept.

### 4.1. Administration du travail

Conformément à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, le système d'administration du travail comprend tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail –qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

Le système d'administration du travail, dont l'organisation s'articule généralement autour du ministère du Travail, comporte en principe des unités spécialisées chargées de traiter chacun des principaux programmes dont la gestion leur a été confiée en vertu de la législation nationale. Ainsi, comme l'indique la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, il existe par exemple des unités administratives qui traitent de questions telles que l'élaboration des normes relatives aux conditions de travail, l'inspection du travail, les relations professionnelles, l'emploi, la planification de la main-d'œuvre et la mise en valeur des ressources humaines, les relations internationales de travail et, le cas échéant, la sécurité sociale, la législation sur le salaire minimum et les questions relatives à des catégories spécifiques de travailleurs.

Les normes du travail définissent un cadre de droits et d'obligations pour les travailleurs et les entreprises. La plupart du temps, les obligations des entreprises ont trait directement à leurs employés, mais il arrive aussi qu'elles se rapportent à

l'administration publique. Dans tous les cas, les normes du travail constituent le point de départ de formalités régies au moyen de procédures menées par les organes de l'administration publique.

Une étude récemment menée par la Banque mondiale portant sur la création et l'activité des entreprises, indique que les formalités élémentaires consistent à déclarer la création de l'entreprise et à la faire enregistrer auprès des autorités fiscales et de l'administration de la sécurité sociale. Or, selon cette même étude, tous les pays imposent des formalités supplémentaires, qui seront moins contraignantes dans les pays dont le revenu par habitant est élevé que dans les pays où il est relativement bas<sup>35</sup>.

Pour ce qui est du travail informel, il importe de connaître les prérogatives des ministères en matière d'enregistrement des entreprises, de déclaration et d'autorisation de fonctionnement des établissements, de déclaration et d'enregistrement des contrats de travail, de déclaration des salaires et des cotisations de sécurité sociale et, le cas échéant, d'enregistrement des organisations syndicales. Or, deux services de l'administration du travail sont compétents à cet égard, à savoir l'inspection du travail et le service public de l'emploi, tous deux ayant été traités en détail dans les normes internationales que sont la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948.

L'inspection du travail est chargée de veiller au respect des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, telles que les dispositions concernant la durée du travail, les salaires, la sécurité, la santé et le bien-être, le travail des enfants et autres dispositions connexes, pour autant que les inspecteurs du travail y soient habilités. Il va sans dire que les procédures d'inspection s'inscrivent dans le cadre de la législation en vigueur et qu'elles s'appliquent aux entreprises et aux relations entrant dans le champ d'application de ladite législation.

Le service public de l'emploi a pour principale mission d'aider les travailleurs à trouver un emploi convenable, et les employeurs à recruter des travailleurs répondant aux besoins de l'entreprise. A cet effet, il tient un registre des personnes à la recherche d'un emploi, qui comporte des données sur leurs qualifications professionnelles, leur expérience et leurs préférences. Dans le même temps, il fournit des informations détaillées sur les postes vacants qui lui ont été signalés par les employeurs, ainsi que sur les conditions que doivent remplir les travailleurs sollicités pour occuper ces postes.

Dans les pays en développement, l'efficacité du service de l'emploi est toute relative, en raison notamment de sa faible représentation sur l'ensemble du territoire et de ses moyens limités, d'où le manque de confiance que lui témoignent tant les employeurs que les travailleurs. Cependant, dans bon nombre des pays développés qui peuvent se prévaloir de l'assurance-chômage, le service public de l'emploi collabore à la gestion des prestations de chômage et à l'application d'autres mesures visant à venir en aide aux chômeurs. Dans plusieurs pays, il gère aussi une partie de la formation professionnelle. La conjugaison de ses multiples fonctions, à savoir la gestion des prestations, l'orientation professionnelle et son rôle d'intermédiaire dans

---

<sup>35</sup> *Doing business in 2004. Understanding Regulation* (WB Oxford University Press, 2004).

le recrutement, de même que la gestion de programmes consacrés au marché du travail, justifient le fait que le service de l'emploi demeure un service public.

Parmi les instruments internationaux en vigueur portant sur l'administration du travail, seul l'article 7 de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, fait référence à l'informalité, puisqu'il prévoit « l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail de façon à y inclure des activités [...] de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés, notamment: [...] b) les travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale ».

## 4.2. Concept d'informalité du travail

Il convient d'analyser en profondeur le concept d'économie informelle, tel que reconnu par la Conférence internationale du Travail de 2002, de façon à obtenir un concept opérationnel d'*informalité du travail*, qui pourrait servir de modèle aux mesures prises par l'administration du travail. Les formalités que sont tenues d'accomplir les entreprises ne relèvent pas toutes du domaine du travail, et les droits que revendiquent les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas tous en rapport avec le droit du travail ou d'autres aspects de la protection sociale.

Si les obligations sont imposées par la législation et si le respect de ces obligations est l'essence même de la formalité, alors l'informalité ne peut qu'apparaître comme un concept négatif équivalent à *ne pas être* ou *ne pas faire*. On distingue deux cas d'informalité :

- Les activités des travailleurs et des unités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, ce qui signifie que ces travailleurs et unités opèrent en marge de la loi. Il n'est question ni d'obligations à respecter ni de droits à satisfaire ou à revendiquer.
- Les activités des travailleurs et des unités ne sont pas couvertes dans la pratique, ce qui signifie que la loi ne leur est pas appliquée alors même qu'ils opèrent dans le cadre de la loi. Il n'est question ni d'obligations à respecter ni de droits à reconnaître.

La différence entre ces deux cas est fondamentale :

- Dans le premier cas, l'informalité est liée à l'absence de référent formel : il n'existe pas de norme du travail applicable, donc il n'est question ni de droits ni d'obligations.
- Dans le second cas, l'informalité est liée au non-respect d'un référent formel : il existe des lois du travail applicables, mais elles ne sont pas respectées, que ce soit partiellement ou dans leur intégralité.

Comment expliquer l'existence de ces deux cas bien distincts ?

- Dans le premier cas, lorsqu'il n'existe pas de norme applicable à une situation donnée, la cause provient soit de l'absence de préceptes de loi

concernant ladite situation soit d'une exclusion légale expresse. Dans ce cas, on pourrait parler d'informalité au sens propre.

- Dans le second cas – le non-respect – la cause peut venir de l'ignorance, l'existence même ou le contenu des normes n'étant pas connus. Mais elle peut aussi s'expliquer par la volonté délibérée des personnes concernées de ne pas observer les normes afin de se soustraire aux coûts qu'elles induisent, étant entendu, comme l'avait reconnu la Conférence internationale du Travail en 2002, que parfois « la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives ». Dans ce cas, on pourrait parler d'illégalité.

On pourrait identifier une troisième catégorie, intermédiaire, qui englobe les cas qui ne sont pas suffisamment pris en considération par les systèmes formels. Il pourrait s'agir, par exemple, d'une situation où il existe une réglementation sur les conditions de travail mais pas sur la sécurité sociale.

Ce type de situation, où il existe une réglementation du travail excluant la sécurité sociale, s'explique en général par le faible niveau de développement des institutions de sécurité sociale et par l'existence d'une présomption ou d'une évidence de manque de capacité pour le versement des cotisations de la part des intéressés, à savoir ceux qui y sont assujettis et ceux qui en bénéficient. Ici aussi, on pourrait parler d'informalité au sens propre.

#### **4.3. Le déficit de travail décent dans l'économie informelle**

Lors de la Conférence internationale du Travail de 2002 (RES 35), les mandants affirmaient que l'OIT devrait s'appuyer sur son mandat, sa structure tripartite et sa compétence technique pour traiter les problèmes associés à l'économie informelle, précisant en outre que l'approche fondée sur le déficit de travail décent est particulièrement louable et mérite d'être suivie, et qu'elle devrait, de surcroît, refléter la grande diversité des cas rencontrés dans l'économie informelle ainsi que leurs causes profondes.

Le déficit de travail décent se traduit par l'insuffisance des possibilités d'emploi et de la protection sociale, par le déni des droits des travailleurs et par l'absence de dialogue social. Ce déficit est facilement identifiable si l'on considère que, sur 100 travailleurs, six sont des chômeurs complets, selon la définition officielle de l'OIT, et 16 autres ne gagnent pas assez pour maintenir leur famille au-dessus du seuil absolu de pauvreté, soit 1 dollar par personne et par jour ; que dans deux pays sur cinq, les travailleurs se heurtent à des problèmes parfois très graves du fait de la non-reconnaissance de la liberté d'association ; que 250 millions d'enfants travaillent dans le monde ; qu'on dénombre par jour 3000 décès consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; et que 80 pour cent des travailleurs ne bénéficient pas d'une protection sociale suffisante. On constate en outre un important déficit de représentation dans le monde, qui s'explique par le fait que travailleurs et employeurs de l'économie informelle souvent, et pour différentes raisons, ne sont pas organisés de manière à faire entendre leurs voix, et même lorsqu'ils sont organisés, l'absence de mécanismes institutionnels peut nuire à leur participation au dialogue social.

Toutes ces informations concernant le déficit de travail décent ont été exposées dans le Rapport du Directeur général de l'OIT, lors de la Conférence internationale du Travail de 2001, qui a par ailleurs signalé que le déni des droits est un déficit auquel, dans bien des cas, il pourrait être rapidement porté remède par l'application de lois et de politiques de développement appropriées.

#### **4.3.1. Activités de personnes ou d'entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de la législation du travail**

Comme on l'a vu précédemment, il existe toute une série de cas n'entrant pas dans le champ d'application des normes du travail ; il s'agit, dans quasiment tous les pays, des travailleurs à leur compte ou des travailleurs familiaux, et, dans certains pays en développement, des travailleurs occasionnels et des petites et micro-entreprises comptant jusqu'à 5, 10 ou 20 travailleurs (ce cas particulier concerne à peine 10 pour cent des Etats Membres de l'OIT).

Cependant, dans la plupart des pays, le travail à son compte est assujéti à un certain type de déclaration et, dans les pays industrialisés, l'enregistrement au système de sécurité sociale est obligatoire. Les obligations de déclaration et de versement de cotisations incombent au travailleur indépendant lui-même, qui peut aussi être tenu de se conformer aux mesures de sécurité sur son lieu de travail<sup>36</sup>.

La situation des travailleurs familiaux est comparable à celle des travailleurs à leur compte, les uns comme les autres n'étant soumis à aucune réglementation.

Le cas des travailleurs occasionnels est plus complexe car il ajoute une touche d'informalité dans un contexte de relations formelles existantes. Il arrive que le caractère occasionnel de l'activité dure si longtemps que la durée d'engagement des travailleurs occasionnels équivaut, dans certains cas, à celle des travailleurs temporaires et, dans d'autres, à celle des travailleurs saisonniers. Dans un cas comme dans l'autre, les travailleurs occupant un emploi fixe et formel peuvent coexister dans la même entreprise avec des travailleurs occasionnels, les premiers étant considérés comme des travailleurs de plein droit, les seconds n'ayant droit qu'à percevoir un salaire et, au mieux, à un certain niveau de protection contre les risques d'accident du travail.

Dans le cas des petites et micro-entreprises comptant un nombre maximum donné de travailleurs, il peut être question de relations professionnelles pour celles dont l'employeur est, en vertu de la législation du travail, exempt d'obligations, alors qu'elles pourraient être considérées comme relevant du droit commun pour tout type de contrat. Il existe en pratique trois catégories de petites et micro-entreprises : la première inclut celles auxquelles ne s'applique aucune réglementation du travail ; la seconde concerne celles qui sont assujétiées aux normes sur les conditions de travail (salaires et durée du travail uniquement), et non aux normes relatives à la sécurité au travail et à la sécurité sociale ; et la troisième comprend celles qui ne sont exclues que des normes relatives à la sécurité sociale.

---

<sup>36</sup> BIT : L'article 7 de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, énonce : « La législation nationale stipulera que les employeurs et les travailleurs indépendants sont tenus de se conformer aux mesures prescrites dans le domaine de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail ».



Si l'on considère que *réglementation* équivaut à *formalité* et *défaut de réglementation* à *informalité*, alors l'absence totale de réglementation peut signifier *informalité à part entière*. Si aucune réglementation n'est applicable, il n'est question ni d'obligations ni de droits.

Lorsqu'il n'y a pas d'obligations à exiger d'une personne responsable, le champ d'action de l'administration du travail est très limité. Ainsi, un inspecteur du travail ne saurait exiger d'un petit employeur exclu de toute obligation qu'il garantisse un minimum de sécurité dans son processus de production ou qu'il fournisse à ses employés une fiche de salaire. En cas d'accident du travail, la victime ne pourra prétendre ni à une indemnisation pécuniaire ni à une prise en charge médicale, et son seul recours en termes de dommages-intérêts sera probablement le dédommagement pour les dommages et préjudices subis, tel que prévu par le droit civil ou le droit pénal.

Dans les secteurs caractérisés par une informalité totale, l'administration du travail s'abstient généralement de toute initiative et ne peut intervenir, dans le meilleur des cas, que dans le domaine de la formation professionnelle, en jouant un rôle à la fois d'information sur la prévention des risques et de promotion des systèmes de prévoyance volontaire. Il existe également des fonds d'aide au développement des activités des travailleurs à leur compte et des micro-entreprises. Toutefois, dans de nombreux pays, ces questions relèvent du ministère de l'Industrie ou du ministère du Commerce.

#### **4.3.2. Activités auxquelles la législation ne s'applique pas en vertu de la pratique**

Compte tenu de la diversité des niveaux de conformité aux normes selon les pays, c'est dans le travail domestique, le travail à domicile, le travail rural, ainsi que dans les petites et micro-entreprises que l'on rencontre le plus de cas de non-respect des normes du travail et de la législation sur la sécurité sociale.

Travail domestique (gens de maison). Dans ce cas particulier, universellement reconnu comme étant problématique, rares sont les pays ne disposant pas d'un cadre réglementaire, et nombreux sont ceux où il existe une réglementation du travail spécifique et un régime de sécurité sociale applicables aux gens de maison.

La réglementation du travail spécifique prévoit de nombreuses exceptions à la législation générale, notamment en termes de salaires (possibilité d'intégrer la nourriture et le logement dans le salaire), de durée du travail et de périodes de repos (horaires de présence obligatoire, temps à disposition de l'employeur, restriction des sorties, prise en considération du travail de nuit, etc.), ainsi que de cessation de la relation de travail (causes au sens large, indemnisations minimales).

La protection contre les risques prévus dans les régimes de sécurité sociale applicables est, en général, plus réduite ainsi que la base de cotisation. Il arrive que les cotisations incombent exclusivement aux travailleurs domestiques, par exemple s'ils sont au service de plusieurs ménages.

Le droit de contrôle exercé par l'Etat est limité, et il n'existe pas de déclaration d'établissements, l'emploi au service d'une famille n'étant pas considéré comme une activité d'entreprise. De plus, les contrôles sont difficiles car les services

d'inspection du travail ne sont pas habilités à pénétrer dans les domiciles privés pour procéder à des vérifications.

Travail à domicile. La plupart des pays disposent pour cette catégorie de travailleurs d'une réglementation équivalente à celle régissant toute autre relation de travail, sauf en ce qui concerne la durée du travail et les périodes de repos, qui ne sont pas contrôlables par l'employeur. Pour ce qui est de la rémunération, les travailleurs à domicile sont très souvent rémunérés à la tâche, et il arrive que leur salaire soit inférieur au minimum légal. En général, les régimes généraux de la sécurité sociale s'appliquent également aux travailleurs à domicile.

Pour l'Etat, il est difficile de contrôler le travail à domicile car il s'agit le plus souvent soit d'activités occultes non déclarées par les employeurs, parfois en accord avec les travailleurs, dans le but de se soustraire aux cotisations sociales et fiscales, soit d'activités déguisées sous la forme de contrats de sous-traitance. Dans bien des cas, un seul employé est enregistré, alors que toute la famille travaille. Il est difficile pour les inspecteurs du travail d'effectuer des contrôles, sauf lorsqu'ils ont accès aux registres ou à la comptabilité de l'entreprise, où sont recensés les travaux confiés à des travailleurs à domicile. En outre, les inspecteurs ne sont pas toujours habilités à pénétrer dans un atelier situé au domicile d'un particulier.

Travail rural. Il est difficile d'appliquer les normes, aussi bien générales que spécifiques, aux travailleurs ruraux car, dans de nombreux pays, la plupart des personnes vivant en milieu rural ne connaissent pas l'existence ou le contenu des normes applicables. Cette ignorance s'explique par le fait que le taux d'analphabétisme est, dans bien des régions du monde, plus élevé en milieu rural, dont la population ne parle pas forcément la langue officielle du pays, ce qui rend la compréhension des normes juridiques encore plus difficile, et où les coutumes ancestrales prennent le pas sur la législation. Par ailleurs, le travail agricole revêt un caractère saisonnier et fait intervenir de nombreux travailleurs itinérants, ce qui ne facilite pas les formalités obligatoires d'enregistrement et de documentation – complexes, longues et parfois coûteuses – dont la finalité est le décompte des charges fiscales et sociales.

Les systèmes de santé de la sécurité sociale ne sont pas toujours organisés de façon à pouvoir prêter assistance aux travailleurs de certaines régions. Dans ces conditions, qui aurait intérêt à contribuer à un système n'offrant pas de services immédiats, ou tout au moins accessibles ?

Enfin, l'administration du travail non plus n'est pas suffisamment décentralisée pour pouvoir informer, aider et contrôler les exploitations agricoles ; ainsi, les normes du travail ne sont pas respectées, la réglementation relative à la sécurité et santé au travail ignorée, et le manquement à l'obligation d'enregistrer les travailleurs impossible à contrôler. En outre, on estime que les producteurs agricoles ont fréquemment recours à la main-d'œuvre infantine.

Petites et micro-entreprises. Selon les rapports émanant de l'inspection du travail, c'est dans les petites et micro-entreprises que le taux de non-respect des normes du travail est le plus élevé et ce, dans tous les pays du monde. Ce phénomène s'explique par le défaut à la fois de déclaration ou d'autorisation d'établissement, de documentation obligatoire sur les relations professionnelles, et de déclaration des travailleurs auprès des services de sécurité sociale. De non-respect formel, on aboutit

à un non-respect absolu : absence de reconnaissance des droits des travailleurs (salaire minimum, par exemple), non-respect des normes de sécurité, et non versement des cotisations sociales.

Le premier problème auquel se heurte l'administration consiste à détecter, localiser et identifier les entreprises et leurs propriétaires, puis à identifier les travailleurs, ainsi que la nature de leurs contrats ou de leur relation de travail. Vient ensuite l'inspection des conditions de travail et la vérification des obligations de l'employeur. Lorsqu'un seul service d'inspection est chargé de contrôler l'application de l'ensemble des normes du travail et qu'il dispose de suffisamment de moyens à cet effet, sa tâche s'en trouve simplifiée ; mais ceci prend du temps et dépend, dans une certaine mesure, de la collaboration avec les autorités locales et la quantité des plaintes déposées par des travailleurs individuellement considérés ou par des organisations de travailleurs. Lorsque le service d'inspection est diversifié, sa tâche est plus complexe car il faut mobiliser et coordonner plusieurs agents, et appliquer des normes et procédures différentes selon des programmes de travail établis, dont les priorités ne coïncident pas toujours.

#### **4.4. Le droit d'association : un cas particulier**

La plupart des travailleurs opérant dans l'économie informelle partagent la même impression, à savoir qu'il est nécessaire d'être représentés et que de nombreux problèmes se posent pour s'organiser et négocier. Ici, tout comme dans les autres cas de reconnaissance et d'application des droits, la complexité de la composition du secteur informel rend nécessaire la recherche de solutions pour chaque catégorie de travailleurs.

La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, énonce que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Or ce droit peut s'appliquer de manières très diverses, et les législations nationales peuvent établir des normes concernant la constitution et la reconnaissance des organisations. Dans certains pays, s'appliquent les normes générales sur le droit d'association mais, dans bien des cas, il existe certaines normes applicables spécifiquement au droit d'association professionnelle. C'est aux ministères du Travail qu'est souvent confiée la gestion de ces processus.

Il est fréquent que les normes applicables aux organisations d'employeurs ne soient pas les mêmes que celles qui réglementent les travailleurs salariés. Malgré l'existence d'un cadre légal régissant la constitution des syndicats, certaines catégories de travailleurs se heurtent parfois à des problèmes de représentativité – c'est le cas des travailleurs à contrat conclu pour durée déterminée, des travailleurs saisonniers et des travailleurs occasionnels – et, dans la pratique, la création d'une organisation peut se révéler très difficile pour les petites entreprises.

Par ailleurs, toutes les normes spécifiques ne concernent pas systématiquement les travailleurs à leur compte qui, dans certains cas, sont assimilés aux travailleurs salariés et, dans d'autres, aux entreprises, par exemple s'ils ont des employés à leur service. Pour ces travailleurs, qui composent la plus grande catégorie de l'économie informelle, la seule possibilité de s'associer est de recourir à la législation générale

sur les associations qui, elle, ne relève pas du domaine de compétences du ministère du Travail.

Pour ce qui est de la négociation collective, elle se limite, par définition, aux salariés. Aux fins de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, le terme *négociation collective* s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part. La négociation est également possible en l'absence d'organisations syndicales, autrement dit entre les employeurs et les représentants élus par les travailleurs, ce qui présente un grand intérêt pour les petites entreprises n'ayant pas accès aux négociations à un niveau plus élevé<sup>37</sup>.

Les travailleurs indépendants ou à leur compte n'ont pas d'employeur et, pourtant, pas de conditions de travail à négocier, donc ils n'interviennent pas dans la négociation collective au sens juridique du terme. Toutefois, ils peuvent avoir des intérêts à défendre et, par conséquent, à négocier auprès de l'administration publique, que ce soit aux plans national ou local. Il existe des exemples de négociations entre autorités municipales et associations de vendeurs, qui se sont soldées par des accords sur l'occupation des espaces publics et sur le versement de redevances. Même si la négociation aboutit à un accord ayant pleine validité légale, sa nature juridique diffère de celle d'une convention collective, en ce sens qu'en cas de litige ni l'administration du travail ni les tribunaux du travail n'ont compétence en la matière.

#### **4.5. Informalité et égalité entre hommes et femmes**

La Résolution de la Conférence internationale du Travail de 2002 indique que la main-d'œuvre féminine est majoritaire dans l'économie informelle, en raison notamment de la féminisation de la pauvreté et de la discrimination, plus précisément de la discrimination en termes de mise en valeur des ressources humaines et de développement d'autres ressources économiques.

Comme on l'a vu précédemment, les activités essentiellement féminines, comme le travail domestique, ne sont pas suffisamment réglementées. Dans de nombreux pays, les femmes employées de maison qui, pour la plupart, n'ont accès qu'à ce type d'emplois, sont exclues des régimes de la sécurité sociale, si bien que, durant toute leur vie professionnelle, elles ne bénéficient d'aucune protection de santé, maternité, allocations familiales et, qu'une fois à la retraite, elles ne percevront pas de pension de vieillesse.

Le travail des femmes est sous évalué et invisible d'habitude dans les entreprises familiales, les exploitations agricoles, ainsi que dans le travail à domicile, où il est très fréquent que toute la famille – les hommes, les femmes et même les enfants – contribuent à parts égales aux travaux à effectuer. Or, dans bien des cas, seul le travail de l'homme est reconnu car c'est uniquement son nom qui apparaît dans le titre de propriété du commerce ou du domicile, ainsi que dans les contrats et autres dispositions régissant le travail ou l'activité commerciale. Et c'est seulement

---

<sup>37</sup> Voir : Convention (n° 135) sur les représentants des travailleurs, 1971.

lorsque la femme est propriétaire du commerce, du domicile ou de la terre qu'elle peut éventuellement prétendre à un système de protection quel qu'il soit.

Pour ce qui est du travail à son compte qui, dans bien des cas, se développe jusqu'à devenir une micro-entreprise, le principal problème pour les femmes est de se voir offrir, au titre de travailleuses indépendantes ou de femmes chefs d'entreprise, les mêmes possibilités que les hommes en matière de constitution d'entreprises. Même lorsque la législation du travail n'impose pas de conditions ou d'obstacles particuliers à cet égard, les ministères du Travail de certains pays ont élargi, dans une plus ou moins grande mesure, leurs activités et compétences en mettant sur pied des unités administratives chargées dans un premier temps de fournir des informations aux femmes et pouvant aller jusqu'à leur offrir des services consultatifs pour la création d'entreprises ou à leur faciliter l'accès au crédit soit auprès des fonds publics soit en faisant les démarches nécessaires auprès des établissements bancaires privés.

Etant donné que les femmes sont la majorité de l'économie informelle, les organisations syndicales ont l'opportunité de créer ou d'adapter leurs structures internes afin de promouvoir la participation et la représentation des femmes ainsi que veiller pour leurs nécessités spécifiques.

## 5. Administration du travail et économie informelle : enjeux, expériences et tendances

Si la vraie question consiste à savoir comment permettre à chacun d'exercer ses droits, et non de limiter leur application, le problème fondamental, comme l'a indiqué le Directeur général du BIT en 2001, est celui des mandataires. Pour que le travail décent devienne aussi un objectif dans l'économie informelle, on ne saurait s'appuyer exclusivement sur les mécanismes de réglementation publique et de représentation qui ont cours ailleurs. Il convient de trouver de nouveaux moyens d'accroître les capacités économiques et les possibilités d'expression, de défendre les droits, de générer et transférer des ressources et de modifier les incitations. Cela suppose de nouvelles formes d'action de la part des acteurs actuels mais aussi de nouveaux acteurs et de nouvelles institutions pour renforcer les compétences, ouvrir des marchés et améliorer les conditions de travail<sup>38</sup>.

Il convient peut-être de rappeler ici que la Conférence internationale du Travail de 2002 avait considéré comme acquis ce qui suit :

« Les déficits de travail décent sont souvent imputables à des déficits de bonne gouvernance, et le gouvernement a donc un rôle primordial à jouer. La volonté politique, l'engagement, et des structures et mécanismes propres à assurer une bonne gouvernance sont essentiels. Les lois, politiques et programmes spécifiquement conçus pour remédier aux causes de l'informalité, étendre la protection à tous les travailleurs et lever les obstacles à l'entrée dans l'économie formelle varieront selon les pays et les circonstances.

C'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef d'étendre la sécurité sociale, notamment aux groupes de l'économie informelle qui aujourd'hui en sont exclus. Pour appuyer l'application et le contrôle des droits et protections, il faudrait améliorer les services d'inspection du travail, faciliter et accélérer l'accès à l'assistance juridique et au système judiciaire. Il appartient aux gouvernements d'établir aux niveaux national et local un cadre qui permette l'exercice des droits de représentation. La législation nationale doit garantir et défendre la liberté de tous les travailleurs et employeurs, quels que soient le lieu et les modalités de leur travail, de constituer les organisations de leur choix et d'y adhérer, sans crainte de représailles ou d'intimidations. Il faut lever les obstacles à la reconnaissance des organisations légitimes, démocratiques, accessibles, transparentes, responsables et fondées sur l'affiliation des travailleurs et des employeurs de l'économie informelle, afin qu'ils puissent participer aux structures et processus du dialogue social. »

L'article 7 de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1987, traite de l'extension des services à une catégorie de travailleurs qui n'entrent pas dans le champ de la législation du travail et qui, dans de nombreux pays, sont considérés comme relevant de l'économie informelle. Voici le libellé dudit article :

« Si les conditions nationales l'exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs et dans la mesure où de telles activités ne sont pas encore assurées, tout Membre qui ratifie la présente convention devra encourager l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail de façon à y inclure des activités qui seront exercées en collaboration avec les autres

---

<sup>38</sup> BIT : Rapport du Directeur général : *Réduire le déficit de travail décent – un défi mondial*, présenté à la 89<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail, Genève, 2001.

organismes compétents et qui concerneront les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés, notamment:

- a) les fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles;
- b) les travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale;
- c) les coopérateurs et les travailleurs des entreprises autogérées;
- d) les personnes travaillant dans un cadre établi par la coutume ou les traditions communautaires. »

De ces quatre catégories, seules les coopératives et les entreprises associatives de travailleurs, qui apparaissent généralement sous la dénomination *économie sociale*, ont fait l'objet d'un traitement approfondi par toutes les administrations du travail de même que, dans une certaine mesure, les travailleurs indépendants. Les rapports de la Commission d'experts indiquent que rien de bien significatif n'a été tenté pour les autres cas. Toutefois, si l'on estime que les artisans relèvent de la dernière catégorie, quelques expériences pourront être décrites à cet égard.

## 5.1. Enjeux

Toute tentative pour faire évoluer la situation existante – où certains travailleurs bénéficient d'une protection tandis que, pour d'autres, elle est peu ou prou inexistante – repose sur une volonté et un engagement politiques visant à étendre la protection à l'ensemble des travailleurs.

Cette démarche concerne la société toute entière et, par conséquent, les gouvernements, qui devront s'appuyer sur les structures et mécanismes existants pour favoriser le changement. Par l'intermédiaire de leurs différents ministères, les gouvernements s'efforceront d'influer sur les causes de l'informalité et de lever les obstacles à l'entrée dans l'économie formelle.

Pour répondre aux besoins de la population, les gouvernements devront agir sur trois fronts : prévenir l'informalité, formaliser les activités informelles, et combler le déficit en matière de protection. Pour ce faire, il convient de concevoir et mettre en œuvre des politiques de prévention, de formalisation ou de régularisation, et d'extension de la protection.

Les ministères du Travail, qui sont par excellence les organes chargés de l'administration du travail, ainsi que les organismes qui en dépendent, devraient, en collaboration avec d'autres entités gouvernementales :

1. d'une part, influer, dans leur domaine de compétence, sur les causes de l'informalité et lever les obstacles à l'entrée dans l'économie formelle, que leurs propres procédures ont contribué à mettre en place ;
2. dans le même temps, élaborer des lois, politiques et programmes visant à étendre la protection à tous les travailleurs et à élargir la couverture de la sécurité sociale ;

3. veiller à l'application et au contrôle des droits et protections en améliorant les services d'inspection du travail, en facilitant et accélérant l'accès à l'assistance juridique ;
4. d'autre part, adapter leur structure et organisation, en modifiant ou créant des services et mécanismes, en vue de favoriser le changement dans leurs domaines de compétence, en coopération avec d'autres administrations le cas échéant ; et
5. enfin, créer un cadre garantissant le droit d'association et permettant à tous ceux qui ne sont pas suffisamment représentés, parce qu'ils ont développé leurs activités de façon informelle, de participer aux structures et processus de dialogue social.

Dans la pratique, toutes ces mesures peuvent être concomitantes ou successives, se compléter ou s'associer et ce, par souci d'efficacité.

## 5.2. Expériences

Voici des exemples d'expériences ayant fait leurs preuves, ainsi que d'autres initiatives plus ou moins novatrices, qui peuvent montrer la voie à suivre.

### 1. *Influence sur les causes de l'informalité et levée des obstacles aux fins de simplification des procédures*

Plusieurs pays, comme le Burundi et les Comores, parmi tant d'autres, exemptent les contrats de travail écrits des procédures d'affranchissement et d'enregistrement. D'autres pays, qui ont modifié leur code du travail au cours des dernières années, comme le Honduras (1997), le Guatemala (1995) et Panama (1995), proposent en outre la gratuité pour toutes les démarches effectuées auprès de l'administration du travail.

**Djibouti.** Adoption, en 1996, d'un décret visant à mettre en place un formulaire unique de recrutement et d'affiliation aux organismes sociaux. Ce formulaire se compose de cinq feuillets mobiles, le premier étant destiné au Service national de l'emploi, le deuxième à la Caisse de prestations sociales, le troisième au Service médical interentreprises, le quatrième au travailleur, et le cinquième à l'employeur, qui devra remettre les autres exemplaires à chaque destinataire au plus tard 48 heures après le recrutement. Les employeurs peuvent se procurer ce formulaire auprès de plusieurs organismes, et les demandeurs d'emploi s'en verront remettre un lors de leur inscription auprès du Service national de l'emploi.

**Inde.** Une loi de 1988 simplifie les procédures de documentation et de déclaration auprès de l'administration du travail en ce qui concerne les salaires dans les *entreprises de petite taille* (de 10 à 19 travailleurs) et les *entreprises de très petite taille* (comptant au maximum neuf employés).

**France.** Le code du travail (Art L. 129-2) a introduit la modalité du règlement à l'aide du Chèque emploi service, qui peut être utilisé par les particuliers pour payer à la fois la rémunération des travailleurs domestiques et les cotisations sociales. Ce système est conçu pour faciliter la rémunération, à l'heure, du travail domestique. La valeur du chèque inclut les 10 pour cent correspondant aux congés payés.



L'employeur présente sa demande d'adhésion au *Centre National de Traitement du Chèque Emploi Service (CNTCES)* et autorise ce dernier à décompter directement les cotisations sociales du salaire de l'intéressé. Les chèques et tickets de cotisations, sur lesquels figure le nombre d'heures travaillées, sont disponibles gratuitement auprès de l'établissement bancaire où le chef de famille détient un compte.

**Pérou.** La Loi sur la promotion et l'officialisation des petites et micro-entreprises de 2003 (Loi n° 2815) vise à promouvoir la compétitivité, l'officialisation et le développement des petites et micro-entreprises en vue de développer l'emploi durable, de renforcer leur productivité, leur rentabilité et leur contribution au PIB, d'élargir le marché interne, d'accroître les exportations, ainsi que d'augmenter leurs contributions fiscales. La loi prévoit des instruments de formation et d'assistance technique, des mécanismes visant à faciliter l'accès aux marchés ainsi qu'au financement. En ce qui concerne l'officialisation, elle simplifie les démarches pour la constitution de personnes morales et l'obtention des autorisations municipales. Elle prévoit également un régime fiscal pour les petites et micro-entreprises, ainsi qu'un régime spécial pour les micro-entreprises (comptant jusqu'à 10 travailleurs, avec un chiffre d'affaire donné) exerçant des activités saisonnières.

2. *Elaboration de lois, politiques et programmes visant à étendre la protection à tous les travailleurs et à élargir la couverture de la sécurité sociale*

**Sri Lanka.** En accord avec la Charte nationale des travailleurs, l'Etat s'engage à veiller à ce que soient garanties des conditions de travail minima pour les travailleurs des *secteurs non structurés*, afin d'éviter qu'ils ne se fassent exploiter. Il autorise le Délégué du travail à déterminer les salaires et les conditions de travail des travailleurs de ces secteurs et l'invite à surveiller l'application des normes relatives à la durée du travail et aux périodes de repos. Il indique également que la protection conférée par la législation du travail doit pleinement s'appliquer aux travailleurs employés par des sous-traitants.

**Maroc.** Le nouveau code du travail (Loi 65-99 du 6 mai 2004) étend son application aux travailleurs salariés à domicile, en simplifiant leur dénomination pour leur éviter d'être considérés comme des sous-traitants indépendants. Il établit des régimes spéciaux pour les différents secteurs et prévoit une loi spécifique visant à réglementer la relation de travail et les conditions de travail dans les secteurs à vocation exclusivement traditionnelle, en particulier pour les employeurs qui sont des personnes physiques employant des aides familiales ou exerçant un travail manuel tourné vers la fabrication de produits artisanaux traditionnels destinés à être commercialisés.

**Afrique du Sud.** La Loi sur les conditions de travail élémentaires, amendée en 2002, énonce une série de critères de qualification s'appliquant aux personnes employées, sauf à prouver le contraire, et quelle que soit la forme de leur contrat, en particulier les personnes économiquement dépendantes d'une autre personne pour laquelle elles travaillent ou à laquelle elles fournissent un service ou les personnes travaillant ou fournissant un service uniquement à une autre personne. Une autre loi, qui porte sur les conditions de travail élémentaires des travailleurs agricoles en particulier (*Official Gazette*, 2 décembre 2002), réglemente les conditions de travail des employés des exploitations agricoles – ainsi que du personnel domestique et de gardiennage – en fixant des salaires minima.

**Malawi.** La Loi sur l'emploi adoptée en l'an 2000 considère comme employées toutes personnes qui, de par leur travail, se trouvent en situation de dépendance économique à l'égard d'une autre, ou dont la situation s'apparente davantage à celle d'un salarié qu'à celle d'un travailleur indépendant, y compris les fermiers et les métayers.

**République dominicaine.** La loi n° 87-01 de 2001 instituant le Système dominicain de sécurité sociale, prévoit que, eu égard au Système fiscal de prévoyance – Assurance vieillesse, invalidité et survivants, l'affiliation du travailleur salarié et de l'employeur est obligatoire, unique et permanente, que le bénéficiaire soit toujours en activité ou non, qu'il cumule deux emplois ou plus, ou encore qu'il ait récemment intégré le système informel.

**Inde.** Tamil Nadu. Parmi les Etats qui composent l'Inde, le Tamil Nadu fut l'un des pionniers en matière d'extension de la couverture sociale aux travailleurs du secteur *non structuré*. En 1994, une loi a été adoptée sur l'initiative du ministère du Travail de l'Etat du Tamil Nadu, établissant un Conseil de protection sociale pour les travailleurs de la construction. Ce conseil, dirigé par un comité présidé par le Délégué du travail, et auquel participent employeurs et travailleurs, gère un régime de protection sociale offrant diverses prestations : assurance contre les accidents du travail, subventions pour l'éducation et le mariage, allocations de maternité, capital-décès. Ce régime est financé par une contribution de 0,3 pour cent prélevée sur le budget de chaque chantier de construction. L'essentiel du personnel administratif est mis à la disposition du conseil par le ministère du Travail, ce qui permet de réduire les coûts administratifs. Le fonds offre une couverture à plus de 500 000 travailleurs du secteur, et ses frais sont relativement peu élevés. Il fournit des prestations à quelque 39 000 bénéficiaires et dispose ainsi d'une grande quantité de réserves. Un projet de création d'un système de pensions est actuellement à l'étude.

Il existe aussi un projet national de sécurité sociale pour les travailleurs du secteur non structuré, à savoir les travailleurs non couverts par la Loi sur l'emploi industriel (1946), par la Loi sur l'emploi dans les manufactures (1948), par les lois concernant les établissements commerciaux et, enfin, par la législation relative à la sécurité sociale. Cette nouvelle loi, qui permettra de fournir des prestations à 37 millions de travailleurs, établit un montant de cotisation fixe, qui devrait être abordable pour les petites unités de production.

**Indonésie.** Un décret du 17 janvier 2000 du ministère des Ressources humaines instaurant un Programme de sécurité sociale pour les travailleurs occasionnels, les travailleurs sous contrat effectuant un travail à la tâche ou à forfait, ainsi que les travailleurs temporaires, prévoit des prestations économiques en cas d'accident du travail, de maladie, de maternité, de vieillesse et de décès, et propose également une prise en charge médicale. Si la durée d'engagement est inférieure à trois mois, une cotisation doit être versée au titre des risques d'accident du travail et de l'assurance vie. Si elle est supérieure ou égale à trois mois (et d'au moins 20 jours par mois pour les travailleurs occasionnels), une cotisation supplémentaire devra être versée au régime d'assurance vieillesse et de santé.

**Thaïlande.** La Loi sur la sécurité sociale de 1990 a mis sur pied un système général de sécurité sociale destiné à se développer progressivement, qui ne couvrait à l'origine que les travailleurs des entreprises comptant au moins 20 employés et dont l'objectif était, trois ans plus tard, de couvrir également les travailleurs des

entreprises d'au moins 10 employés. Cette loi prévoyait une augmentation des cotisations dans les prestations, ce qui a permis d'introduire la pension de retraite en 1998. Le montant des cotisations s'élève à neuf pour cent du salaire, répartis à parts égales entre employeur et travailleur. L'Etat y contribue aussi à hauteur de 2,5 pour cent. Le système couvre ainsi une population de 9,5 millions de travailleurs répartis dans 1,3 millions d'entreprises. Enfin, depuis l'adoption d'un décret royal en 2002, tous les employeurs embauchant au moins un travailleur sont assujettis à la Loi sur la sécurité sociale, et cette extension aux micro-entreprises a permis d'étendre la couverture à 3,5 millions de travailleurs supplémentaires recensés dans 1,2 millions d'entreprises.

3. *Garantir l'application et le contrôle des droits et protections en améliorant les services d'inspection du travail*

**Pérou.** La Loi générale sur l'inspection du travail et la défense des travailleurs a été amendée en 2004 (Loi n° 28292) aux fins de garantir la confidentialité des plaintes, tout en renforçant les pouvoirs des inspecteurs et en élargissant leur champ d'action aux coopératives de travailleurs et aux agences de placement des travailleurs domestiques. La Loi sur la promotion et l'officialisation des petites et micro-entreprises de 2003 (Loi n° 2815) vise à contrôler chaque année la situation de 20 pour cent des micro-entreprises enregistrées.

**Chili.** Le code du travail, remanié en 2003, prévoit la mise en place progressive de sanctions en fonction du nombre de travailleurs dans l'entreprise. Or les amendes infligées par l'inspection du travail aux entreprises de moins de 10 travailleurs pourront toutefois être converties – une fois par an seulement – en programmes de formation obligatoires établis par la Direction du travail et dont la durée n'excédera pas deux semaines.

**République dominicaine.** La loi 87-01 de 2001 instituant le Système dominicain de sécurité sociale a établi un système unique d'affiliation, de cotisations, de plan de bénéficiaires et de prestation de services. Elle a également mis en place un fonds unique de prévoyance qui englobe les bénéficiaires de tous les plans et caisses de retraite recensés à ce jour. En outre, elle a donné pouvoir au Conseil national de la sécurité sociale d'établir, dans un délai inférieur à un an, un système unique d'information en vue d'optimiser le processus d'affiliation, de recouvrement et de versement des cotisations, ainsi que de détecter et sanctionner en temps voulu l'évasion fiscale et les retards de paiement. Les sous-systèmes d'information des Sociétés de gestion des fonds de pension, des risques pour la santé et des prestations de la sécurité sociale devraient faire partie du système unique d'information qui, à son tour, devrait être compatible avec le Système intégré de gestion financière du Gouvernement central. Le Conseil national de la sécurité sociale veille à ce que tous les affiliés au système soient effectivement inscrits. Il confère en outre aux autorités de surveillance des pensions, de la santé et des risques au travail les pouvoirs de procéder aux inspections et investigations nécessaires pour détecter en temps voulu toute évasion ou fausse déclaration fiscale dans les déclarations de l'employeur et/ou du travailleur, en leur donnant accès à la documentation et aux archives de l'employeur. Un plan de collaboration et de coordination a par ailleurs été mis en place entre le Secrétariat d'Etat au travail, la Direction nationale des impôts et toute autre institution publique ou privée susceptible d'apporter des informations dans ce domaine.

#### 4. *Adaptation de la structure et de l'organisation de l'administration du travail*

**Burkina Faso.** Le décret du 7 mars 1997 prévoyant la réorganisation du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale a mis en place, au sein de la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, une Direction de la promotion du secteur informel chargée de mieux faire connaître le secteur et d'identifier ses besoins en matière de perfectionnement, de formation et d'organisation ; de prendre des mesures visant à consolider les emplois dans le secteur ; d'aider à la modernisation du secteur en stimulant la créativité des micro-entreprises ; de contribuer à améliorer les revenus ; etc. Cette unité a été maintenue lors de la récente réforme de 2002 (décret 465 du 28 octobre 2002), qui prévoyait la réorganisation de l'ancien ministère du Travail, de l'Emploi et de la Jeunesse. Par ailleurs, le Service de l'emploi et de la formation professionnelle, dont la structure territoriale a été réorganisée en 2003 dans le cadre des Directions régionales, a pour mission de promouvoir le secteur informel. Sous la tutelle technique du ministère, un Fonds de soutien au secteur informel (décret 98-053 du 28 février 1998), intervient depuis 1999 dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage, du commerce, de la construction, des transports, de l'artisanat de production, des services et des arts. Trois ans après sa création, ce fonds avait déjà accordé des crédits pour le financement de 3957 projets, qui ont donné lieu à la création de 5829 postes de travail et à la consolidation de 7824 autres.

**Costa Rica.** En 1998, est créé le Système intégré de soutien aux petites et micro-entreprises qui institue un fonds de soutien, organisme de financement de deuxième niveau chargé de centraliser les ressources provenant du secteur financier formel et de la coopération internationale. Les entreprises sont classées officiellement selon certains critères fondés sur le nombre d'employés, la valeur des actifs et le chiffre d'affaires annuel. Ce système est géré et coordonné par le Conseil supérieur de soutien aux petites et micro-entreprises, qui est présidé par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Il est composé de représentants du secteur public (cinq ministères) et du secteur privé (quatre représentants, parmi lesquels un représentant des associations et corporations de chefs de petites et micro-entreprises.

**Egypte.** En 2003, un décret (n° 2013/2003) réglementant l'emploi dans le secteur informel – également qualifié de *travail irrégulier* – crée, au sein du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, une Commission pour le suivi de l'emploi dans le secteur informel, qui porte notamment sur les travailleurs agricoles, les travailleurs saisonniers, les gens de mer, les travailleurs des mines et des carrières, et les travailleurs des travaux publics. Entre autres fonctions, cette commission doit élaborer une réglementation relative à la sécurité et à la santé, au déplacement et aux indemnités de subsistance, et examiner les demandes d'autorisation émanant d'agences de placement pour ces catégories de travailleurs (et, le cas échéant, d'associations, d'institutions et d'organisations syndicales). Ce décret prévoit l'interdiction du recours à la sous-traitance de main-d'œuvre et l'application de sanctions en cas d'infraction, et il formule des recommandations aux agences de placement afin qu'elles préviennent toute forme d'exploitation des travailleurs par des intermédiaires.

**Tanzanie.** La loi instituant le Service national de promotion de l'emploi en 1999 confère audit service la responsabilité de la promotion des travailleurs salariés et des travailleurs à leur compte et ce, par le biais de bureaux locaux chargés des modalités d'enregistrement et de jouer le rôle d'intermédiaire. Cette loi établit une

Commission consultative nationale de l'emploi, dont la mission consiste entre autres à conseiller le ministre au sujet de la création d'emplois en zones rurale et urbaine ; à mener des enquêtes sur l'utilisation productive des ressources humaines dans les secteurs des services publics, de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et dans le secteur informel ; et à entreprendre des recherches sur les propositions de loi, le secteur informel et les micro-entreprises, la création de centres pour le secteur informel et la promotion de fonds spéciaux destinés à financer les activités du secteur informel. La commission se compose de 13 membres, parmi lesquels un représentant des associations du secteur informel.

**Belgique.** Une loi du 3 mai 2003 a mis sur pied un Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, un Comité fédéral de coordination, ainsi que des cellules de district. Le Conseil fédéral de coordination est chargé de garantir la mise en œuvre de la politique définie par le Conseil des ministres, qui implique la coordination des mesures prises par les différents services administratifs compétents, ainsi que la sensibilisation desdits services au problème du travail illégal. Il doit également fournir des orientations en matière de prévention et peut présenter des propositions de réforme de la législation en vigueur. Les cellules de district, implantées dans chaque district judiciaire, organisent et coordonnent les contrôles relatifs à la législation. La loi prévoit la signature d'accords de collaboration (partenariat) entre les ministres compétents et les organisations professionnelles, qui peuvent se traduire par des actions d'information et de sensibilisation orientées vers les professionnels et les consommateurs, ainsi que par toute mesure de détection. L'un de ces accords a été signé en 2003 avec la Fédération des entrepreneurs du transport des passagers, en vue d'une collaboration dans la lutte contre la concurrence déloyale liée au travail au noir, à toute forme d'emploi déloyal et au non-respect de la réglementation. A cet effet, l'administration s'engage à renforcer les contrôles et, parallèlement, à mener d'autres campagnes d'information et de prévention, mesures qui feront préalablement l'objet d'un examen par les parties intéressées.

5. *Création d'un cadre juridique renforçant le droit d'association et favorisant la participation aux structures et processus de dialogue social*

**Espagne.** La Loi organique sur la liberté syndicale (Loi 11/1985 du 2 août 1985) permet aux travailleurs à leur compte n'ayant pas de personnel à leur service, aux chômeurs, ainsi qu'aux personnes ayant mis un terme à leur activité professionnelle suite à une incapacité ou pour cause de retraite de s'affilier aux organisations syndicales. Si elle ne les autorise pas à créer des syndicats qui auraient précisément pour objet de protéger leurs intérêts personnels, elle ne les empêche pas pour autant de se constituer en associations relevant de la législation spécifique.

**Pérou.** Le décret-loi n° 25593 de 1992, qui régit les relations professionnelles des travailleurs assujettis au Régime des activités privées, offre aux travailleurs indépendants la possibilité de s'organiser, selon les termes de l'article 6, qui énonce en substance que les organisations de travailleurs pour lesquels il n'existe pas de relation de travail seront régies conformément aux dispositions énoncées dans le présent décret-loi. Les syndicats ainsi constitués acquièrent une personnalité juridique et s'inscrivent au registre correspondant aux prérogatives de l'autorité de travail. Le registre est un acte formel, non constitutif, qui ne peut être contesté, sauf à prouver qu'il n'est pas conforme aux dispositions énoncées par le présent décret-loi.

**Burkina Faso.** La Loi instituant la Chambre des représentants, organe consultatif composé de 120 membres, comprend quatre représentants du secteur informel (Loi 08-93-ADP du 13 mai 1993).

### 5.3. Tendances

#### 1. *Clarification des concepts et définition*

- Adoption par voie légale d'une définition de *petite et micro-entreprise* fondée sur des critères objectifs.
- Définition officielle de *travailleur indépendant* et établissement de critères visant à prouver l'existence d'une relation de travail.
- Réglementation des concepts d'*artisan* et d'*artisanat*.
- Définition de *travail occasionnel*.

#### 2. *Simplification des démarches et réduction des coûts de formalisation*

- Réduction substantielle ou élimination des coûts liés à l'enregistrement des entreprises auprès des organes de l'administration du travail et des organismes de la sécurité sociale.
- Remplacement des autorisations d'ouverture des établissements par de simples déclarations d'ouverture.
- Simplification des formalités, formulaires et autres procédures de recrutement de travailleurs via les bureaux de placement publics.
- Introduction d'un système de guichet unique ou de procédure unifiée pour la création d'entreprises.
- Reconnaissance des contrats de travail, quelle que soit la forme sous laquelle ils ont été établis, et acceptation de tout moyen de preuve.

#### 3. *Extension de la protection*

- Extension du champ d'application de la législation du travail à tous types de travailleurs salariés en prévoyant, le cas échéant, des extensions ou des réglementations spécifiques lorsque certaines normes ou règles sont difficiles à appliquer, ou lorsque leur application est difficile à contrôler.
- Extension des régimes de sécurité sociale à de nouvelles catégories de travailleurs salariés – notamment dans les petites entreprises et parmi les travailleurs temporaires – en ce qui concerne certains risques tout au moins. Cette extension peut s'accompagner de la mise en place de systèmes de cotisations adaptés qui pourront être versées périodiquement par les employeurs.
- Introduction de régimes spéciaux de sécurité sociale, volontaires ou obligatoires, pour les travailleurs à leur compte – y compris dans

l'agriculture – avec des modalités de cotisations adaptées à la capacité de contribution des intéressés en fonction du choix des bases de cotisations.

4. *Amélioration des instruments de gestion, méthodes et procédures*

- Création ou amélioration des bases de données et des statistiques sur les entreprises et les travailleurs.
- Coopération entre les différents organes de l'administration du travail ainsi qu'avec d'autres organismes de l'administration publique.
- Elaboration de plans et programmes d'information portant sur le contenu des normes du travail et destinés essentiellement aux petites et micro-entreprises, notamment sous la forme de bureaux d'information, consultations téléphoniques, publications, brochures, sites Internet, et visites aux centres de travail.
- Evolution des méthodes de travail des services d'inspection du travail, davantage tournées vers les petites et micro-entreprises. Révision des procédures de sanction et recours à des méthodes persuasives et/ou punitives.

5. *Changements au plan administratif*

- Constitution de fonds de soutien à la création de petites et micro-entreprises ou à l'établissement de travailleurs à leur compte.
- Création d'unités administratives chargées de promouvoir l'économie sociale, telles les coopératives et autres entreprises associatives.
- Création d'unités et programmes consacrés aux travailleuses.
- Extension des activités des services de prévention des risques au travail aux petites et micro-entreprises ainsi qu'aux travailleurs à leur compte.
- Introduction de modalités administratives via l'Internet.

6. *Extension limitée des droits de représentation*

- Extension légale du droit d'association aux travailleurs indépendants, soit par leur intégration dans des organisations de travailleurs salariés, soit par la création d'organisations propres ayant un statut équivalent à celui des organisations syndicales.
- Intégration de représentants d'associations de personnes opérant dans l'économie informelle dans des organes consultatifs à vocations diverses.

## 6. Conclusions

### *1. Les définitions de secteur informel les plus usitées ne sont pas pertinentes pour l'administration du travail*

Les définitions d'usage correspondent à une grande variété de situations qui ne peuvent pas toujours être traitées de la même façon au plan légal. Elles s'appliquent notamment à des situations impliquant des entités et des personnes étant réglementées en ne l'étant pas aussi bien qu'avec un niveau de réglementation variable. Elles peuvent comporter des éléments n'entrant pas dans les cadres d'application juridiques. Il arrive aussi qu'elles ne tiennent pas compte de la différence entre, d'un côté, l'absence de règles et, de l'autre, le non-respect des règles ainsi que les effets qui en résultent.

### *2. Formalité et informalité du travail*

Qui dit formalité dit respect d'un ensemble de règles relevant du droit civil, du droit commercial, du droit administratif, du droit fiscal, ainsi que de la législation du travail et de la réglementation de la sécurité sociale. La formalité du travail peut se résumer au respect de la réglementation du travail et de la sécurité sociale, tout au moins pour ce qui est du champ d'action ou d'intervention des administrations du travail.

### *3. Faire la distinction entre les différentes catégories de travailleurs opérant dans l'économie informelle*

Il existe deux catégories de travailleurs qui exercent des activités dans l'économie informelle, à savoir les travailleurs salariés et les travailleurs à leur compte, qui ont un statut juridique différent, ce que ni l'administration du travail ni les intéressés eux-mêmes ne sauraient ignorer. Les solutions aux problèmes rencontrés, ainsi que la satisfaction des besoins des uns et des autres, parfois communs aux deux catégories, doivent également être traités différemment. Il arrive aussi que les problèmes des entreprises et des travailleurs indépendants n'entrent pas dans le domaine d'intervention de l'administration du travail.

### *4. Protection et droits*

La question de la protection et celle des droits des travailleurs de l'économie informelle sont deux choses bien distinctes. La protection fait référence à un résultat qui sera conditionné par le processus visant à y parvenir : on parle alors de protection sociale ou de protection contre les risques. Quant aux droits dans le domaine du travail, ils impliquent des obligations en contrepartie. Pour les travailleurs salariés, il s'agit à la fois d'obligations pour l'employeur et d'obligations inhérentes à leur statut de salariés, tandis que les droits des travailleurs à leur compte n'ont pour pendant que leurs propres obligations, en principe à l'égard d'organes de l'administration publique.



*5. Les travailleurs salariés ne sauraient exercer leurs droits si l'employeur ne répond pas aux critères de formalité du travail*

S'il existe un cadre juridique fixant les obligations de l'employeur et si ce dernier ne s'y conforme pas, alors informalité devient synonyme d'irrégularité ou d'illégalité, ce qui pose la question de la responsabilité. L'administration du travail, dont la mission est de garantir les droits du travail, doit désormais assumer sa nouvelle tâche, qui consiste à inciter l'employeur à se conformer à ses obligations, autrement dit à officialiser sa situation, au besoin par la contrainte. Or les procédures et méthodes utilisées par les administrations permettent d'obtenir des résultats par des moyens divers.

*6. Deux éléments sont nécessaires pour que la protection sociale devienne une réalité : un cadre réglementaire et un système de financement*

Etendre la protection aux personnes ou entités qui en sont dépourvues revient, en pratique, à élargir la portée des régimes de prestations de la sécurité sociale. Dans certains cas, les personnes ou entités non couvertes pourront, avec plus ou moins de facilité, s'intégrer aux régimes existants. Dans d'autres, il faudra créer des régimes nouveaux ou spéciaux. Quoi qu'il en soit, il conviendra à la fois de prévoir le financement de telles mesures et de déterminer qui couvrira les frais, quel sera le mode de recouvrement des cotisations et comment seront gérées les prestations. En général, tous ces aspects relèvent du domaine d'intervention de l'administration du travail, d'où la nécessité de développer dans le même temps les services appropriés.

*7. L'exercice des droits collectifs va de pair avec la reconnaissance de la personnalité juridique des entités collectives*

Pour permettre aux travailleurs de l'économie informelle de faire entendre leur voix, il convient de favoriser la constitution d'organisations chargées de les représenter. Pour ce qui est des travailleurs à leur compte et des micro-entreprises, outre le cadre associatif, il s'agit d'établir un cadre de reconnaissance de leur personnalité juridique, de leurs intérêts et de leur représentativité, qui leur permettra d'être pris en considération par l'administration publique.

*8. Services et unités de l'administration du travail destinés aux petites et micro-entreprises et aux travailleurs indépendants*

Au vu de l'expérience de plusieurs pays, il apparaît nécessaire de mettre en place des services destinés aux petites unités de production et aux travailleurs autonomes, en particulier lorsqu'il existe un cadre réglementaire spécial. Si les fonctions et le type de services à organiser peuvent varier, ces derniers doivent néanmoins être tournés vers l'information et la prévention, éléments déterminants pour renforcer la formalité.

*9. Garantir le respect des dispositions légales*

Le système d'inspection du travail doit bénéficier de ressources suffisantes pour pouvoir étendre ses activités à tous les établissements, dans tous les secteurs, afin que les droits des travailleurs deviennent une réalité. Les services d'inspection du travail doivent avoir les compétences fonctionnelles et structurelles pour pouvoir veiller à ce que toutes les dispositions légales relatives aux conditions de travail et à

la protection de tous les travailleurs dans l'exercice de leur activité soient effectivement respectées.

*10. Les politiques du travail décent dans l'économie informelle*

Politique d'extension des droits ou de la protection sociale et politique d'application de ces droits ou d'efficacité de cette protection sont deux notions distinctes. La première suppose l'introduction de dispositions législatives ; la seconde implique l'utilisation des mécanismes administratifs existants par le biais d'unités administratives, de programmes, de procédures et de méthodes de travail.

## Annexe: Textes sélectionnés des normes internationales du travail

### Secteur informel

R169 Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

#### V. Secteur informel

27. (1) La politique nationale de l'emploi devrait reconnaître l'importance comme source d'emplois du secteur informel, c'est-à-dire d'activités économiques qui s'exercent en dehors des structures économiques institutionnalisées.
- (2) Il conviendrait d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes de promotion de l'emploi pour encourager le travail familial et le travail indépendant dans des ateliers individuels, tant dans les régions urbaines que rurales.
28. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir des relations complémentaires entre le secteur formel et le secteur informel, ainsi qu'à améliorer l'accès des entreprises du secteur informel aux ressources, aux marchés, au crédit, aux infrastructures, aux systèmes de formation, au savoir technique et à des technologies plus avancées.
29. (1) Tout en prenant des mesures pour augmenter les possibilités d'emploi et améliorer les conditions de travail dans le secteur informel, les Membres devraient chercher à faciliter l'intégration progressive de ce secteur dans l'économie nationale.
- (2) Les Membres devraient tenir compte de la possibilité que l'intégration du secteur informel dans le secteur formel réduise la capacité du premier d'absorber la main-d'œuvre et d'engendrer des revenus. Néanmoins, ils devraient chercher à étendre progressivement des mesures de réglementation au secteur informel.

R195 Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

3. Les Membres devraient définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui:
- d) répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique; les politiques et les programmes devraient être développés dans le but de créer des emplois décents et d'offrir des possibilités d'éducation et de formation ainsi que de valider des connaissances et des compétences déjà acquises afin d'aider les travailleurs et les employeurs à s'intégrer dans l'économie formelle;
- ...

## Travailleurs indépendants

### R192 Recommandation sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

#### IV. Autres provisions

##### Agriculteurs indépendants

12. (1) En tenant compte des vues des organisations représentatives des agriculteurs indépendants, les Membres devraient prévoir d'étendre progressivement la protection prévue par la convention aux agriculteurs indépendants, le cas échéant.

(2) A cette fin, la législation nationale devrait préciser les droits et les obligations des agriculteurs indépendants en matière de sécurité et de santé dans l'agriculture.

(3) A la lumière des conditions et de la pratique nationales, les vues des organisations représentatives d'agriculteurs indépendants devraient être prises en compte, s'il y a lieu, lors de l'élaboration, de la mise en application et du réexamen périodique de la politique nationale visée à l'article 4 de la convention.

13. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures devraient être prises par l'autorité compétente pour assurer que les agriculteurs indépendants peuvent jouir d'une protection en matière de sécurité et de santé prévue par la convention.

(2) Ces mesures devraient inclure:

(a) des dispositions relatives à l'extension progressive de services de santé au travail appropriés destinés aux agriculteurs indépendants;

(b) le développement progressif de procédures d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les agriculteurs indépendants;

(c) l'élaboration de principes directeurs, de programmes et de matériels pédagogiques, de formations et d'avis appropriés destinés aux agriculteurs indépendants visant entre autres:

(i) leur sécurité et leur santé, ainsi que celles de ceux qui travaillent avec eux, au regard des dangers liés au travail, y compris les risques de troubles musculo-squelettiques, la sélection et l'utilisation de produits chimiques et d'agents biologiques, la conception de systèmes de sécurité au travail ainsi que la sélection, l'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle, machines, outils et appareils;

(ii) à empêcher que les enfants soient engagés dans des activités dangereuses.

14. Lorsque les conditions économiques, sociales et administratives ne permettent pas la prise en charge par un régime national ou volontaire d'assurance des agriculteurs indépendants et de leurs familles, des mesures devraient être prises par les Membres pour porter progressivement leur couverture au niveau prévu à l'article 21 de la convention. Cet objectif pourrait être atteint par:

(a) la mise en place de régimes ou de caisses d'assurance spéciaux; ou

- (b) l'adaptation de régimes de sécurité sociale existants.
15. En donnant effet aux mesures ci-dessus concernant les agriculteurs indépendants, il devrait être tenu compte de la situation spéciale:
- (a) des petits métayers et fermiers;
  - (b) des petits propriétaires exploitants;
  - (c) des personnes participant aux entreprises agricoles collectives, telles que les membres des coopératives agricoles;
  - (d) des membres de la famille définis conformément à la législation et à la pratique nationales;
  - (e) des personnes vivant de l'agriculture de subsistance;
  - (f) des autres types d'agriculteurs indépendants aux termes de la législation et de la pratique nationales.

## **Petites entreprises**

### **R169 Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984**

#### **VI. Petites entreprises**

30. La politique nationale de l'emploi devrait tenir compte de l'importance des petites entreprises comme source d'emplois et reconnaître la contribution à la lutte contre le chômage et à la croissance économique des initiatives locales créatrices d'emplois. Ces entreprises, qui peuvent prendre diverses formes, telles que petites entreprises traditionnelles, coopératives et associations, offrent des possibilités d'emploi, notamment pour les travailleurs rencontrant des difficultés particulières.
31. Les Membres devraient, après consultation et en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, prendre les mesures nécessaires pour promouvoir des relations complémentaires entre les entreprises mentionnées au paragraphe 30 de la présente recommandation et les autres entreprises, pour améliorer les conditions de travail dans ces entreprises, ainsi que pour améliorer leur accès aux marchés, au crédit, au savoir technique et aux technologies avancées.

### **R189 Recommandation sur la création d'emplois dans les petites entreprises et moyennes entreprises, 1998**

#### **II. Cadre politique et juridique**

5. En vue de créer un environnement favorable à la croissance et au développement des petites et moyennes entreprises, les Membres devraient:
- (a) adopter et mettre en oeuvre des politiques budgétaires, monétaires et de l'emploi propres à promouvoir un environnement économique optimal (en ce qui concerne, notamment, l'inflation, les taux d'intérêt, les taux de change, les impôts, l'emploi et la stabilité sociale);

- (b) établir et mettre en oeuvre des dispositions juridiques appropriées ayant trait, en particulier, aux droits de propriété, y compris la propriété intellectuelle, à l'implantation des établissements, à l'exécution des contrats et à une concurrence loyale, ainsi qu'une législation sociale et du travail adéquate;
- (c) rendre l'entrepreneuriat plus attrayant en évitant les mesures d'ordre politique et juridique qui désavantagent ceux qui souhaitent devenir entrepreneurs.
6. Les mesures visées au paragraphe 5 ci-dessus devraient être complétées par des politiques visant à promouvoir des petites et moyennes entreprises efficaces et compétitives capables d'offrir des possibilités d'emplois productifs et durables dans des conditions socialement adéquates. A cet effet, les Membres devraient envisager des politiques visant à:
- (1) établir des conditions qui:
- (a) assurent à toutes les entreprises, quels que soient leur type et leur dimension:
    - (i) l'égalité de chances dans des domaines tels que l'accès au crédit, aux devises et aux intrants importés;
    - (ii) une fiscalité équitable;
  - (b) garantissent l'application sans discrimination de la législation du travail afin d'améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises;
  - (c) encouragent le respect par les petites et moyennes entreprises des normes internationales du travail relatives au travail des enfants;
- (2) lever les obstacles au développement et à la croissance des petites et moyennes entreprises qui peuvent résulter, en particulier:
- (a) de difficultés d'accès au crédit et aux marchés des capitaux;
  - (b) du faible niveau des compétences techniques et en matière de gestion;
  - (c) d'une information inadéquate;
  - (d) de faibles niveaux de productivité et de qualité;
  - (e) d'un accès aux marchés insuffisant;
  - (f) de difficultés d'accès aux technologies nouvelles;
  - (g) du manque d'infrastructures de transports et de communications;
  - (h) du caractère inapproprié, inadéquat ou excessif des formalités administratives relatives à l'enregistrement, aux licences, aux rapports à fournir ou autres, et notamment de celles qui découragent le recrutement du personnel, sans porter atteinte au niveau des conditions d'emploi ni à l'efficacité de l'inspection du travail ou du système de contrôle des conditions de travail et des questions connexes;
  - (i) d'une aide insuffisante en matière de recherche et de développement;

- (j) de difficultés d'accès aux opportunités offertes par les marchés public et privé;
- (3) prendre des mesures spécifiques et incitatives en vue d'assister et de promouvoir le secteur non structuré aux fins de son intégration dans le secteur structuré.

#### IV. Mise en place d'une infrastructure de services efficace

- 15. Les Membres devraient envisager des politiques appropriées visant à améliorer tous les aspects de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises en assurant l'application sans discrimination d'une législation protectrice en matière sociale et de travail.

## Agriculture

### C141 Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

#### Article 3

- 1. Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur propre compte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statut de ces dernières.

### C129 Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

#### Article 3

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

#### Article 4

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

### C184 Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

#### Travailleurs temporaires et saisonniers

#### Article 17

Des mesures devront être prises pour garantir que les travailleurs temporaires et saisonniers reçoivent la même protection, en matière de sécurité et de santé, que celle accordée aux travailleurs permanents dans l'agriculture qui se trouvent dans une situation comparable.

## Travail à domicile

### C177 Convention sur le travail à domicile, 1996

#### Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

#### Article 4

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

#### Article 7

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

#### Article 9

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.

2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

## Coopératives

### R193 Recommandation concernant la promotion des coopératives, 2002

8. (1) Les politiques nationales devraient notamment:

(a) promouvoir les normes fondamentales du travail de l'OIT et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs des coopératives sans distinction d'aucune sorte;

(b) faire en sorte que les coopératives ne puissent pas être créées ou être utilisées aux fins de se soustraire à la législation du travail et ne servent pas à établir des relations de travail déguisées et lutter contre les pseudo-coopératives violant les droits des travailleurs, en veillant à ce que le droit du travail soit appliqué dans toutes les entreprises;

(c) promouvoir l'égalité des sexes dans les coopératives et dans leurs activités;



(d) promouvoir des mesures visant à garantir qu'en matière de travail les coopératives suivent les meilleures pratiques, y compris l'accès aux informations pertinentes;

(e) développer les compétences techniques et professionnelles, les capacités d'entreprendre et de gérer, la connaissance du potentiel économique et les compétences générales en matière de politique économique et sociale des adhérents, des travailleurs et des gestionnaires, et améliorer leur accès aux technologies de l'information et de la communication;

(f) promouvoir l'enseignement des principes et pratiques coopératifs et la formation y relative, à tous les niveaux appropriés des systèmes nationaux d'éducation et de formation et dans l'ensemble de la société;

(g) promouvoir l'adoption de mesures relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail;

(h) pourvoir à la formation et à d'autres formes d'assistance afin d'améliorer le niveau de productivité et de compétitivité des coopératives et la qualité des biens et des services qu'elles produisent;

(i) faciliter l'accès des coopératives au crédit;

(j) faciliter l'accès des coopératives aux marchés;

(k) promouvoir la diffusion d'informations sur les coopératives;

(l) chercher à améliorer les statistiques nationales sur les coopératives en vue de leur utilisation pour l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques de développement.

## Peuples indigènes

### C169 Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

#### III. Recrutement et conditions d'emploi

##### Article 20

1. Les gouvernements doivent, dans le cadre de la législation nationale et en coopération avec les peuples intéressés, prendre des mesures spéciales pour assurer aux travailleurs appartenant à ces peuples une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, dans la mesure où ils ne sont pas efficacement protégés par la législation applicable aux travailleurs en général.

3. Les mesures prises doivent notamment viser à ce que:

(a) les travailleurs appartenant aux peuples intéressés, y compris les travailleurs saisonniers, occasionnels et migrants employés dans l'agriculture ou dans d'autres activités, de même que ceux employés par des pourvoyeurs de main-d'oeuvre, jouissent de la protection accordée par la législation et la pratique nationales aux autres travailleurs de ces catégories dans les mêmes secteurs, et qu'ils soient pleinement informés de leurs droits en vertu de la législation du travail et des moyens de recours auxquels ils peuvent avoir accès;

4. Une attention particulière doit être portée à la création de services adéquats d'inspection du travail dans les régions où des travailleurs appartenant aux peuples intéressés exercent des activités salariées, de façon à assurer le respect des dispositions de la présente partie de la convention.

#### IV. Formation professionnelle , artisanat et industries rurales

##### Article 23

1. L'artisanat, les industries rurales et communautaires, les activités relevant de l'économie de subsistance et les activités traditionnelles des peuples intéressés, telles que la chasse, la pêche, la chasse à la trappe et la cueillette, doivent être reconnus en tant que facteurs importants du maintien de leur culture ainsi que de leur autosuffisance et de leur développement économiques. Les gouvernements doivent, avec la participation de ces peuples, et, s'il y a lieu, faire en sorte que ces activités soient renforcées et promues.

2. A la demande des peuples intéressés, il doit leur être fourni, lorsque c'est possible, une aide technique et financière appropriée qui tienne compte des techniques traditionnelles et des caractéristiques culturelles de ces peuples ainsi que de l'importance d'un développement durable et équitable.

#### V. Sécurité sociale et santé

##### Article 24

Les régimes de sécurité sociale doivent être progressivement étendus aux peuples intéressés et être appliqués sans discrimination à leur rencontre.

## Travail des enfants

### C138 Convention sur l'âge minimum, 1973

#### Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

#### Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.

#### Article 5

3. Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins: les industries extractives; les industries manufacturières; le bâtiment et les travaux publics; l'électricité, le gaz et l'eau; les services sanitaires; les transports, entrepôts et

communications; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

## R190 Recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999

### I. Programmes d'action

2. Les programmes d'action visés à l'article 6 de la convention devraient être élaborés et mis en oeuvre de toute urgence, en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, en prenant en considération les vues des enfants directement affectés par les pires formes de travail des enfants ainsi que les vues de leurs familles et, le cas échéant, celles d'autres groupes intéressés acquis aux objectifs de la convention et de la présente recommandation. Ces programmes devraient viser, entre autres, à:

- (a) identifier et dénoncer les pires formes de travail des enfants;
- (b) empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants ou les y soustraire, les protéger de représailles, assurer leur réadaptation et leur intégration sociale par des mesures tenant compte de leurs besoins en matière d'éducation et de leurs besoins physiques et psychologiques;
- (c) accorder une attention particulière:
  - (i) aux plus jeunes enfants;
  - (ii) aux enfants de sexe féminin;
  - (iii) au problème des travaux exécutés dans des situations qui échappent aux regards extérieurs, où les filles sont particulièrement exposées à des risques;
  - (iv) à d'autres groupes d'enfants spécialement vulnérables ou ayant des besoins particuliers;
- (d) identifier les communautés dans lesquelles les enfants sont particulièrement exposés à des risques, entrer en contact et travailler avec elles;
- (e) informer, sensibiliser et mobiliser l'opinion publique et les groupes intéressés, y compris les enfants et leurs familles.

### II. Travail dangereux

3. En déterminant les types de travail visés à l'article 3 d) de la convention et leur localisation, il faudrait, entre autres, prendre en considération:

- (a) les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels;
- (b) les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;
- (c) les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges;

- (d) les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé;
- (e) les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.

## Migrants

### C143 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires, 1975)

#### Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.

2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

#### Article 3

Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres:

- (a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants;
- b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales,

afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

#### Article 6

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 2 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.

## Les normes de l'administration du travail

### C150 Convention sur l'administration du travail, 1978

#### Article 7

Si les conditions nationales l'exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs et dans la mesure où de telles activités ne sont pas encore assurées, tout Membre qui ratifie la présente convention devra encourager l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail de façon à y inclure des activités qui seront exercées en collaboration avec les autres organismes compétents et qui concerneront les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés, notamment:

- (a) les fermiers n'employant pas de main-d'oeuvre extérieure, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles;
- (b) les travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'oeuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale;
- (c) les coopérateurs et les travailleurs des entreprises autogérées;
- (d) les personnes travaillant dans un cadre établi par la coutume ou les traditions communautaires.

### C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947

#### Article 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

#### Article 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

#### Article 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

- (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;

- (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- (c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

## C88 Convention sur le service de l'emploi, 1948

### Article 1

1. Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit entretenir ou veiller à ce que soit entretenu un service public et gratuit de l'emploi.

2. La tâche essentielle du service de l'emploi doit être de réaliser, en coopération, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives.

### Article 2

Le service de l'emploi doit être constitué par un système national de bureaux de l'emploi placé sous le contrôle d'une autorité nationale.

### Article 3

1. Le système doit comprendre un réseau de bureaux locaux et, s'il y a lieu, de bureaux régionaux, en nombre suffisant pour desservir chacune des régions géographiques du pays et commodément situés pour les employeurs et les travailleurs.

## Les données de base du BIT et la bibliographie sélectionnée

*Base de données sur l'économie informelle.* Cette base de données portant sur l'économie informelle contient environ 400 entrées directement ou indirectement associées à l'économie informelle. Il s'agit de la suite d'un processus de repérage ayant débuté immédiatement après la Discussion générale sur le travail décent et l'économie informelle qui a eu lieu à la 90e Session de la Conférence internationale du travail. Accès depuis l'extérieur du BIT: Accès sur: [http://www.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.home?p\\_lang=fr](http://www.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.home?p_lang=fr)

*ILOLEX.* Une base de données sur les normes internationales du travail, contenant plus de 75,000 documents du BIT en texte intégral. Accès sur : <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

*NATLEX.* Une base de données sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et les droits de l'homme. Certains documents sont disponibles en texte intégral. Accès sur: <http://www.ilo.org/public/french/support/lib/dblist.htm>

*Les données du salaire minimum..* Cette base fournit des informations sur la législation du salaire minimum d'environ 100 Etats Membres du BIT. Accès disponible sur: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages>

*La sécurité sociale dans le monde.* Couvre six bases de données sur la protection sociale : Description des régimes, Régimes de retraite complémentaires et privés, Réformes, Législation, Bibliographie et Thesaurus. Ce service est produit par l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) avec l'appui du BIT Accès sur: [www.issa.int/ssw](http://www.issa.int/ssw)

*Manuel méthodologique pour le recensement des établissements économiques informels,* Maldonado, C. (Geneva, ILO), 1998.

*Economic security for a better world,* ILO Socio-Economic Security Programme, 2004.

*The ILO and the informal sector: An institutional history,* Bangasser, P.E., Employment Paper 2000/9 (ILO), 2000

*Social security for the excluded majority, case studies of developing countries,* Van Ginneken, W. (ed.), (Geneva, ILO), 1999.

*Extending social security: Policies for developing countries,* Van Ginneken, W., ESS No.°13, (Geneva, ILO, Social Security Policy and Development Branch), 2003.

*De la informalidad a la modernidad,* Tokman, V.E. (Santiago, Chile, OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe), 2001.

*Le secteur informel en Afrique face aux contraintes légales et institutionnelles,* Maldonado, C. et al. (Geneva, ILO), 1999.

*Decent work and the informal economy,* Report VI submitted to the 90th Session of International Labour Conference, Geneva, June 2002.