

La sous-traitance et les relations de travail : Pour la promotion du travail décent et de la durabilité

Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental

Auto - Saisine n°33/2018

Conseil Economique, Social et Environnemental

**La sous-traitance et les
relations de travail :
Pour la promotion du travail
décent et de la durabilité**

Auto - Saisine n°33/2018



« Aujourd'hui, Nous voulons souligner à quel point il importe de mobiliser toutes les énergies pour défendre la primauté de l'art, la noblesse de la culture et la création d'un environnement qui encourage la créativité et la pensée ».

Extrait du message royal adressé à l'occasion du premier Concert de la Méditerranée, 9 juillet 2016.

Auto - Saisine n°33/2018

- Conformément à l'article 6 de la loi organique n°128-12 relative à son organisation et à son fonctionnement, le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) s'est autosaisi afin de préparer un rapport sur « La sous-traitance et les relations de travail : Pour la promotion du travail décent et de la durabilité ».
- Dans ce cadre, le Bureau du Conseil a confié à la Commission permanente chargée de l'emploi et des relations professionnelles la préparation d'un rapport et d'un avis sur le sujet.
- Lors de sa 82^{ème} session ordinaire, tenue le 25 janvier 2018, l'Assemblée Générale du Conseil Economique, Social et Environnemental a adopté, à l'unanimité le rapport intitulé « La sous-traitance et les relations de travail : Pour la promotion du travail décent et de la durabilité »

Le Conseil Economique Social et Environnemental
présente son rapport :

La sous-traitance et les relations de travail : Pour la promotion du travail décent et de la durabilité

Rapport préparé par :

La commission de l'emploi et des relations professionnelles

Dépôt légal : 2018MO2141

ISBN : 978-9954-635-35-3

ISSN : 2335-9234

Conseil Economique Social et Environnemental

Impression : Canaprint

Introduction générale

L'économie mondiale a connu dans le contexte du libre-échange et du développement technologique rapide de profondes mutations au niveau des méthodes de communication, de production et de consommation. Y ont contribué également les innovations technologiques, l'ouverture des marchés ainsi que la concurrence intense entre les sociétés internationales au sein des chaînes d'approvisionnement qu'elles créent ou auxquelles elles participent. Ces mutations ont contribué à la hausse de l'investissement et à la diversification des centres de production, ce qui a conduit à la délocalisation d'une multitude d'usines des pays industrialisés vers les Etats du sud, entraînant les investissements nécessaires que cela implique. Ce qui a donné lieu à une dynamique économique nouvelle dans ces pays, basée sur les exportations industrielles, le développement de la production agricole et des services, ainsi que sur la transformation des ressources naturelles locales et la tendance à l'acquisition des activités porteuses d'une haute valeur ajoutée, et menant à l'amélioration des compétences, à la maîtrise des technologies et à la mise à niveau de l'environnement de l'entreprise, en vue d'encourager l'investissement direct et d'accroître la productivité.

Le rapport sur les perspectives économiques et sociales mondiales de 2015, élaboré par l'Organisation Internationale du Travail, fait état de l'augmentation du volume d'emplois liés aux chaînes de production mondiales à hauteur de 157 millions de postes entre 1995 et 2013, soit une augmentation de 53%.

Si la mondialisation a effectivement permis d'augmenter la production mondiale, de redistribuer l'emploi et la consommation à travers le monde et d'extraire des centaines de millions de personnes de la pauvreté, elle ne cesse pour autant de susciter des craintes au sujet de l'approfondissement des disparités de revenus entre les riches et les pauvres, de la détérioration des conditions de travail et des salaires ainsi que de l'extension de la précarité parmi les travailleurs.

Depuis les années 1990, les partenaires sociaux ont tenté de faire face aux aspects négatifs de la mondialisation, en vue de lui conférer « un visage humain », à travers la lutte contre le dumping social et le respect des droits fondamentaux au travail ; actuellement, c'est au moyen du « travail décent », qui présuppose la garantie de l'emploi productif pour tous, le respect des droits fondamentaux au travail, le développement de la protection sociale et la promotion du dialogue social qu'ils comptent faire face aux effets néfastes de la mondialisation.

Compte tenu de leur positionnement à la tête des chaînes d'approvisionnement, les entreprises multinationales s'exposent naturellement à toutes les critiques dirigées contre la mondialisation, arguant des problèmes sociaux qui l'accompagnent. Mais le pouvoir qu'elles exercent de fait sur leurs fournisseurs et indirectement sur les marchés semblent les mettre, en mesure de promouvoir les droits fondamentaux au travail et d'assurer la diffusion de la culture de la durabilité tant dans leurs activités que parmi leurs partenaires.

L'acquisition de ce rôle par les grandes entreprises transnationales exprime à la fois l'effritement du pouvoir exercé par les Etats sur les rapports de production partout

dans le monde et l'importance du pouvoir que confère la liberté contractuelle aux établissements donneurs d'ordres à l'égard des entreprises cocontractantes ainsi qu'à l'égard des gouvernements du fait que ce sont elles qui contrôlent l'investissement direct et le transfert des technologies tout en déterminant le volume d'activité et le rythme de sa réalisation, et par voie de conséquence, les conditions de l'emploi, en général.

Toutefois, quelle que soit la capacité des entreprises multinationales à assumer la responsabilité sociale découlant de leur activité, la réalité atteste que le rôle joué par les chaînes d'approvisionnement mondiales ne se réduit pas à la production et à la distribution des richesses en leur sein, mais s'étend au façonnement des relations professionnelles, au renouvellement des méthodes de travail et à la détermination des conditions dans lesquelles il s'exerce, sur toute l'étendue de la chaîne. Si les chaînes d'approvisionnement sont en mesure de véhiculer les contraintes liées à la productivité et à la compétitivité ainsi que les sujétions qui en découlent en termes de pression sur les entreprises visant la compression des coûts et l'introduction de la flexibilité au niveau de l'emploi, elles sont tout aussi capables de transférer les valeurs de la durabilité auxquelles s'attachent les entreprises ordonnatrices, et derrière elles les bailleurs de fonds et les consommateurs.

Les principes et les valeurs communs en la matière s'adressent à l'ensemble des composantes de la chaîne des valeurs et se transforment dans le temps en engagements contractuels qui consacrent notamment la conformité aux législations nationales et aux valeurs liées aux normes de durabilité qui concernent, particulièrement, les droits fondamentaux au travail, les droits humains, l'environnement et la lutte contre la corruption. C'est pourquoi, l'expression : « chaîne de valeurs » est apte à être employée pour se référer aussi bien aux valeurs (morales) éthiques qu'aux principes de durabilité auxquels elles doivent s'atteler, tout en œuvrant à leur rayonnement sur l'ensemble de leurs composantes.

Abordée du point de vue des entreprises intégrées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, cette situation met en exergue une relation de dépendance technique, technologique et commerciale à l'égard des donneurs d'ordre qui peut éventuellement correspondre au concept de sous-traitance, tel qu'il a été entendu par les grandes entreprises et les PME, dans le cadre de l'économie nationale et régionale au siècle passé. Néanmoins la mondialisation a introduit de profondes modifications dans ces relations, en contraignant la législation nationale à faire preuve de davantage de flexibilité, à offrir plus d'espace à l'exercice du droit conventionnel et des méthodes de gestion ouvertes au multilatéralisme. Bien que le terme de sous-entreprise figure dans la loi et soit applicable à ce genre de transactions, du point de vue de sa charge sémantique, il demeure toujours prisonnier du modèle traditionnel de la relation bilatérale entre une entreprise principale et une entreprise subordonnée à ses directives, alors que les transactions entre entreprises dans le cadre des chaînes internationales d'approvisionnement ou des chaînes nationales et locales, revêtent le caractère d'un multilatéralisme qui suppose une large interdépendance entre les parties concernées, que la notion de sous-contrat ne saurait rendre. C'est pour cela que le terme arabe « □□□□□□□□ » qui a fait son apparition au Maghreb pendant les dernières décennies comme équivalent du terme français « sous-traitance », est plus à même de rendre compte de la diversité des pratiques commerciales actuelles, aussi bien de celles qui se déroulent entre les entreprises que de celles les

reliant au secteur public, et plus à même de traduire la visée d'un acte auquel s'engage (adhère) une entreprise en vue d'exécuter une transaction commerciale ou de fournir de l'emploi sous les directives d'un donneur d'ordres.

Le fait que le terme n'est pas défini dans la législation marocaine est un atout en soi puisqu'il permet l'extension de sa dénotation à toutes les relations économiques comprenant le prêt de la main-d'œuvre¹, l'emploi temporaire, les différentes modalités d'externalisation des fonctions et des tâches, ainsi que d'autres types de pratiques qui transforment désormais la nature de la relation de travail ainsi que ses conditions sur la voie des mutations qu'elles ont connues, depuis le siècle dernier, tant dans le secteur public que privé. Ce qui confère encore à ce terme un caractère d'autant plus exhaustif, c'est qu'il permet son extension aux autres pratiques, aussi variées que variables, engendrées par la sous-traitance en fonction de la nature de l'activité, de ses objectifs, de son domaine d'application et du degré de complexité des relations qu'elle implique ; ceci de façon à ce que sa portée permette d'y intégrer les formes atypiques d'emploi adoptées dans l'économie numérique, par exemple, ainsi que différentes catégories de normes communes, afférentes à la sous-traitance, constituées notamment de :

- la capacité de production, la spécialisation et la vitesse d'exécution ;
- la nature structurelle (permanente) ou conjoncturelle sur laquelle elle repose ;
- l'existence d'une relation de dépendance ou l'absence de cette relation ;²
- Ses niveaux et sa progression en cascade³.

La mondialisation a fait des relations dans le cadre de la sous-traitance la véritable trame des réseaux de production et de commercialisation internationaux, et un facteur fondamental de dynamisation des économies, du fait qu'elles reflètent, et la compétitivité économique et la capacité à conquérir les marchés, qui en résultent. Même si les politiques publiques n'en font pas explicitement mention parmi leurs priorités, les objectifs qu'ils préconisent comme l'amélioration du climat des affaires, l'attraction de l'investissement direct et la formation de pôles industriels à proximité des grandes entreprises, ainsi que le développement des services et de la production agricole, servent tous ce même objectif et débouchent sur des mesures qui impactent directement le niveau d'emploi dans l'économie formelle et sa contribution à la promotion du travail décent.

Pour toutes ces raisons, la Commission Permanente de l'Emploi et des Relations Professionnelles du CESE a considéré que l'examen de la question de la sous-traitance dans ses rapports au travail est de nature à clarifier les enjeux auxquels on doit faire face pour insuffler à l'économie marocaine une nouvelle dynamique tenant compte des équilibres nécessaires pour combler le déficit en travail décent et consolider la cohésion sociale. L'effort collectif que les diverses compétences économiques, sociales, culturelles sont appelées à fournir devrait conduire à la recherche des voies susceptibles d'ériger l'emploi dans le cadre de la sous-traitance en tant que levier du travail décent et garde-fou au dumping social et à la concurrence déloyale.

1 - Ou prêt de la main-d'œuvre sous-entreprise de main-d'œuvre

2 - Co-traitance

3 - Sous-traitance simple / sous-traitance en cascade

A cette fin, les travaux de la Commission ont porté de prime abord sur les transformations qui ont conduit l'économie mondiale à reposer sur la sous-traitance et la communauté internationale à rechercher les moyens de concilier entre la concurrence commerciale ouverte et les impératifs de justice sociale, en ciblant le travail décent (1ère partie). A la lumière de cette approche exhaustive, les travaux ont été centrés sur le cadre juridique, dans lequel se pratique la sous-traitance dans notre pays (2ème partie), en vue de dégager son degré de cohérence avec les politiques de développement en cours et la réalité de l'emploi dans notre pays (3ème partie). Les larges débats qui ont eu lieu autour du bilan juridique et social, à la lumière des défis économiques, ont permis d'identifier les enjeux et les conclusions principales (4ème partie) comme ils ont permis de déduire les orientations fondamentales en mesure de faire de la sous-traitance un levier du travail décent en conformité avec les objectifs de développement durable, et de formuler des propositions opérationnelles dictées par l'analyse juridique et l'observation de son application sur le terrain (5ème partie).

Partie I : La sous-traitance et les rapports de travail dans le contexte de la mondialisation

Après l'utilisation du terme ("تحت الترخيص" la sous-traitance) et ses synonymes aussi bien en arabe que dans d'autres langues, pour exprimer la relation commerciale qui lie une entreprise chargée d'exécuter un projet avec une autre à laquelle on confie la responsabilité de la réalisation de certaines parcelles de ce projet, son emploi a été étendu aux transactions portant sur l'exécution de travaux pour le compte d'une autre entreprise conformément à ses instructions, abstraction faite de l'existence d'un maître d'ouvrage. La qualification de ce rapport est demeurée néanmoins attachée au concept de sous-entreprise (تحت الترخيص) qui suppose l'existence d'un contrat principal avec un maître d'ouvrage duquel découle un sous-contrat entre son cocontractant et le sous-traitant.⁴

De même, dans de nombreuses législations relevant parfois du même pays, la sous-traitance est définie tantôt selon le sens étroit qui suppose l'existence de trois parties constituées du maître d'ouvrage, du sous-traité et du sous-traitant, tantôt au sens large qui se répand à travers le monde et qui englobe tous les contrats par lesquels les entreprises se chargent d'exécuter des activités de production ou de services au profit d'autres entreprises et selon leurs instructions.⁵

Cette dualité dans la terminologie et la loi résulte de l'évolution des pratiques y afférentes et de leur accompagnement par les Etats, en se focalisant sur des aspects spécifiques au détriment d'autres, durant des périodes relativement distantes. Après que le droit civil eût constitué la seule source normative en matière de traitement du sous-contrat de manière générale, il fut suivi par la législation du travail, pour qu'apparaissent ensuite de nombreuses législations parallèles organisant les marchés publics, dans le but de garantir la transparence et l'intégrité dans leur gestion, ainsi que certains secteurs, comme l'industrie, afin d'inciter à l'investissement et à l'intégration économique, sans compter d'autres objectifs sociaux et commerciaux qui en découlent, dans un contexte mondial qui pousse à la fois vers la compétitivité, les regroupements et la planification stratégique aussi bien au niveau des Etats que des entreprises multinationales.

Si la sous-traitance est apparue, d'une manière naturelle, dans le secteur des bâtiments depuis longtemps et a gagné progressivement, durant le 19^{ème} siècle le secteur industriel, elle a connu durant le siècle dernier un développement accéléré grâce aux politiques publiques axées sur l'autosuffisance et visant la constitution de grands pôles de production dans des secteurs stratégiques, comme les industries métallurgiques

4 - A titre d'exemple, la Loi française n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance note dans son premier article ceci : « Au sens de la présente loi, la sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité et sous sa responsabilité à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution d'un contrat d'entreprise conclu avec le maître d'ouvrage »

5 - «Au sens de la présente loi, la sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité et sous sa responsabilité à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution d'un contrat d'entreprise conclu avec le maître d'ouvrage »

et leurs dérivées (la filière de métallurgie et les activités associées à l'industrie de l'automobile, de l'électroménager et des équipements industriels, à titre indicatif), afin d'assurer l'industrialisation globale, le développement et le travail pour tous. Une fois les barrières douanières levées, ouvrant ainsi la voie à la concurrence au niveau international, les entreprises multinationales ont acquis une large latitude à développer leurs chaînes d'approvisionnement et à commercialiser leurs produits sans aucune considération des frontières territoriales, grâce au volume considérable de leurs investissements, à l'exploitation des dernières inventions à leur portée, et au libre choix de leurs fournisseurs selon leurs propres intérêts, sans autres restrictions que celles qu'ils imposent, elles-mêmes, dans leurs contrats.

Nonobstant la prévalence des relations contractuelles bilatérales entre les multinationales et des centaines de milliers d'entreprises satellitaires, la liberté contractuelle demeure à la base de ces rapports, de sorte qu'il est difficile de les contenir dans une relation typique de dépendance technique ou économique, à même de justifier une dépendance juridique que la jurisprudence et parfois la législation ont érigé en critère de qualification de la sous-entreprise ou sous-traitance.

En plus de cette évolution issue du libre-échange et de l'hégémonie de l'économie financière, l'intégration des services dans la chaîne de l'approvisionnement, depuis l'étape de la conception et de l'investissement jusqu'à celles de la promotion et des services annexes, en passant par les diverses activités de logistique, pousse l'ensemble des entreprises à coopérer entre elles pour développer leurs capacités et augmenter leur productivité, en infirmant ainsi le modèle typique fondé sur la dépendance et à adopter des nouvelles techniques de management orientées sur l'initiative, l'inventivité, la souplesse, le partenariat et le réseautage à grande échelle.

Il découle de ces métamorphoses induites par la quête de la compétitivité sur les marchés ouverts et par la nécessité de garantir la rentabilité aux investisseurs dans les entreprises, que l'évaluation de la qualité du management doit se référer à la capacité des diverses constituantes de la chaîne d'approvisionnement à réaliser la meilleure rentabilité par rapport aux autres offres disponibles sur le marché, sous peine de les substituer à tout moment par plus compétitif, même s'il s'agit de filiales des entreprises ordonnatrices, avec tout ce qui pourrait en découler en termes de fermeture d'établissements, de délocalisation vers d'autres sites territoriaux plus rentables ou de changement de secteurs techniques plus opportuns.

C'est ainsi que l'abandon de certaines activités en faveur de celles offertes sur les marchés à de meilleures conditions est devenu une préoccupation centrale du pilotage économique, voire un critère de la bonne gouvernance des entreprises, qui les pousse sans cesse à la création de nouvelles filiales pour une durée limitée, à l'externalisation de certaines activités et au réseautage des intervenants. Cette tendance a poussé aussi les politiques publiques à s'accommoder à ces mutations qui commandent désormais la répartition mondiale de l'emploi. Le secteur public s'est trouvé à son tour contraint, sous l'effet de l'amputation de ses ressources financières et humaines et suite à son interpellation à rationaliser ses dépenses, à adopter des méthodes similaires de gestion des services publics ayant recours notamment à l'externalisation des fonctions qui ne relèvent pas de l'essence de ses missions.

Ces transformations économiques et juridiques font que la sous-traitance devient synonyme d'«externalisation des tâches ou des fonctions», à tel point que ce terme s'emploie partout pour désigner les diverses formes contractuelles par lesquelles les entreprises exécutent des prestations sous les directives de donneurs d'ordres, sans que soit envisagée aucune dépendance, de quelque nature que ce soit : technique, commerciale ou autre, entre les contractants.

Au moment où les barrières politiques et commerciales entre Etats ont été levées, donnant libre cours à la migration de certaines catégories d'emplois du Nord vers le Sud et à l'absorption d'autres par le numérique, l'économie de la connaissance et la concentration des capitaux ont acquis un pouvoir inédit ayant permis aux entreprises multinationales de dominer le commerce mondial, d'améliorer constamment la productivité et de réduire ses besoins en main d'œuvre à tel point que des voix se sont élevées pour mettre en garde contre « la fin du travail »⁶ et revendiquer un nouveau contrat social à même d'assurer la transition du modèle économique et social, qui a prévalu depuis la seconde moitié du siècle dernier, à l'ère de la technologie et de l'économie immatérielle.

Les transactions économiques et commerciales au moyen de la sous-traitance constituent aujourd'hui une pratique courante qui s'exerce de manière inconsciente et progressive, à tel point qu'il devient difficile de distinguer entre les opérateurs principaux et les collaborateurs, notamment lorsque certains intervenants agissent de manière permanente alors que d'autres collaborent à l'exécution de prestations à durée déterminée, parfois de manière discrète, d'autres dans le cadre de l'économie informelle.

Les préoccupations alarmantes suscitées par les impacts négatifs de cette évolution sur l'emploi et les droits ont poussé les partenaires sociaux de l'Organisation Internationale du Travail à envisager l'adoption de normes internationales sur le travail en sous-traitance, juste après le Sommet Social de 1995. Les consultations engagées avec les gouvernements ont abouti à la rédaction d'un projet de convention et d'un projet de recommandations qui ont été présentés à la Conférence Internationale du Travail, en 1997, soit, dans la session qui a précédé celle qui a adopté la « Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail ».

Même si les deux projets n'ont pas été adoptés par la Conférence Internationale dans sa session du mois de juin de la même année, la définition de la sous-traitance retenue dans ces deux projets exprime objectivement la diversité des pratiques qu'elle sous-tend à travers le monde depuis les années 90 (1). Dans la perspective d'actualiser et d'approfondir les informations dont dispose l'OIT à ce sujet, il est possible de consulter le rapport qu'elle a publié dernièrement sur l'emploi atypique dans le monde⁷ (2). Le traitement de la question au sein de l'OIT demeure axé sur le travail décent tel qu'il s'inscrit désormais parmi les objectifs de développement durable à l'horizon 2030 (3). Dans la mesure où la mondialisation est au cœur de cette évolution, c'est sur les efforts visant l'inflexion des chaînes d'approvisionnement mondiales à la durabilité entendue comme substitut de la responsabilité sociale incombant aux acteurs gouvernementaux, économiques

6 - *Dominique Meda, Le travail, une valeur en voie de disparition, éd. Alto Aubier 1995; Jermy Rifkin, La fin travail, Ed La découverte, 1996*

7 - *BIT/L'emploi atypique dans le monde, identifier les défis, ouvrir les perspectives, Vue d'ensemble, 2016*

et sociaux, qu'il faut compter pour astreindre l'économie ouverte à assumer les droits économiques et sociaux pour tous, à travers le monde (4).

1 - La sous-traitance du travail dans ses rapports avec la protection sociale

En partant du sens étroit de la sous-traitance, on peut considérer que sa pratique ne modifie en rien les droits des travailleurs relevant aussi bien de l'entreprise principale que de la sous-traitante, dès lors que chaque employeur demeure tenu au respect des droits de ses travailleurs qui peuvent même se trouver consolidés à mesure que l'entreprise sous-traitée devient garante à l'égard des salariés du sous-traitant en faillite. Toutefois, dans la définition retenue par le projet de l'OIT précité, la sous-traitance ne se limite pas au travail des salariés relevant d'entreprises commerciales cocontractantes, mais concerne surtout les cas où la mise à disposition de la main d'œuvre représente la finalité de la transaction, comme c'est le cas dans la médiation dans l'emploi, l'emploi temporaire et l'emploi régi par des contrats ayant pour objectif de déguiser la nature de la relation d'emploi entre les différentes parties.

En se référant à l'article premier du projet de convention relative au travail en sous-traitance, il apparaît que le champ d'application qu'il vise à cerner est constitué de ce qui suit :

1. Le travail exécuté au profit d'un utilisateur (entrepreneur) par un travailleur n'ayant pas le statut de salarié, bien qu'il se retrouve de fait dans une situation de dépendance, qui peut-être économique, technique, coutumière ou autre ;
2. Le travail exécuté par un travailleur au profit d'une autre partie (entrepreneur) en vertu d'un contrat autre que le contrat de travail, en tant que travailleur indépendant ou prestataire de service ;
3. Le travail exécuté par un travailleur mis à disposition d'un utilisateur (bénéficiaire ou entrepreneur) par son employeur, ce qui recouvre le placement par les agences privées d'emploi provisoire, l'intermédiation et les cas de mise à disposition.

Le domaine de l'emploi en sous-traitance se détermine, en fonction de ces critères, au-delà du rapport salariat direct pour englober les salariés relevant des intermédiaires, quelle que soit leur situation vis-à-vis de la partie à laquelle ils sont mis à disposition, ainsi que les travailleurs engagés dans une relation de travail bilatérale ne remplissant pas les conditions du travail salarié.

Par conséquent, le travail de toutes les personnes se trouvant dans l'une de ces situations, relève de la sous-traitance à l'instar des engagements réciproques des entreprises cocontractantes, alors que la qualité d'intermédiaire n'est reconnue qu'aux personnes qui mettent des travailleurs non-salariés à leur égard, à la disposition de l'utilisateur⁸. De

8 - 7»Aux fins de la présente convention: l'expression «travail en sous-traitance» désigne le travail exécuté pour une personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice») par une personne (désignée comme un «travailleur occupé en sous-traitance»), lorsque ce travail est exécuté par le travailleur occupé en sous-

cette manière, la distinction entre la personne physique et la personne morale perd son sens, dans cette définition et le rapport commercial se trouve placé au même niveau que la relation de travail qui ne remplit pas les critères de contrat de travail.

Quelle que soit la protection attendue de la définition du travail en sous-traitance de cette manière⁹, son domaine recouvre les rapports du travail salarié assujettis au droit social, ceux relevant des régimes spéciaux d'intermédiation et de travail temporaire tels qu'ils relèvent actuellement de normes internationales, ainsi que les relations qui révèlent parfois une dépendance économique et des rapports professionnels multipartites qui sortent en général du champ du droit du travail.

Il est évident que la multiplicité et la diversité de ces situations d'emploi dépassent l'appréhension de la sous-traitance telle qu'elle figure dans la jurisprudence et la législation de la plupart des pays imprégnés de culture juridique latine, et qu'il n'est guère possible de la contenir dans les catégories juridiques en droit du travail et de la sécurité sociale. A l'inverse, la liberté par laquelle se pratique la sous-traitance en l'absence de critères légaux dans la culture juridique anglo-saxonne dont l'influence est considérable dans les échanges commerciaux internationaux, autorise l'inclusion dans ce concept des pratiques entrepreneuriales les plus étendues ainsi que les divers rapports professionnels qui se développent en dehors du rapport typique de travail salarié.

Si l'on part de l'hypothèse que la dimension sociale de la sous-traitance réside dans la garantie des droits à tous les travailleurs placés sous l'autorité d'un donneur d'ordre non tenu à leur égard des obligations afférentes au travail salarié, il apparaît qu'elle ne correspond pas à la sphère de protection découlant de l'application du droit du travail et risque, en conséquence, de troubler la sécurité juridique conférée par le droit social aux employeurs qui en relèvent.

Pour ces raisons, les délibérations qui se sont déroulées à ce sujet entre les partenaires sociaux internationaux ont révélé « des divergences sur diverses questions de fond, telles que la définition du «travail en sous-traitance», la portée des instruments proposés et la terminologie à utiliser. Les suggestions que le Bureau avait présentées dans le rapport V(1) au sujet des changements à apporter aux instruments proposés n'ont pas reçu un

traitance personnellement dans des conditions de dépendance ou de subordination de fait à l'égard de l'entreprise utilisatrice semblables à celles qui, conformément à la législation et à la pratique nationales, caractérisent une relation d'emploi et lorsque:

- soit le travail est exécuté en vertu d'un arrangement contractuel direct entre le travailleur occupé en sous-traitance et l'entreprise utilisatrice, autre qu'un contrat de travail;
- soit le travailleur occupé en sous-traitance est mis à disposition de l'entreprise utilisatrice par un sous-traitant ou un intermédiaire;
- Le terme «sous-traitant» désigne une personne physique ou morale qui s'engage à assurer l'exécution d'un travail pour une entreprise utilisatrice en vertu d'un arrangement contractuel avec cette dernière, autre qu'un contrat de travail;
- Le terme «intermédiaire» désigne toute personne physique ou morale qui met à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs occupés en sous-traitance sans acquérir la qualité d'employeur de ces travailleurs. (Traduction non officielle).

9- Voir la section relative à ce sujet ci-après.

appui suffisant pour lui permettre d'en modifier le texte »¹⁰. Ce résultat peut s'expliquer aussi par le fait que l'Assemblée Générale, avait adopté dans sa session précédente la convention n° 181 sur les agences spéciales d'emploi, ainsi que la recommandation connexe, sans faire mention de la sous-traitance, sachant que les deux textes organisent les rapports du travail temporaire, les contrats de service et l'intermédiation, ainsi que la situation des salariés mis à la disposition des « utilisateurs » sans distinction entre les personnes physiques et morales¹¹.

Après cette tentative, l'effort de l'OIT s'est concentré sur la mise en œuvre des droits fondamentaux au travail selon le programme de suivi annexé à la Déclaration des principes et droits fondamentaux du travail, ce qui l'a conduit à concevoir de nouveaux programmes et méthodes de travail, visant à combler le déficit du travail décent. Le dernier rapport qu'elle produira sur les formes d'emplois atypiques, établit que le travail en sous-traitance y occupe une place importante.

2- Concordance entre le travail en sous-traitance et les formes d'emploi atypiques

Le rapport de l'OIT, à propos de « l'emploi atypique dans le monde », aborde les diverses formes d'emploi qui ne correspondent pas au modèle type qui est à la base de la protection sociale en l'occurrence l'engagement d'un travailleur à plein temps par contrat à durée indéterminée, en contrepartie d'un salaire convenu. Le Bureau international du Travail a confié à une commission tripartite d'experts la préparation de ce rapport sur la base des données disponibles auprès de l'organisation et des informations recueillies auprès des gouvernements pour la rédaction d'un rapport qui analyse l'incidence et les tendances des formes atypiques d'emploi, en vue de présenter des recommandations visant à combler le déficit en travail décent qu'elles recouvrent.

Si le rapport ne traite pas de façon explicite les diverses formes de sous-traitance au travail, son contenu montre clairement que la diversification et la propagation des rapports professionnels atypiques est la conséquence de la recherche de la flexibilité en tant que moyen de réduction des coûts y compris en se débarrassant des charges sociales. C'est pourquoi, les recommandations de la commission chargée de l'étude convergent largement avec les impératifs de l'intégration du travail en sous-traitance dans le travail décent.

2.1- Manifestations du déficit du travail décent à travers les formes de l'emploi atypique

Les manifestations du travail atypique se répartissent en quatre genres de rapports professionnels :

10 - Rapport V (2B) sur la sous-traitance- cinquième point à l'ordre du jour 86ème session 1998

11 - Le texte de la convention 181 et le projet partagent certains concepts, tels que l'entreprise utilisatrice, et permettent aux personnes physiques et morales d'exercer la sous-traitance (voir l'article premier de la convention). Trente-deux pays ont ratifié la Convention, dont 11 seulement en dehors de l'Europe.

1. **L'emploi à durée déterminée.** Il englobe la situation du journalier, l'emploi pour la durée d'un projet, le travail saisonnier et l'emploi à la demande. Ce qui attire l'attention, c'est que le travail saisonnier et l'emploi à la demande sont devenus courants dans les pays industrialisés, à l'instar de ceux du tiers monde, et sont particulièrement répandus dans les secteurs innovants grâce aux technologies nouvelles comme dans les plateformes numériques¹² ;
2. **L'emploi à temps partiel.** Il englobe les engagements à durée indéterminée avec une durée de travail variant entre 30 et 35 heures par semaine. Il peut consister aussi en prestations à la demande, parfois renouvelées qui n'imposent à l'employeur aucun engagement de sa part au sujet de la durée de travail minimale comme c'est le cas des contrats dits « zéro heure » ;
3. **L'emploi par les agences de travail et d'intermédiation,** qui vise à mettre le travailleur à la disposition d'un tiers, ce qui implique la coexistence de contrats de travail et de contrats commerciaux dans la définition des obligations des parties ;
4. **L'emploi déguisé et les formes de travail affectées de dépendance économique,** y compris la simulation du travail indépendant, la dissimulation de l'identité de l'employeur et l'emploi par le recours aux intermédiaires.

L'évolution de ces genres d'emplois est généralement liée à la recherche d'économies dans le coût du travail, ainsi que dans la prévention des retours de situations de marchés et des crises économiques. Cette orientation, qui a été accentuée par le fléchissement de l'emploi industriel et l'augmentation de la part des services, a touché la moitié des effectifs des salariés du monde, en 2013. Parmi les manifestations marquantes de ces mutations structurelles, on relève que de nombreuses activités dans des secteurs comme le tourisme, l'alimentation et le transport connaissent des fréquences et des cycles d'activités différents dans la journée ou sur un temps plus long qui poussent à une flexibilité du travail et à l'externalisation des fonctions, de sorte que certains hôtels internationaux ont opté pour la sous-traitance et le travail numérique pour la réalisation de toutes leurs activités et services.

L'industrie, qui était pionnière dans le recours à la sous-traitance de spécialité, s'est elle-même orientée vers la parcellisation du processus de production pour diversifier les composantes semi-finies et en répartir la fabrication parmi les concurrents selon ses besoins, pour aboutir au concept de « l'entreprise-réseau », dans laquelle tous les maillons de la chaîne de la production sont constitués d'entreprises indépendantes.

Parallèlement à la flexibilisation de l'emploi, depuis les années 70 en occident et les années 90 dans le reste du monde, grâce aux technologies, à l'informatique, aux équipements de base et à la logistique, les rapports du travail ont connu de profondes mutations en même temps que la représentation syndicale régressait dans de nombreux pays, notamment la Grande Bretagne, l'Irlande, le Canada et les Etats-Unis, ouvrant ainsi la voie à des formes inédites d'emploi comme le travail discontinu ou à la demande. « C'est pourquoi le travail en sous-traitance est devenu un aspect de la sous-traitance internationale ».¹³

12 - *Gig economy*

13 - S.Barrientos "labour chains" Analysis role of labour contractors in global production network, *Journal of development studies*, 2013, vol 49, n0 8 pp 1058-1071, op.cit.

Les emplois atypiques exposent davantage les travailleurs à l'instabilité du travail et à l'exclusion de la sécurité sociale et de la formation, surtout dans les périodes de crises économiques, au cours desquelles leur nombre augmente alors que la durée de leur emploi comme la chance de leur intégration se réduisent; tout en sachant que les jeunes, les femmes et les immigrés en constituent la majorité. Et si le taux des travailleurs temporaires parmi eux ne dépasse pas 12% en Europe de l'ouest, il avoisine les 25% en Australie, 40% au Pakistan et a atteint les deux tiers au Vietnam, en Inde et au Bangladesh. On observe les mêmes clivages au niveau de l'Afrique où leur pourcentage varie entre le quart au Kenya, le tiers au Zimbabwe et les deux tiers en Tanzanie et en Ethiopie.

Aussi, les données disponibles sur 150 pays font ressortir que la majorité des entreprises recourt au travail temporaire dans des proportions modestes, alors qu'une minorité l'utilise d'une manière intensive, ainsi dans 7,2% de l'ensemble des entreprises, le nombre des temporaires atteint les deux tiers de leur personnel.¹⁴

L'emploi temporaire par le biais des intermédiaires a connu à son tour une évolution rapide, même s'il ne dépasse pas, dans la plupart des pays, un taux situé entre 1 et 6% de l'ensemble des salariés. Malgré cela, le nombre des concernés dans le monde a atteint 40 millions de travailleurs en 2013 dont la majorité se trouve en Chine, aux Etats-Unis, au Japon et en Europe.

Quant à l'emploi dans le cadre de l'intermédiation privée, il acquiert une importance particulière en Corée du Sud où le nombre d'ouvriers en situation de mise à disposition a atteint plus de 4% de la main d'œuvre, sans compter les travailleurs sous contrats d'emploi temporaire, sachant que rien que 8% des entreprises de ce pays regroupent plus de la moitié des travailleurs en cette situation.

Malgré la rareté des informations disponibles concernant l'Afrique, certaines données partielles augurent de la propagation de ce phénomène à grande échelle, le nombre de travailleurs en sous-traitance y compris par intermédiation a atteint environ la moitié des travailleurs des mines en Zambie, en 2009.

De son côté, l'emploi déguisé, dégagé au terme de l'analyse des données non concomitantes, des résultats comparables en atteignant un taux situé entre 8 et 13% aux Etats-Unis et entre 12 et 17% au Chili, en 2011, sans tenir compte des travailleurs des plateformes de collaboration numérique.

Les risques sociaux qui en résultent se manifestent dans l'instabilité de l'emploi, les disparités salariales, l'inégalité en matière de durée du travail, la dégradation des conditions de sécurité et de santé au travail ainsi que la régression de la couverture sociale, de la formation professionnelle et des droits fondamentaux au travail, en particulier le droit d'organisation et la non-discrimination.

En ce qui concerne l'entreprise, les effets négatifs du recours massif au travail temporaire, se manifestent dans la nécessité de mettre en place un système très développé de sélection des travailleurs et de leur stabilisation ainsi que dans la diminution des moyens de formation et d'innovation, l'altération de ses compétences internes par rapport à la branche et finalement la régression de son niveau d'expertise et de résilience en cas de

14 - L'OIT, *idem*.

crise. Et même si ces entreprises réalisent des bénéfices à court terme, elles risquent à long terme, de perdre de leur compétitivité à cause des coûts trop élevés de gestion, de la stagnation de la productivité et de la faible capacité d'innovation et d'adaptation au changement, comme cela a été confirmé à la suite des comparaisons effectuées entre 132 pays en voie de développement et des études qui ont porté sur des entreprises italiennes et hollandaises.¹⁵

2.2- Les voies de résorption du déficit en travail décent dans les emplois atypiques

Le rapport de la commission tripartite sollicite tous les Etats membres et les partenaires sociaux de l'OIT à concevoir et à mettre en œuvre des politiques aptes à combler le déficit en travail décent dans l'emploi atypique de manière à permettre à tous les travailleurs quelle que soit leur condition au travail de bénéficier du travail décent. Comme elle incite à soutenir les efforts fournis dans ce sens en ciblant la convergence des politiques publiques et sectorielles dans le cadre de l'agenda national du travail décent, que chaque pays est tenu d'adopter et d'en suivre la réalisation au plan international, dans le cadre des objectifs de développement durable à l'horizon 2030.

Les principales conclusions et recommandations formulées à ce sujet s'articulent autour des objectifs suivants :

- 1. Comblent les lacunes de la législation :** La réalisation de cet objectif peut avoir comme point de départ la consolidation du principe d'égalité de traitement entre les travailleurs, en vue d'éviter l'utilisation du travail atypique pour diminuer les coûts salariaux; ce qui implique la remise en question des dérogations injustifiées qu'autorise la loi, en comparaison avec la situation des travailleurs dans le cadre de la relation de travail typique. D'autres propositions visent à imposer une durée minimum du travail qui garantit au travailleur un revenu connu d'avance, à permettre la requalification des contrats de simulation, à encadrer par des mesures sérieuses le recours aux agences d'emploi temporaire et aux contrats à durée déterminée, à annuler les contrats « zéro heure » ou « à la demande », et à fixer, en plus, un plafond au recours aux travailleurs atypiques ;
- 2. Soutenir la négociation collective:** les recommandations visent en la matière l'articulation de la négociation collective à la conclusion de conventions collectives sectorielles, au traitement par ces moyens des effets du travail atypique et à l'extension de leurs champs d'application à grande échelle ;
- 3. Développer la protection sociale :** les recommandations formulées à ce sujet s'inspirent des normes internationales de travail, notamment de la recommandation 202 relatives aux socles nationaux de protection sociale, en mettant l'accent sur le besoin d'adapter la sécurité sociale à la situation des travailleurs atypiques.
- 4. Adopter des politiques sociales pour faire face aux risques sociaux et gérer convenablement les phases de transition :** cet axe puise, à son tour, ses principales orientations des normes internationales relatives à la politique de l'emploi et de

15 - L'OIT, *idem*.

protection sociale, ainsi qu'à la recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

3-L'intégration du travail en sous-traitance dans le travail décent

A la suite de l'adoption de la « Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail et son suivi » par la Conférence Internationale de l'OIT en 1998, ses diverses instances se sont attachées à sa mise en œuvre conformément au programme de suivi qui lui est annexé et qui en constitue une partie intégrante. Le rapport-synthèse adressé à la Conférence Internationale de 1999 a fixé une orientation générale à cet effet, qui vise « le travail décent » en tant qu'objectif central de toutes les activités de l'organisation, sur lequel devraient se concentrer les efforts des gouvernements avec le soutien des partenaires sociaux, en vue de donner à la mondialisation un visage humain et social. Le rapport a ainsi proposé quatre axes ayant pour but de promouvoir, outre les droits et principes afférents au travail, les problèmes d'emploi, la protection sociale et le dialogue social

Au cours des deux décennies suivantes, le travail décent a évolué d'une stratégie interne à l'Organisation, à un objectif de mobilisation des partenaires sociaux autour de la stratégie de l'organisation puis à un objectif partagé au sein de l'organisme international qui a été consacré par le sommet mondial de 2005 et inscrit en 2008 dans la « Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation juste », avant d'être intégré en 2015 aux objectifs du développement durable à l'horizon 2030.

Le travail décent incarne aujourd'hui la convergence entre l'habilitation de l'économie nationale et internationale à créer le plus grand volume possible d'opportunités de travail pour les travailleuses et les travailleurs, et l'amélioration des conditions de travail dans le but d'assurer une vie décente quant aux personnes, ainsi que le progrès et le développement durable aux sociétés; ce qui nécessite « tant bien l'adaptation des économies et des entreprises nationales à l'évolution internationale, que l'adaptation de l'évolution internationale aux besoins des hommes ».¹⁶

La nouvelle approche part du fait que la mondialisation a ébranlé le rapport établi, depuis des décennies, entre l'Etat, la force de travail et le patronat, dans la mesure où l'activité économique et financière devient tributaire des forces du marché plus que des acteurs institutionnels, exposant ainsi les investissements et la main d'œuvre à des risques et profits inégaux, en faisant naître le sentiment que la relation entre « l'économie réelle » et les systèmes de financement a disparu, causant ainsi la régression de la capacité des partenaires sociaux à influencer le cours des événements .

Parmi les autres particularités de cette approche c'est qu'elle repose sur l'admission que la libération des marchés a introduit dans l'activité économique les règles de l'économie mondialisée et un nouvel esprit de compétitivité et d'inventivité, comme elle a ouvert la voie à l'application de technologies et de méthodes de gestion innovantes. Elle a

¹⁶ - Rapport du Directeur général pour l'année 1999 p.5

certes donné jour à de considérables opportunités de travail et d'investissements dans de nombreux pays ; mais elle a aussi ignoré les objectifs sociaux et économiques du développement, générant des crises cycliques, l'approfondissement des inégalités sociales et l'affaiblissement de la sécurité sociale.

Dans la mesure où le développement économique porté par l'évolution technologique et la transformation des conditions de production, ne suffit pas à intégrer toutes les forces de travail dans l'économie formelle, en conséquence, il ne peut pas empêcher la progression de l'emploi informel, l'augmentation du chômage, la diminution des salaires et la régression des droits.

Pour relever ces défis, il est nécessaire de viser l'intégration dans le travail décent par le soutien aux établissements des secteurs privé et public, en particulier les petites et moyennes entreprises en raison, à la fois du grand nombre d'opportunités de travail qu'elles créent et de la nécessité de prémunir contre le glissement vers l'économie informelle. Mais il est tout aussi nécessaire de viser les entreprises transnationales qui constituent les principaux vecteurs du transfert de capitaux, de technologies et des nouvelles pratiques du travail dans le cadre de l'économie mondiale.

C'est à partir de ces paramètres et objectifs que le concept se focalise sur le rapport dialectique entre le besoin de garantir le travail pour tous et l'extension de la protection sociale, ce qui nécessite, aux plans national et international, de porter l'effort sur la réalisation de quatre objectifs indissociables et « de même importance » :

1. Promouvoir l'emploi par la création d'un environnement institutionnel et économique durable, à même de garantir le développement des capacités des personnes à réaliser leur épanouissement, le bien-être général, la consolidation de la durabilité des établissements pour leur permettre d'assurer le développement et d'ouvrir les perspectives à l'emploi et aux revenus, mais aussi pour permettre aux pays de réaliser les objectifs du développement et du progrès ;
2. renforcer les mesures de protection sociale par la généralisation de la sécurité sociale, la garantie d'un revenu aux démunis et des conditions de travail qui préservent la santé, ainsi que des salaires équitables ;
3. Promouvoir le dialogue social ;
4. Mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail.

Concernant les moyens d'action la « Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable » préconise l'adoption d'une stratégie mondiale globale et intégrée, en parfaite symbiose avec les stratégies nationales. Elle ajoute à ce propos qu'il revient à chaque Etat membre, sous réserve des obligations internationales auxquelles il est assujéti et des principes et droits fondamentaux au travail, de déterminer comment réaliser ses objectifs stratégiques tout en tenant compte :

1. des conditions et circonstances nationales ainsi que les priorités et besoins exprimés par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ;
2. de l'interdépendance de la solidarité et de la coopération entre tous les pays membres de l'OIT qui s'avère plus pertinente que jamais dans le contexte d'une économie mondialisée ;

3. des principes et des normes internationales du Travail.

Cette orientation a été couronnée, au cours de la décennie écoulée, au niveau normatif, par l'adoption d'une part, de la recommandation 202 en vue de l'extension de la protection sociale aux catégories précaires et la consolidation de la sécurité sociale, à travers les socles nationaux de protection sociale et d'autre part, de la recommandation 204 concernant la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, en considérant que l'économie informelle s'identifie aux emplois qui ne remplissent pas les conditions de travail décent aussi bien au sein des entreprises du secteur privé que public

4- Les mécanismes internationaux d'orientation

La responsabilité sociale de l'entreprise est devenue un outil d'évaluation du respect par les entreprises des droits et valeurs universels dans leurs rapports avec les diverses parties, et par conséquent un moyen de sommation à ce sujet. Après avoir été délimité par des principes librement choisis, le domaine de la responsabilité sociale se trouve désormais soumis aux normes d'orientation internationales et aux législations qui ont restreint son volontarisme et assujéti sa mise en œuvre à des procédures d'évaluation et de doléance (grief). Pour assurer le suivi des pratiques auxquelles elle donne lieu de la part des multinationales des accords-cadres et des aspirations nouvelles tendent à en féconder les chaînes d'approvisionnement mondiales par des valeurs partagées.

4.1- De la responsabilité sociale des entreprises aux valeurs de durabilité

Les sources de la responsabilité sociale et leurs méthodes se sont diversifiées, de nos jours, grâce au rôle décisif qu'elle a pu acquérir dans l'orientation de l'infléchissement de l'investissement et la promotion des droits humains et du développement durable. L'exposé des trois chartes normatives les plus influentes à l'échelle internationale et nationale peut suffire à établir son impact prévisionnel sur le travail décent de manière générale et le travail en sous-traitance, en particulier. Il s'agit de :

- La Déclaration sur les entreprises multinationales, adoptée par l'Organisation Internationale du Travail ;
- Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies.

4.1.1- La Déclaration de l'OIT concernant les sociétés multinationales

La Déclaration Tripartite de l'OIT concernant les multinationales a été adoptée en 1977. Elle a été ensuite amendée à cinq reprises pour actualiser son contenu avec les normes internationales et les autres sources internationales d'orientation des entreprises, les amendements les plus récents ont porté sur le Programme de Développement Durable à l'horizon 2030, l'Accord de Paris sur les changements climatiques COP21 et l'Accord de Adis Abeba concernant son financement ainsi que l'amendement de la Directive de

l'OCDE à ce sujet. C'est d'ailleurs à l'occasion de l'adoption de sa nouvelle version en 2017, que le Conseil d'Administration de l'Organisation a donné son accord pour changer la dénomination de la déclaration telle qu'elle a été précitée en « Déclaration concernant les sociétés multinationales ».

Cette déclaration se distingue par le fait qu'elle constitue l'unique instrument normatif qui découle d'un consensus entre les gouvernements, le patronat et les travailleurs et bénéficie pour cette raison d'une large adhésion des multinationales et de leurs divers partenaires.

La déclaration évite de définir les entreprises multinationales et affirme qu'il n'y a pas lieu de distinguer en la matière entre les sociétés selon qu'elles soient publiques ou privées, ou d'après leurs tailles ; la finalité étant l'inclusion de toutes les entreprises qui possèdent ou contrôlent, en dehors du pays de leur siège principal, des moyens de production, de distribution ou de services, y compris par le biais de relations établies dans la chaîne d'approvisionnement mondiale.

L'objectif principal de la charte est constitué par « l'encouragement des entreprises multinationales à la contribution positive au développement économique et social, la garantie du travail décent pour tous, la réduction des difficultés que leurs opérations peuvent entraîner, et l'action en vue d'y remédier ».¹⁷

La déclaration ajoute que les décisions adéquates que les gouvernements auront à prendre, y compris dans le domaine de l'administration et de l'inspection du travail, devront aider à atteindre cet objectif, ainsi qu'à la coopération entre les gouvernements et les organisations des travailleurs et des employeurs, encourageant ainsi l'attachement à la fois au droit, à son amélioration, à son effectivité et au dialogue social.

Les principes énoncés dans la déclaration constituent donc des directives qui s'adressent aux gouvernements, aux entreprises et aux travailleurs, en ciblant spécialement les sociétés multinationales dans les pays du siège comme dans les pays d'accueil. Ces directives concernant les dispositions et les initiatives prises par eux ainsi que les politiques sociales adoptées pour encourager le progrès social et le travail décent, y compris celles prescrites dans toutes les normes internationales du travail. L'absence de distinction entre les sociétés présuppose l'applicabilité de leurs dispositions à tous, sur le même pied d'égalité, à l'intérieur des entreprises locales.

Les principes énoncés dans la déclaration s'articulent autour des cinq thèmes suivants :

1. la politique générale,
2. l'emploi,
3. la formation,
4. les conditions du travail et de vie,
5. et, les rapports professionnels.

Parmi les mécanismes de promotion de la Déclaration arrêtés par l'organisation, l'accent est mis sur le suivi de la mise en œuvre à l'échelle des continents, son évaluation constante

17 - Voir le deuxième paragraphe de la version adoptée en 2017

et sa révision périodique, ainsi qu'au moyen de la réception de demandes d'interprétation et leur traitement en cas de divergences dans l'application, en partant des Normes Internationales du Travail et autres sources constituant ses annexes. La Déclaration invite également toutes les entreprises, les autorités et les organisations professionnelles à la conception de « points de convergence nationaux » afin de promouvoir ses contenus.

4.1.2- Le Pacte Mondial des Nations Unies :

Ce pacte a été adopté à l'initiative du Secrétaire Général des Nations Unies, suite à l'invitation qu'il a adressée en ce sens aux leaders du commerce international réunis au congrès économique mondial de Davos en 1999, pour qu'ils rejoignent les agences de l'ONU, le secteur du travail et la société civile, en vue de faire progresser les principes sociaux et environnementaux, ainsi que l'application d'un tel accord dès l'année suivante.

Le Pacte Mondial vise l'intégration des dix principes qu'il décline dans les activités habituelles des entreprises et leur mise à niveau dans le cadre de leur responsabilité sociale. Il s'agit principalement :

- du respect de la protection et de la promotion des droits de l'Homme reconnus universellement et la garantie de leur non transgression,
- de l'application des droits fondamentaux du travail énoncés dans la déclaration de l'OIT de 1998,
- de l'adoption de l'approche préventive face aux menaces à l'environnement, la prise d'initiatives pour élargir la responsabilité de l'environnement et l'encouragement au développement de technologies respectueuses de l'écologie,
- de la lutte contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et le chantage.

L'adhésion au Pacte Mondial est ouverte à toute entreprise quelle que soit sa dimension et son domaine d'activité et elle se fait par une simple déclaration écrite adressée à l'Organisation portant engagement à :

- rendre public l'adhésion au Pacte Mondial,
- donner des instructions aux subordonnés pour prendre les dispositions et mesures nécessaires à son application,
- présenter un rapport annuel destiné à être publié sur le portail du Pacte exposant les mesures adoptées et le progrès réalisé en matière de promotion des contenus du Pacte.

Le Pacte Mondial ne revêt aucun caractère obligatoire ni de dimension institutionnelle, il n'exerce non plus aucun contrôle sur le comportement des entreprises adhérentes. Il se limite, au moyen d'un secrétariat général rattaché au siège de l'ONU à New York, à la coordination entre les huit agences des Nations Unies concernées, à la publication des rapports, à la facilitation des relations et à l'échange des informations et des bonnes pratiques entre les adhérents. Ce pacte qui porte sur la responsabilité sociale des entreprises, compte sur la transparence, l'interpellation et la coopération entre les parties

en vue d'atteindre la finalité escomptée et de permettre aux entreprises de réaliser les objectifs qu'elles se fixent.

Grâce à l'accumulation des expériences au cours de ses 17 ans d'existence, au large soutien qu'il obtient au niveau international, régional et dans plusieurs pays, le Pacte-convention est devenu une sorte de tableau de commandement pour le développement et l'exécution de politiques et de pratiques institutionnelles responsables et durables ainsi que pour leur divulgation. Il est aussi un facilitateur dans la constitution et l'élargissement des réseaux par adhésion ainsi que dans la participation aux débats et rencontres en rapport avec ses contenus.

Le Pacte Mondial est considéré comme la plus grande initiative durable facultative pour les sociétés, avec plus de 8500 parties dans plus de 135 Etats.

4.1.3- Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales

Cette directive constitue l'un des piliers de la Déclaration que cette organisation a adopté en 1976, au sujet de «l'investissement international et les entreprises multinationales». Le document a connu une première révision en 2000, un second amendement en 2011 visant surtout l'adaptation de ses contenus aux « principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et les droits de l'Homme » et aux innovations introduites par le « travail décent », les initiatives ciblant les chaînes d'approvisionnement et la lutte contre la corruption. Par son contenu, cette directive est considérée comme étant la référence la plus exhaustive de la responsabilité sociale des entreprises : y adhèrent 43 pays, représentant 85% de l'investissement international extérieur, parmi lesquels on peut compter les 34 pays membres de l'OCDE et 12 autres Etats adhérents dont le Maroc.

En plus de l'adhésion des gouvernements à ses principes, sa révision bénéficie d'une large participation des instances internationales, des organisations professionnelles et de la société civile.

L'OCDE cherche par la formulation, la promotion, le suivi et l'application de ces principes, à inciter les entreprises au respect des valeurs communes qui y sont contenues, dans toutes les relations qu'elles entretiennent avec toutes les parties prenantes, que ce soit dans les pays où se trouvent leurs sièges principaux ou dans les divers pays où elles gèrent des intérêts.

Bien que ses directives ne revêtent pas un caractère obligatoire pour les entreprises, les différends pouvant découler de leur application sont soumis aux procédures de médiation et de résolution des conflits sur la base des « points de convergence nationaux », institués dans tous les Etats membres. Le dernier amendement à la directive s'est donné pour mission de clarifier et de préciser la nature de ces doléances et les voies de recours.

Le Pacte énonce dans sa première partie les concepts et principes sur lesquels il se base, pour ensuite aborder de manière détaillée les dix axes qui déterminent les principes généraux portant sur la publication des informations, les droits de l'Homme, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science, la technologie, la concurrence et les impôts. (NB : Le rapport n'en cite que 9, le dixième figure dans le § suivant)

L'emploi et les rapports professionnels constituent le cinquième axe parmi eux ; son contenu est constitué de recommandations relatives aux droits fondamentaux au travail au respect des droits, à la promotion des conventions collectives et au développement de la formation continue. Il encourage aussi à l'application de la Déclaration de l'OIT aux entreprises multinationales et à la politique sociale.

4.2-Les accords-cadres internationaux

Ces accords sont conclus entre les syndicats internationaux et les multinationales et visent à garantir le suivi de l'application des engagements sociaux internationaux dans le domaine de leur activité. Puisque les Confédérations des travailleurs englobent les syndicats professionnels des diverses régions du monde et couvrent, par conséquent, le pays du siège social comme les pays qui abritent des filiales et les autres entreprises engagées à l'égard des multinationales, le suivi qu'ils mettent en place vise à faire entendre la voix des représentants des travailleurs partout où se trouvent leurs intérêts et confère une légitimité supplémentaire à leur rôle à l'intérieur de l'entreprise.

Ces accords sont parfois soutenus par des codes de déontologie destinés à encadrer ces relations en spécifiant les niveaux et les conditions du dialogue à développer ainsi qu'à traiter les divergences au sujet des droits énoncés dans l'Accord.

Certains accords conclus couvrent un large domaine comme l'accord conclu entre la société «INDITEX» et le syndicat «INDUSTRI ALL» concernant «le travail décent dans la chaîne d'approvisionnement». D'autres, en revanche, ont un champ plus restreint, comme c'est le cas de la société « DANONE » qui a conclu avec «l'union internationale des ouvriers de l'alimentation» un accord sur l'amélioration des conditions de travail grâce au dialogue social au niveau local, entre les dirigeants et les salariés, dans le but de «limiter l'emploi par sous-traitance et celui pour une durée déterminée».

Les autres accords, conclus entre les grandes sociétés européennes et les syndicats internationaux, avec parfois l'adhésion de syndicats nationaux, se répartissent comme suit :

- secteur de l'industrie : 49 accords avec « INDUSTRI ALL GLOBAL UNION », parmi lesquels des accords conclus avec les sociétés « TOTAL », « INDITEX » et « H.M »,
- secteur des services : 35 accords entre « UNI GLOBAL UNION » et des sociétés comme « LA SOCIETE GENERALE », « SECURITAS » et « CARREFOUR »,
- secteur de la construction et du bois : 20 accords entre la « Fédération Syndicale Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FSITBB) » et des sociétés comme « IKEA » et « STABILO »,
- secteur de l'alimentation, de l'hôtellerie et de la restauration : 7 accords entre l'Union Internationale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Hôtellerie/Restauration, du Tabac et des Services Associés (UITA) » et des sociétés comme « CLUB MED » et « SODEXO ».

Certains accords intègrent, dans leur domaine d'application, les sous-traitants, alors que d'autres se limitent à des filiales dont les entreprises participent à leur capital pour au

moins la moitié des actions. Pour 20% de ces accords, leur champ d'application demeure indéterminé.¹⁸

Les syndicats internationaux des travailleurs¹⁹aspirent, par le biais de ces accords, à ouvrir de nouveaux espaces pour leur activité, à élargir le domaine d'application des normes internationales de travail à certains pays et à mettre en place des procédures et mesures pratiques de suivi.

La revue de l'ensemble des accords-cadres déposés auprès de l'OIT a permis à cette organisation de constater qu'ils couvrent dans des proportions variant entre 75 et 100% les droits fondamentaux du travail (la liberté syndicale, la non-discrimination, le travail forcé, l'emploi des enfants), et des taux d'au moins 50% qui concernent la sécurité et la santé au travail ainsi que la protection des représentants des salariés, toutefois les taux de recouvrement des normes relatives au salaire minimum, à la promotion du travail et à la couverture sociale, demeurent en deçà des attentes.²⁰

4.3-Les chaînes mondiales d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement renvoie aux missions de coordination entre les diverses opérations relevant de la production et de la commercialisation, depuis la phase de conception et d'approvisionnement en matériaux et équipements, jusqu'à la livraison du produit fini aux clients destinataires, et la garantie de la maintenance, quand elle s'avère nécessaire.

A mesure que les composantes de la chaîne d'approvisionnement deviennent nombreuses, les missions de coordination et d'intégration acquièrent une dimension stratégique, exigeant une communication continue avec l'ensemble des intervenants afin de s'assurer de la fiabilité et de la qualité de leurs actions, ainsi que de la conformité des travaux accomplis aux spécifications exigées par la meilleure programmation possible.

Le premier aspect de ces missions revêt un caractère économique et commercial, puisqu'il concerne le choix des fournisseurs, le suivi de leur travail, la supervision de la programmation et de la coordination entre eux, en vue d'atteindre la plus haute rentabilité possible. Le second révèle les risques de transfert des pressions, dans le but d'assurer la rentabilité, vers les maillons les plus faibles de la chaîne d'approvisionnement à la recherche du profit à court terme en lésinant sur l'investissement dans la formation, la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'en compressant les salaires, sans respecter les droits des travailleurs.

18 - Felix Hadwiger: *Accords-cadres mondiaux- Atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales- Document d'information* -

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_435158.pdf

19 - Bernard Thibault, <http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/sous-traitance/isr-rse/bernard-thibault-l-oit-peut-donner-du-sens-a-la-rse-143934.html>

20 - BIT – *Entreprises Internationales, La déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Guide à l'intention des utilisateurs* p 27.

Les incendies qui ont ravagé en 2012 les usines de textile au Pakistan et au Bangladesh, causant la mort de centaines d'ouvrières, et l'écroulement du bâtiment « Rana Plaza » en 2013, laissant plus de 1100 morts parmi les milliers d'ouvrières qui travaillaient pour approvisionner 52 entreprises multinationales, parmi lesquelles 27 sont classées parmi les plus actives dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, se sont ajoutés à d'autres sinistres semblables dans le secteur des mines et autres, pour démontrer que les chaînes mondiales d'approvisionnement comportent généralement des maillons irrespectueux du travail décent. Après chaque catastrophe, les entreprises en tête des chaînes prétendent n'avoir pas eu connaissance de la réalité, en prétextant leur bonne foi lors du traitement des résultats des audits et inspections sociales en leur possession, faisant ainsi endosser toute la responsabilité aux entreprises sous-traitantes et aux autorités publiques qui ne font pas correctement leur travail d'inspection.

En vérité, on ne peut pas ignorer les méthodes de fraude auxquelles ont recours les entreprises dans le tiers monde pour échapper à la protection sociale : certaines inspections, qui ont eu lieu dans le secteur du textile en Asie, ont bien montré que la majorité des approvisionneurs détiennent des comptes sociaux purement formels, leur permettant d'éviter l'inspection sociale extérieure, et 62 parmi eux n'acceptent pas la présence syndicale et ne permettent aucun suivi sérieux des conditions de travail.²¹

La tragédie de « Rana Plaza » a amené l'OIT à se focaliser d'urgence sur la question, et de mettre, en 2013, les chaînes d'approvisionnement à l'ordre du jour de la session de 2016, initiant ainsi une série d'études et de travaux préparatoires.²²

Le 5ème rapport qui a couronné cet effort indique que certains pays connaissent de sérieux obstacles au travail décent au sein des chaînes d'approvisionnement²³, en raison du manque de gouvernance : ne disposant pas le plus souvent des compétences nécessaires à la satisfaction des exigences du travail décent que requiert l'investissement international des entreprises ordonnatrices, ce qui donne lieu à des infractions que chaque partie cherche à mettre sur le dos de l'autre. En tous cas, les pressions qui s'exercent sur les entreprises au sein de la chaîne d'approvisionnement, portant sur les coûts et le respect des délais, constituent un facteur essentiel de recours aux sous-traitants chaque fois que les conditions le permettent, ainsi qu'à des formes d'emploi qui, dans des cas extrêmes, s'accommodent au travail forcé et à l'embauchage des enfants.

Il est vrai aussi que la législation du travail et le contrôle de son application sont du ressort des gouvernements et que leur dimension nationale ne facilite pas la vérification de leur

21 - <http://business.lesechos.fr/directions-juridiques/droit-des-affaires/statuts-des-societes/sous-traitance-a-l-international-un-modele-a-reinventer-58807.php?wh6hmdwYtwx8oCSI.99>

22 - *L'usine Spectrum, qui s'est effondrée en 2005, a fait 64 morts, avait subi un examen social sans défaut (2005), et les laboratoires d'Interbraz et Tirzin, incendiés eux aussi, ont subi deux tests n'identifiant pas de risques pour la santé au travail. Voir le sujet Bureau International du Travail et la coopération d'un bureau à Paris :*

Les chaînes de valeurs mondiales et l'audit social, étude réalisée par Pauline Barraud de Lagerie (IRISSO), Paris Dauphine, novembre 2015 p 3

23 - *BIT Conférence Internationale du Travail 2016, Rapport IV, Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, quatrième question à l'ordre du jour, juin 2016, §8*

effectivité par les donneurs d'ordre internationaux, surtout quand les pays concernés connaissent un déficit en bonne gouvernance.

Le rapport conclut, après l'évaluation de 400 programmes de coopération internationale concernés par les chaînes d'approvisionnement, que les meilleurs résultats enregistrés reviennent aux programmes auxquels ont adhéré les partenaires sociaux. Malgré cela, l'approche intégrée fait toujours défaut ainsi qu'un modèle solide pour mettre à niveau le travail décent dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

Pour résorber le déficit entre les objectifs économiques et le travail décent, il est nécessaire de combler les défaillances de la gouvernance au niveau sectoriel, national, régional et international. De grands efforts ont été fournis dans ce sens, mais les enseignements accumulés établissent que l'interaction entre les trois partenaires et le reste des intervenants dans les chaînes mondiales d'approvisionnement a encore besoin de soutien, faisant appel à des politiques plus ciblées et plus précises.

Les délibérations de la Conférence Internationale de l'OIT à ce sujet ont abouti à l'adoption d'un « rapport sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales » en date du 10 juin 2016, qui note la discordance entre les normes internationales du travail et les objectifs du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et incite à l'étude de la question, dans le cadre d'une réunion technique tripartite ou par une commission d'experts dans les buts suivants :

1. évaluer les lacunes qui entraînent le déficit en travail décent dans les chaînes mondiales d'approvisionnement,
2. s'arrêter sur les grands défis posés par le travail décent à la bonne gouvernance,
3. étudier les orientations, programmes, mesures, initiatives, normes et critères nécessaires à la promotion du travail décent dans les chaînes mondiales d'approvisionnement et/ou la réduction des causes du déficit dans ce domaine. Les organisations des travailleurs aspirent, sans aucun doute, à des mesures permettant d'identifier les maillons des différentes chaînes mondiales d'approvisionnement pour interpeller à leur sujet les parties concernées, alors que les organisations du patronat excluent la possibilité d'aboutir à ce résultat à cause des changements qui interviennent régulièrement dans les composantes des chaînes, suite à la concurrence et à la nécessité de répondre immédiatement aux exigences du marché.

4.4- Autres instruments pertinents de l'OIT

Parmi les instruments internationaux adoptés par l'OIT au cours de la dernière décennie pour engager les pays membres et les partenaires sociaux à développer des politiques susceptibles d'accompagner les changements que connaît le monde du travail et réduire les risques subséquents d'exclusion des travailleurs et travailleuses de la protection sociale, il faut citer en particulier la recommandation 198 sur la relation de travail, la recommandation 202 concernant les socles nationaux de protection sociale et la recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, en plus de la déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui formule une conception globale des politiques à suivre pour assurer le travail décent pour tous, comme signalé plus haut.

4.4.1. - La recommandation 198 sur la relation de travail

Cette recommandation vise l'adoption de normes par les pays membres en vue du traitement des difficultés concernant «la détermination de l'existence ou non d'une relation de travail dans les cas où les droits et obligations de toutes les parties ne sont pas clairement déterminés, dans les cas où le rapport d'emploi a été délibérément déguisé, ou encore lorsqu'on relève l'existence de lacunes ou de restrictions dans le cadre juridique ou dans son interprétation et son application»; en particulier, lorsque «les dispositions contractuelles stipulent la privation des travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit ».

La recommandation confirme l'obligation de garantir la protection pour tous «en particulier pour les travailleurs vulnérables, et se fonder sur une législation qui soit, efficace, effective et de portée générale rapidement suivie d'effets et qui encourage un respect mutuel» ; et cela parallèlement « avec la consolidation du développement économique et la création d'emplois et du travail décent ».

Parmi les raisons à l'origine de la promulgation de la recommandation, on peut citer le fait que «la mondialisation de l'économie a accru la mobilité des travailleurs qui ont besoin de protection, du moins de la protection sociale garantie par la législation», à tel point qu'il est devenu nécessaire «de contrecarrer l'incertitude quant à l'existence d'une relation d'emploi afin de garantir une concurrence loyale entre les travailleurs en relation de travail conformément à la législation et aux pratiques nationales. »

Les directives contenues dans la recommandation se répartissent en trois catégories principales traitant respectivement de :

1. la politique nationale de protection des travailleurs,
2. la détermination de l'existence d'une relation de travail,
3. le suivi et la mise en œuvre.

Concernant l'emploi déguisé, la recommandation invite à « formuler des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit ».

La recommandation insiste sur l'adoption de mesures dans la politique nationale «pour assurer une protection efficace aux travailleurs affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs dans le cadre de l'économie informelle... ».

La recommandation propose plusieurs mesures de mise en œuvre parmi lesquelles figure l'instauration d'un mécanisme permettant d'examiner à intervalles appropriées la politique suivie, le développement d'un système de conseils et d'information à grande échelle portant sur la distinction entre le rapport du travail et d'autres contrats, la lutte contre les rapports salariaux déguisés, la détermination des parties responsables de la protection, l'instauration de procédés accessibles d'identification des parties et de

règlement des conflits qui résultent de leur situation, ainsi que le renforcement de la formation des organismes administratifs et judiciaires concernés.

Parmi les dispositions pratiques contenues dans la recommandation, on peut retenir :

- l'adoption d'une présomption légale d'existence d'un rapport de travail en présence de certains indicateurs,
- la présomption de la relation salariée dans des secteurs donnés,
- l'élargissement des moyens de preuve pour établir la relation de travail,
- l'adoption par voie législative d'indicateurs tels que la soumission à des instructions ou à une supervision, l'intégration à l'organisation de l'établissement, l'emploi par le même établissement, l'exécution du travail selon des horaires déterminés dans des endroits indiqués et en continu, le caractère périodique du paiement du salaire et le fait qu'il constitue le revenu principal du travailleur...etc.

4.4.2- La recommandation 202 sur « les socles nationaux de protection sociale»

Après que la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008, eut demandé aux Etats membres de «prendre et renforcer des mesures de sécurité sociale et de protection des travailleurs permanents qui soient adaptées aux circonstances nationales et, en particulier, à l'extension de la sécurité sociale à tous», la Conférence Internationale de 2012 a pu adopter une nouvelle recommandation qui confère une dimension nouvelle à la protection sociale tendant à couvrir, en plus des droits au travail et à la sécurité sociale -au sens étroit correspondant à la convention 102 sur la norme minima, la garantie de moyens minimums de préservation contre la vulnérabilité, notamment les infrastructures de base, l'éducation, la santé et la prise en charge des enfants et des personnes âgées.

Le premier paragraphe de la recommandation définit les socles de la protection sociale comme «des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale définies à l'échelle nationale qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale.

La recommandation invite les Etats membres à «établir et maintenir selon les cas des socles de protection sociale, en tant qu'élément fondamental des systèmes nationaux concernant la sécurité sociale», et à les appliquer «dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, ... ».

Elle les invite également à assurer «la coordination avec d'autres politiques favorisant l'emploi formel, la création de revenu, l'éducation, l'alphabétisation, la formation professionnelle, les qualifications, l'employabilité, réduisant la précarité et promouvant l'emploi stable, l'esprit d'entreprise et les entreprises durables dans le cadre du travail décent».

Elle vise ainsi à relier les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale à «des politiques actives du marché du travail, y compris la formation professionnelle ou d'autres mesures selon les besoins». Pour cela, elle reconnaît « la responsabilité globale

et première de l'Etat dans l'application de cette recommandation sur la base des dix-huit principes qu'elle énonce et parmi lesquels :

- l'universalité de la protection fondée sur la solidarité sociale,
- l'inclusion sociale, y compris de l'économie informelle,
- la réalisation progressive, y compris au moyen de la fixation des objectifs et des délais,
- la solidarité en matière de financement allant de pair avec la recherche du meilleur équilibre entre les responsabilités et les intérêts parmi ceux qui financent et bénéficient des régimes de sécurité sociale,
- la prise en considération de la diversité des méthodes et approches,
- la coordination avec les politiques économiques, sociales et d'emploi.

Par ailleurs, la recommandation donne un contenu pratique aux socles proposés, englobant à titre indicatif :

- un minimum de services et de biens, surtout dans le domaine de la santé et de la maternité,
- et la garantie d'un revenu minimum pour les personnes actives incapables de travailler.

A l'occasion de la conception de ces politiques, les Etats doivent fixer les objectifs reflétant les priorités nationales, identifier les lacunes et les obstacles, en matière de protection, chercher à les combler par le biais de régimes appropriés et coordonnés de manière efficace et qui soient susceptibles de susciter l'intérêt pour les socles et qui véhiculent des campagnes d'information, y compris à travers le dialogue social. Aussi, les stratégies devraient-elles aller dans le sens de l'extension de la sécurité sociale afin qu'elle puisse englober les personnes relevant de l'économie informelle, soutenir le développement du travail formel, en réduisant le travail informel et inciter à leur mise en pratique motivantes.

4.4-3- La recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle

La recommandation 204 a été adoptée deux décennies après que l'Association internationale des Statisticiens ait substitué au concept de «secteur» informel et celui d'« économie informelle » suite à la révision de l'approche précédente qui supposait que ses manifestations étaient liées à la faiblesse de l'industrialisation, et par conséquent aux économies du tiers monde. Quand bien même ce changement résulte de l'accumulation de connaissances à la lumière de l'évolution au sujet de certains pays du Sud dans lesquels l'industrialisation et le développement de l'économie de la connaissance s'accompagnent de la prévalence de la pauvreté parmi la majorité de la population, il se nourrit également de leur renouvellement par les innovations apportés par la mondialisation à travers l'ébranlement de la relation du travail, l'apparition de rapports d'emploi atypiques et le chômage de longue durée, surtout parmi certaines catégories d'âge partout, y compris dans les pays industrialisés.

C'est ainsi qu'on peut lire dans le préambule de la recommandation que la Conférence internationale reconnaît que « par son ampleur, l'économie informelle sous toutes ses

formes, constitue une entrave de taille aux droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, à la protection sociale, aux conditions du travail décent, au développement inclusif, et à la primauté du droit et qu'elle a un impact négatif, surtout en ce qui concerne les politiques économiques, sociales et environnementales, ainsi que sur la solidarité des institutions et, la concurrence loyale dans les marchés nationaux et internationaux.

L'exposé de motifs ajoute que la plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle, par choix mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle et faute d'avoir d'autres moyens de subsistance; ce qui exprime un déficit en travail décent, en l'occurrence la négation de droits au travail, le manque d'opportunités suffisantes d'emplois de qualité et l'inadéquation de la protection sociale. Cela est imputable à diverses causes, certaines sont structurelles, d'autres relevant de la bonne gouvernance; d'où la nécessité d'adopter des politiques publiques visant la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, dans le cadre du dialogue social.

Cette démarche puise une partie de ses moyens des méthodes précédentes appliquées à la classification des unités économiques et des emplois en fonction de leur inclusion ou non dans la comptabilité nationale, elle tend actuellement à souligner le déficit en travail décent, pour déterminer le cercle économie/travail informel en vue de promouvoir son intégration dans l'économie formelle.

Parmi les résultats de la nouvelle démarche, l'application du concept sans distinction, à toutes les activités économiques aussi bien dans des secteurs public et privé et surtout « la nécessité pour que les Etats membres prennent des dispositions urgentes et adéquates susceptibles de permettre la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à l'économie formelle, et garantir en même temps la sauvegarde, au moment de la transition, des moyens de subsistance existants et les améliorer ».

La définition contenue dans la recommandation vise essentiellement l'aspect social lorsqu'elle définit l'économie informelle comme « toutes les activités économiques que des travailleurs exécutent et des unités économiques qui –en droit et dans la pratique- ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment par les dispositions formelles ».

Elle concorde ainsi avec les objectifs principaux qu'elle poursuit:

- Faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à l'économie formelle, tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité de subsistance et d'entrepreneuriat;
- Promouvoir la création d'entreprises et de fonctions décentes, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques d'emploi, de protection sociale et d'autres politiques sociales.

Autant cette recommandation révèle les composantes de cette économie, autant elle reconnaît que la diversification de ses composantes et ses causes impose que chaque Etat détermine dans son propre contexte la nature et les composantes de l'économie informelle à la lumière de la description contenue dans la recommandation ainsi que ses rapports à l'économie formelle, dans le cadre d'un dialogue social garantissant la

participation des représentants des travailleurs et des unités économiques appartenant à l'économie informelle.

La recommandation présente, en plus de cela, des principes directifs (2ème partie) et traite des cadres juridique et politique (3ème partie), des politiques de l'emploi (4ème partie), des droits et de la protection sociale (5ème partie), des mesures incitatives et de la mise en application (6ème partie), du rôle du dialogue social (7ème partie), la collecte des données et du suivi (8ème partie) et de la mise en œuvre (9ème partie).

Les hypothèses sur lesquelles se basent ces recommandations expriment les craintes liées à la sous-traitance sous forme de travail déguisé, décontraction du droit à la sécurité sociale, de l'élargissement du domaine du travail atypique, et qu'elle cherche à les contrecarrer par l'adoption de politiques intégrées qui promeuvent le travail décent en s'adaptant aux transformations continues de l'économie.

Partie II : Le travail en sous-traitance dans la législation marocaine

La législation marocaine traite la question de la sous-traitance de manière transversale et dispersée dont les sources remontent au droit civil, au droit du travail et au droit administratif. D'où le problème d'aujourd'hui de l'adaptation du système dont il est issu et son harmonisation avec les exigences de l'équilibre entre la bonne gestion et le travail décent. Les anciennes dispositions régissant le sujet sont encore en vigueur dans le code des obligations et des contrats en ce qui concerne le contrat de sous-entreprise, et témoignent de la dimension historique en ce qui concerne la légitimité de la revendication par les travailleurs de la sous-traitance de leurs droits envers l'employeur principal.²⁴

En effet, après l'apparition de la législation du travail, le Dahir du 1er mai 1953 institua des dispositions qui visent la protection du paiement des salaires; qui évoquent le cas du prêt de la main d'œuvre (article 16) et le contrat d'entreprise (article 17).²⁵

A l'occasion de la révision et la codification du droit de travail vers la fin du siècle dernier, ce Dahir a été abrogé en classant ses dispositions selon des sujets, dans une section réservée spécialement au contrat de sous-entreprise et les dispositions concernant le paiement des salaires. Quant au code du travail, il n'a pas traité la question du prêt de la main d'œuvre puisqu'il s'inscrit dans les dispositions qui régissent les contrats de services ou à travers les entreprises privées d'emploi qui ont eu droit à un régime spécial inspiré des standards internationaux du travail (chapitre 1).

Par ailleurs, les textes législatifs et réglementaires relatifs aux marchés publics, à la gestion déléguée et au partenariat entre les secteurs privé et public, ont traité le sujet du contrat de sous-traitance et la situation des employés par des entreprises contractantes à son sujet (chapitre 2).

Chapitre 1 : Le régime de l'emploi par l'intermédiaire des agences privées

L'absence du terme « sous-traitance » dans la législation marocaine et l'inexistence d'un régime légal unifié marquent la majorité des pays à l'exception de quelques législations sectorielles qui remontent à l'époque ayant précédé la mondialisation.

La difficulté d'une réglementation de l'emploi par un régime juridique global de la sous-traitance réside dans la renonciation de l'OIT aux projets de convention et de

24 - Voir la situation du travailleur indépendant dans l'article 2 suivant le Dahir concernant le calcul des salaires et son paiement et les dépôts annexes aux locaux de services aménagés à la vente des produits aux employés avec contrat d'engagement des entrepreneurs annexés aux travaux BO 2172 (1 mai 1953)

recommandation sur le travail en sous-traitance. Cette institution a jugé que les obstacles à vaincre ne se limitent pas uniquement à trouver des solutions unifiées aux problèmes que la sous-traitance soulève partout, mais tient à la difficulté de définir et de délimiter son champ puisque ses aspects diffèrent dans le temps et l'espace et varient en fonction des différents domaines de coopération et de partenariat avec les entreprises et les administrations publiques, en plus des contrats d'emploi atypiques que les parties pratiquent dans le cadre de réseaux d'approvisionnement multiples et diversifiés.

Pour toutes ces raisons, le régime d'intermédiation des agences privées en matière d'emploi revêt une grande importance à ce sujet, au vu des standards internationaux du travail, et ce grâce à la convention n°181 et la recommandation n°188 sur les agences d'emploi privées adoptées par l'organisation en 1997 ou au niveau national, suite à sa ratification par le Maroc le 10 mai 1999 dans le contexte du dialogue social, en s'en inspirant pour l'établissement d'un régime de l'intermédiation dans le code du travail.

La comparaison de la nouvelle législation avec le contenu de la convention internationale précitée révèle que le code a limité la possibilité de mettre les salariés à la disposition des entreprises par l'intermédiaire d'agences spécialisées dans le travail temporaire contrairement à ce qui est autorisé par la convention internationale (premièrement), ce qui a favorisé, d'une certaine manière, la confusion entre le travail temporaire et les situations de détachement des ouvriers par leur employeurs au sein des entreprises avec lesquelles ils sont contractants. (deuxièmement).

1. L'emploi temporaire et sa relation avec les missions des agences d'emploi privées

Selon les normes internationales, le domaine d'intervention de l'intermédiation privée en matière d'emploi se limite au rapprochement de l'offre d'emploi de la demande et de tout ce qui s'y attache comme activités complémentaires d'une part, et à l'emploi des salariés pour un travail chez des tiers d'autre part. Une lecture rapide de cette définition prévue dans le code, montre qu'elle est entièrement inspirée de ces normes internationales et fixe un cadre unifié pour l'emploi en sous-traitance par les agences spécialisées. Mais les dispositions qui viennent après et qui réglementent l'emploi temporaire, font de lui un régime indépendant des autres types d'intermédiation et de détachement.

A. La place de l'emploi temporaire dans le cadre de l'emploi en sous-traitance

La convention internationale du travail n°181 sur les agences d'emploi privées définit le champ d'activité de ces entreprises en intermédiation et les services qui s'y attachent, et l'emploi des salariés pour les mettre à la disposition des entreprises contractantes et ce, sans aucune discrimination sur la base de la durée d'emploi; puisque l'article 1 de cette convention dispose que « le terme **agence d'emploi privée** désigne toute personne physique ou morale indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

1. des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;

2. des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
3. d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois ».

De son côté, le Code du travail a consacré à ce sujet son Livre IV intitulé « De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage » qui donne aux agences de recrutement privées la possibilité de participer à l'intermédiation après autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Par ailleurs, l'article 477 définit l'agence de recrutement privée d'une manière un peu différente de celle prévue dans la convention internationale, en étant « toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs des activités suivantes:

- a. rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler ;
- b. offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- c. embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée «l'utilisateur» qui fixe leurs tâches et en contrôle l'exécution».

Outre l'exclusion de la personne morale d'exercer l'intermédiation au Maroc, le paragraphe 2 de l'article 477, qui équivaut au paragraphe 3 de l'article 1 de la convention internationale ajoute aussi la possibilité d'offrir tout autre service visant à favoriser l'insertion professionnelle, ce qui laisse ouverte la possibilité de confier toutes autres prestations de rattachement de salariés par une tierce entreprise et ce sans qu'elles soient fixées.

Mais la grande différence qui découle de la comparaison des deux définitions retenues dans la convention internationale et le code du travail réside donc dans la définition de l'activité de ces agences et dans l'insistance sur le caractère provisoire du travail mentionné dans le paragraphe (c) de l'article 477 du code du travail et sa conformation confirmée par les dispositions du chapitre II du même livre IV qui ajoute une discrimination obligatoire entre les agences qui s'intéressent au domaine de l'intermédiation tel qu'il est précisé dans les paragraphes 1 et 2 dudit article et les entreprises qui se spécialisent exclusivement dans l'emploi temporaire.

Ainsi, l'article 495 stipule que « On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, qui se limite à l'exercice de l'activité prévue à l'alinéa (c) de l'article 477 ». Le même article ajoute que l'entreprise d'emploi temporaire embauche ces salariés en s'engageant à leur verser leur rémunération et à honorer toutes les obligations légales découlant de leur contrat de travail, ce qui prouve implicitement qu'elle exerce exclusivement l'activité de recrutement en sous-traitance et que son exercice se limite dans l'emploi temporaire.

B. Les conditions du recrutement temporaire

L'examen des autres conditions du recrutement temporaire précisées dans les articles 495 à 511, démontre que la vision du législateur à ce genre de travail en fait un moyen

de satisfaire des besoins urgents que rencontre l'entreprise en matière d'emploi en tant que moyen de flexibilité externe concernant la gestion des ressources humaines sans se préoccuper des autres aspects de recrutement pour l'emploi auprès des tiers dans d'autres conditions.

Le champ d'intervention dans le domaine de l'emploi temporaire par les entreprises autorisées est délimité après réunion des conditions fixées par l'article 496 relatif à l'exécution de tâches dites missions temporaires non permanentes et qui sont :

1. pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ;
2. l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
3. l'exécution de travaux à caractère saisonnier ;
4. l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail.

Si on compare ces cas avec les conditions autorisant tous les employeurs à faire appel au contrat à durée déterminée²⁶, on constate que le législateur les a entourés de conditions supplémentaires dont :

- La consultation des représentants des salariés ;
- Ne pas faire appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers (art 497) ;
- Ne pas avoir recours aux salariés de l'entreprise de travail temporaire durant l'année suivant le licenciement pour des raisons économiques (art 498);
- Limitation de la durée de recrutement du salarié auprès du même utilisateur pendant une période ne dépassant pas trois mois renouvelable une seule fois ou six mois non renouvelable. (Art. 500)

Les autres dispositions du code relatives à l'emploi temporaire ajoutent d'autres obligations de forme dont l'obligation de conclusion d'un contrat écrit entre les deux entreprises mentionnant la durée et la cause du recours au travail temporaire, le lieu de l'exécution du travail et le prix convenu en contrepartie du salaire et de ses conséquences; et un deuxième contrat avec le salarié précisant sa tâche et qui contient les mêmes renseignements ainsi que ses compétences, le montant du salaire, le mode de paiement et les caractéristiques du poste qui lui est confié. La relation tripartite régie par ces dispositions peut paraître transparente et équitable pour tous, mais elle suscite néanmoins plusieurs questions juridiques et pratiques difficiles à trancher, et ce pour cause de non homogénéité du régime normal de recrutement basé sur une relation bilatérale à durée indéterminée et une relation trilatérale à durée déterminée.

26 - L'article 16 stipule que « le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève ;*
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;*
- si le travail a un caractère saisonnier ».*

C. Difficulté d'application des dispositions de la loi du travail pour les ouvriers temporaires chez les tiers

Il est vrai que la relation salariale lie exclusivement l'ouvrier à l'entreprise d'emploi temporaire. Il en découle, pour les deux parties, l'engagement d'honorer tous les droits et les obligations imposés par le code du travail et la loi de la sécurité sociale pour toutes les relations de travail. Mais l'ouvrier recruté temporairement pour effectuer des tâches chez une entreprise utilisatrice est lié, en même temps, par la dépendance juridique découlant du contrat de travail envers son employeur et par la dépendance technique de l'utilisateur qui est habilité en vertu de la loi et du contrat d'utilisation à préciser ses tâches et à en contrôler leur exécution.

On peut supposer que le rôle de l'utilisateur dans ce cas n'est pas fondamentalement différent du rôle du mandataire qui exerce, par délégation de l'employeur, l'autorité sur le salarié à l'occasion de l'exécution du travail. Mais le statut de « l'utilisateur » diffère fondamentalement de celui du mandataire, puisqu'il tire son autorité d'un contrat commercial conclu avec une tierce partie qui n'engendre que les devoirs relatifs aux mesures d'hygiène et de sécurité. En revanche, la plupart des droits et devoirs des deux parties du contrat de travail qu'impose la législation, deviennent sans effet pour l'entreprise employeur dans la mesure où tous ses salariés échappent en fait à son autorité de supervision dans les relations individuelles et collectives.

A titre d'exemple, l'autorité de l'utilisateur sur le salarié ne couvre pas la discipline mais la possibilité de demander son remplacement par un autre salarié peut être interprétée comme sanction de licenciement du salarié concerné par la décision sans que cela exige le respect de la procédure disciplinaire (aviser le concerné puis son audition avant de prendre la décision de sanctionner...). Certes, le renvoi du salarié à l'entreprise de l'emploi temporaire avant que le contrat de mission n'arrive à son terme n'entraîne pas nécessairement la fin de la relation salariale qui le lie à l'entreprise de recrutement temporaire, mais la réalité suppose le non-paiement du salaire par cette dernière et que le maximum de ce qu'il peut avoir dans ce cas c'est lui trouver un autre poste temporaire par la même entreprise de recrutement temporaire après s'être assurée de sa bonne conduite et de son assiduité.

La nature de cette relation précaire socialement et juridiquement, oblige les ouvrières et les ouvriers concernés à supporter les abus observés par les enquêtes et les rapports de presse aussi bien au Maroc qu'à l'étranger en ce qui concerne notamment les heures supplémentaires non payées, l'attribution de tâches autres que ce qui est convenu, le harcèlement sexuel et le travail dans des conditions dégradantes, etc.

Le législateur s'est intéressé au champ de l'hygiène et de la sécurité. Par l'article 497, le code de travail interdit de faire appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers. De son côté, l'article 504 impose à l'entreprise utilisatrice de prendre toutes les mesures de prévention et de protection pour la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie, et institue sa responsabilité en matière d'assurance de ses salariés contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Mais en se référant au domaine de l'assurance contre les accidents de travail tel qu'il est prévu dans la nouvelle législation, et comme c'était le

cas dans le régime issu de l'amendement de 2002 du Dahir 1927 abrogé²⁷, on remarque qu'il ne couvre pas les maladies professionnelles, alors qu'elles restent toujours de la responsabilité de l'employeur qui n'est pas obligé de conclure une police d'assurance.

La même problématique surgit au sujet de la médecine du travail puisque les dispositions qui régissent ce domaine incombent à l'employeur et non à l'utilisateur de la main d'œuvre temporaire, alors que ce dernier est tenu envers le salarié temporaire du respect des règles d'hygiène et de sécurité dans le travail.

Ce paradoxe révèle que l'entreprise d'emploi temporaire peut employer des dizaines de milliers de salariés dans des villes et lieux différents sans disposer d'un service de médecine du travail, alors que les médecins pratiquant dans les entreprises utilisatrices ignorent l'existence de salariés temporaires dans les établissements dans lesquels ils exercent car ils ne sont pas assujettis juridiquement par la visite d'embauche obligatoire et le suivi médical qui en découle.

Cette problématique affecte aussi d'autres dispositions du code de travail et l'étendue de son application aux travailleurs temporaires, comme le droit au congé annuel payé après six mois de travail continu ou discontinu chez l'entreprise de recrutement temporaire; ou le congé de maternité pour les femmes et la protection dont elles ont droit avant et après l'accouchement, et l'interdiction d'obliger les travailleurs temporaires à exécuter des tâches considérées dangereuses tel le travail souterrain ou dans les carrières et les lieux qui exigent une formation préalable en matière de santé et sécurité au travail.

Les informations disponibles par le biais de l'inspection du travail et de la jurisprudence n'apportent pas des réponses adéquates à ces questions. De plus, les jugements judiciaires et les pratiques contradictoires au sujet de la distinction entre le travail temporaire et les autres types de la mise à disposition auprès des tiers, confirmant ainsi l'opacité des normes entachant ces relations.

2. La confusion qui existe entre l'emploi temporaire et les autres situations découlant de l'intermédiation et du détachement

Malgré la distinction claire entre l'emploi temporaire par les agences privées de recrutement et les autres types de contrats de travail conclus par les entreprises compétentes en intermédiation, la pratique engendre une interférence dans les tâches (A) que les tribunaux n'ont pas réussies à trancher clairement (B).

A. Les bases juridiques de la distinction

L'exclusion de l'emploi temporaire de l'activité des agences privées de recrutement qui veulent œuvrer dans l'intermédiation autorisée rend le champ précisé par l'article 477 limité à ce qui suit:

1. rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler ;

²⁷ - Voir à ce sujet le rapport du CESE

2. offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Il est évident que les tâches prévues dans le premier paragraphe ne dépassent pas l'aide pour arriver à conclure un contrat de travail entre deux parties, sans que l'Agence soit partie dans la relation de travail et revêt par conséquent une forme d'emploi en sous-traitance.

Quant aux tâches prévues dans le dernier paragraphe, leur formulation reste très vague et permet d'offrir « tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ». Ainsi, quel que soit l'extension du domaine de ces prestations, il demeure régi par les dispositions de la loi ordinaire en matière d'emploi et de protection sociale.

Contrairement à la définition de l'emploi temporaire²⁸ prévue dans l'article 495 de manière qui interdit à l'entreprise autorisée l'exercice de toute autre activité, l'article 477²⁹ donne une définition souple aux Agences de recrutement privées leur permettant d'exercer certaines ou toutes les autres missions sans leur interdire explicitement l'exercice d'activités supplémentaires telles que l'orientation ou la formation en vue de l'insertion professionnelle et la promotion de l'emploi ou autres exigences de recrutement, soit de leur propre initiative ou suite à la demande des clients.

Et puisque la liberté d'entreprendre est garantie par la Constitution, le champ reste ouvert devant toute entreprise pour mettre ses salariés à la disposition des tiers en vue d'exécuter les tâches demandées et pour lesquelles le contrat a été établi. Des missions qui peuvent être simples tels le jardinage ou le gardiennage ou le transport du personnel ou qui nécessitent une expertise de haut niveau comme l'entretien des machines et le matériel informatique ou autres.

En fait, l'abandon du monopole qu'exerçaient les bureaux de l'emploi dès 1921 et le besoin des entreprises en aide au recrutement et la création de l'emploi ont eu pour conséquences l'arrivée de plusieurs agences spécialisées dans différents types d'intermédiation et d'emplois et l'offre des services de base. Et malgré que le code ait donné six mois pour toutes les entreprises qui exercent dans le domaine de l'intermédiation pour l'emploi pour régulariser leurs situations, une minorité seulement a obtenu l'autorisation alors que la majorité d'entre elles sont restées sans conformité avec la loi, et exercent tous les métiers sans se soucier des formalités qui aident à distinguer le travail temporaire des autres types de contrat.

Bien que le travail temporaire semble plus lié à la sous-traitance, puisqu'il vise le recrutement au profit d'autrui, et fondé sur une relation tripartite, les autres situations de mise à disposition ne diffèrent guère de lui sur le plan pratique et ce, même si elles ne dépassent pas juridiquement le cadre du contrat de travail ordinaire conclu entre le salarié et la partie qui le paie, qu'elle soit l'entreprise où il exerce ses tâches ou celle qui l'a

28 - « On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, qui se limite à l'exercice de l'activité prévue au (c) de l'article 477 ci-dessus ».

29 - « On entend par agence de recrutement privée toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs des activités suivantes (...) ».

accrédité pour exécuter la même mission; et malgré la clarté relative du texte, la justice n'a pas pu trancher la question.

C. La confusion de la justice concernant la distinction entre le recrutement temporaire, l'intermédiation et le détachement

Après douze ans de mise en vigueur du régime d'intermédiation, les tribunaux sont contradictoires dans l'interprétation de ses dispositions surtout quand il s'agit de préciser la qualification de la relation de travail entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire après l'expiration de la durée maximale autorisée pour la mission, ou dans le cas du renvoi du salarié à son employeur sans motif valable.

Selon une décision de la cour de cassation (ancienne Cour suprême) prise récemment, la confusion paraît claire entre les missions exécutées dans le cadre de l'intermédiation pour le recrutement, et celle qui concerne exclusivement les entreprises d'emploi temporaire. Ainsi, après que la Cour d'Appel ait considéré à tort, que la relation qui a dépassé la période légale autorisée prévue par les articles 16 et 17 du code du travail, malgré la preuve de la continuité du contrat de mission conclu avec l'entreprise de recrutement temporaire, la cour de cassation a annulé cette décision en considérant que la mission exécutée par la partie plaignante auprès de l'utilisateur en tant que mission temporaire est soumise aux dispositions de l'article 475 du code du travail qui régissent l'intermédiation pour le recrutement, au lieu de l'article 495 qui encadre les entreprises du travail temporaire.³⁰

La même confusion entre les dispositions qui régissent les entreprises de recrutement temporaire et les agences privées de recrutement apparaît dans la décision n° 737 prise le 29/05/2013 dans le dossier social n°597/5/1/2013, puisque les faits de cette affaire montrent que le plaignant s'est lié à une entreprise de recrutement temporaire par un contrat de travail; et cette dernière l'a mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice, auprès de laquelle il a travaillé depuis le 09/01/2008 jusqu'au 28/02/2010; sans qu'elle ait rédigé le contrat de mise à disposition avec le plaignant ni le contrat de mission conclu avec l'entreprise utilisatrice; et s'est contentée de produire l'autorisation qui lui est délivrée pour exercer les missions de recrutement temporaire, et un bulletin de paie qui ne contient aucune mention qui montre que le plaignant est un salarié temporaire, malgré qu'il évoque les dispositions de l'article 500 du code du travail qui fixe la mission dans six mois maximum, et les dispositions des articles 496 et 499 du code du travail. Mais la Cour de cassation a considéré que le défendeur n'est qu'une simple intermédiaire de recrutement malgré qu'elle ait produit l'autorisation d'exercer les missions de l'entreprise

30 - La décision n°1605 en date 25/12/2014 concernant le dossier social n° 1288/5/1/2013 retient que « la plaignante est considérée comme intermédiaire en recrutement selon les dispositions de l'art. 475 et suivants du code de travail, son but est de faciliter la rencontre entre l'offre et la demande en matière d'emploi, ainsi que tous les services proposés aux demandeurs d'emploi en vue de promouvoir l'emploi et animer l'intégration professionnelle, et la plaignante en tant qu'agence privée pour l'emploi rapproche entre les offres et les demandes d'emploi; et elle recrute des salariés pour les mettre temporairement à la disposition d'un tiers appelé l'utilisateur qui fixe ses missions et contrôle leurs exécutions, et le tribunal quand il a appliqué les dispositions des art. 16 et 17 du code du travail, et a considéré la demande du salarié auprès de la plaignante en s'appuyant sur les dispositions des deux articles cités en haut, il a interprété sa décision de manière fautive » décision publiée dans le bulletin des décisions de la Cour de cassation en matière sociale; numéro 19 l'année 2015 p 43-44.

de recrutement temporaire, et elle a considéré aussi que le contrat de mission prévu dans l'article 500 du code du travail lie l'entreprise utilisatrice et le plaignant, et que l'entreprise de recrutement temporaire n'a aucun lien avec ce contrat, et que le caractère temporaire de l'activité de l'employeur est la preuve qui précise la nature du contrat en tant que contrat à caractère temporaire.³¹

En plus de la grande confusion entre les dispositions des entreprises d'emploi temporaire et la simple intermédiation en emploi, la décision a négligé les dispositions du deuxième paragraphe de l'art. 495 qui considère les entreprises d'emploi temporaire en tant qu'employeur soumis à tous les engagements découlant du contrat de travail. Le dépassement de la durée de la mission temporaire expose l'entreprise à une amende allant de 2000 à 5000 dirhams, et selon les dispositions de la loi, transforme le contrat temporaire en contrat à durée indéterminée puisque les entreprises de recrutement temporaire sont habilitées à contracter de tels contrats et soumises au droit du travail dans le reste de ses dispositions.

La déclaration du tribunal que le contrat de mission lie le salarié à l'entreprise utilisatrice et n'a aucune relation avec l'entreprise d'emploi temporaire malgré l'existence du contrat de mission et le paiement du salaire par l'entreprise de recrutement temporaire, n'est basée sur aucun fondement juridique.

La Cour de cassation, dans sa décision n°1617, a décidé que la responsabilité de mettre fin arbitrairement au contrat de mission par l'entreprise utilisatrice, incombe à l'entreprise de recrutement temporaire, puisque l'entreprise de recrutement temporaire rend l'entreprise utilisatrice responsable de mettre fin arbitrairement³² au contrat de mission.

Chapitre 2 : Le contrat de sous-entreprise et l'imbrication des modes d'emploi atypiques avec la sous-traitance de l'emploi

Si l'embauchage par le biais des agences de recrutement privées représente l'une des principales manifestations du travail en sous-traitance, puisqu'il aboutit juridiquement à une relation de travail triangulaire, les autres relations commerciales qui visent l'externalisation des tâches, la sous-entreprise, et l'adhésion aux chaînes de coopération et d'approvisionnement génèrent elles aussi, à des degrés différents, un impact sur la

31 - Décision publiée dans la revue de la cour de cassation n°78 page 327 - 330. «Et puisque l'activité de l'entreprise revêt un caractère temporaire en tant qu'intermédiaire en recrutement, elle fournit à ses clients en main-d'œuvre dont ils ont besoin, et met ses salariés à la disposition d'une tierce personne qui est l'utilisatrice, et par conséquent son rôle reste limité dans la qualité d'intermédiaire en emploi selon l'autorisation qui lui est délivrée, ainsi que ses statuts, mais les cas prévus dans l'art 500, ils concernent la relation du salarié avec l'entreprise utilisatrice et non la relation avec l'entreprise employant, et elle n'est pas obligée de le mentionner dans le bulletin de paie, et la nature juridique de l'activité de l'entreprise employant reste le juge pour préciser la nature du contrat comme contrat temporaire ».

32 - la décision n°1617 en date du 23/08/2012 dans le dossier social n°582/5/1/2011 stipule que «..la relation de dépendance au sens juridique en tant que supervision ; orientation et contrôle, lie le salarié à l'entreprise de recrutement temporaire et non l'entreprise utilisatrice, et si l'entreprise utilisatrice met fin à sa relation avec le salarié, c'est à l'entreprise de recrutement temporaire qu'incombe la tâche de lui trouver un emploi alternatif ou son indemnisation». Décision publiée dans le bulletin des décisions de la Cour de cassation en matière sociale numéro 13 année 2014, p. 137 – 138.

situation et les conditions du travail. Il convient d'abord d'évoquer les dispositions légales générales qui concernent les relations de travail dans le cadre du contrat en sous-traitance (1) ensuite voir les enseignements qu'on peut puiser des législations et régimes en vigueur en matière de sous-traitance dans le secteur public (2). Cependant, la prise de la sous-traitance des formes non conventionnelles de recrutement reste le plus grand défi pour l'emploi décent(3).

1 – La protection juridique prévue dans le droit du travail en matière de contrat de sous-entreprise

Jusqu'à la promulgation du code de travail, les dispositions qui régissent le travail en sous-traitance sont restées éparpillées entre les dispositions prévues dans le code des obligations et des contrats (DOC) concernant le contrat de sous-traitance, et celles à portée sociale cristallisées dans les mesures concernant les salaires et la garantie de leurs paiements. Avec la promulgation du code du travail, le Dahir de 1953 a été abrogé et son dispositif a été distribué dans ce code selon les sujets abordés avec abandon de la question du prêt de la main d'œuvre puisque elle a été dévolue aux agences privées de recrutement, et la réservation d'un chapitre pour le recrutement en sous-entreprise (a) qui traite spécialement la question de la protection des salaires en cas d'insolvabilité (b).

A. Définition du contrat de sous-entreprise

En dépit du dépassement des relations contractuelles interentreprises du cadre du code du travail dont le champ d'application se limite à la relation de travail liant l'employeur et le salarié; le législateur a consacré le titre II du code du travail au « contrat de sous-entreprise» et le régit par les articles 86 à 91.

Ainsi, l'art. 86 définit le contrat de sous-entreprise comme un « contrat établi par écrit, par lequel un entrepreneur principal charge un sous-entrepreneur de l'exécution d'un certain travail ou la prestation de certains services». Cette définition peut soulever le problème d'y intégrer une relation commerciale en dehors du contexte objectif pouvant abriter une définition législative, en plus de limitation du concept dans la relation dans un contrat écrit, ce qui peut limiter le champ de la protection souhaitée et qui peut contredire la définition en vigueur dans d'autres législations ou pratiquée selon l'usage dans des secteurs comme le bâtiment, l'agriculture ou le commerce.

Cette définition peut être critiquée aussi du fait qu'elle ne procure pas de critères de distinction entre les contrats de services et de ventes associés à des services d'un côté, et les contrats de sous-traitance telles qu'ils sont devenus courants entre les entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et la recherche pratique et les expertises et autres cas dont il est difficile de distinguer l'entreprise principale de l'entreprise secondaire.

La même hésitation apparaît dans l'interprétation du dernier paragraphe du même article qui dispose qu'« Il est fait recours au contrat de sous-entreprise tant qu'il est en faveur de l'entreprise principale et ne porte pas préjudice aux intérêts des salariés». Même si selon l'esprit de la première phrase, la décision revient à l'entreprise principale, la même chose vaut en fait pour les deux entreprises, aussi la prise en compte de l'intérêt des salariés ne permet pas la distinction entre eux qu'ils soient en relation salariale avec l'entreprise

supposée principale ou celle en contrat avec elle. A cela s'ajoute l'obligation de respect des droits des salariés qui paraît une condition supplémentaire, alors que les droits des salariés sont basés sur une législation de droit commun applicable dans tous les cas et ce, sans relation avec la nullité ou non du contrat de sous-entreprise.

B. la garantie des créances résultant du travail salarié

L'article 87 premier paragraphe rappelle que le sous-entrepreneur, en tant qu'employeur, est tenu d'observer toutes les dispositions de la loi, ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale.

Alors que le paragraphe suivant ajoute que « Si le sous-entrepreneur n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, l'entrepreneur principal est tenu de veiller à l'observation des dispositions du livre II de la présente loi relatives aux salariés ». En se référant aux dispositions citées de cette manière, il s'avère qu'elles contiennent toutes les règles qui régissent les relations individuelles de travail et la réglementation du travail salarié, y compris les conditions relatives à l'ouverture de l'entreprise, au règlement intérieur, à la protection de l'enfant et la femme salariée, au temps du travail, aux congés, à l'hygiène et la sécurité, aux services médicaux et au salaire et son paiement, etc. Comment un entrepreneur en contrat avec un employeur contraint comme lui par la législation sociale, même s'il n'est pas inscrit au registre de commerce et ne possède pas un fond commercial, puisse veiller à respecter la responsabilité de ce dernier envers ses salariés? Comment veiller sur des droits découlant d'une relation bilatérale entre des parties autres que lui? Il est évident que cette formulation ne fait pas incombler à l'entrepreneur principal la responsabilité en cas de manquement du sous-entrepreneur à ses obligations; et si tel était le cas il ne serait pas, selon les dispositions qui suivent, responsable spécialement de garantir les salaires en cas de faillite exclusive de la sous-entreprise.

La lecture de l'article 88 suscite le même doute puisqu'il prévoit que « le sous-entrepreneur doit porter sur la carte de travail et le bulletin de paie prévus aux articles 23 et 370 de la présente loi les mentions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail ». Or, il est tenu d'exécuter toutes les obligations découlant du droit social comme le rappelle le paragraphe 1 de l'art. 87.

Ces observations poussent à croire que ces dispositions n'entraînent pas d'engagements clairs opposables à l'entrepreneur principal sauf en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur non inscrit au registre de commerce comme c'était le cas dans la législation antérieure au code de travail actuel. Mais les dispositions nouvelles étendent la garantie de l'entrepreneur principal envers les salariés du sous-entrepreneur insolvable et ce, au-delà des salaires et établit la procédure de réclamation de la garantie due.

Dans ce cadre, l'article 89 stipule qu'en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur non inscrit au registre du commerce et non affilié à la CNSS, l'entrepreneur principal est tenu, à concurrence des sommes dues au sous-entrepreneur en faveur des salariés travaillant pour le compte de ce dernier, d'honorer les engagements, que les travaux soient exécutés ou les services soient fournis dans les établissements de l'entrepreneur principal ou leurs dépendances ou qu'ils le soient dans des établissements ou dépendances autres que

les siens ou qu'ils soient exécutés par des salariés travaillant à domicile. Cette garantie englobe les salaires et les indemnités de licenciement et les indemnités de congé annuel.

Il est constaté là aussi que la formulation du texte n'était pas réussie, puisqu'on ne sait pas si la garantie de l'entrepreneur principal est établie sur l'absence de l'inscription au registre de commerce et l'inscription à la Caisse de sécurité sociale ou sur l'absence de l'une d'entre elles; pour la consécration privilégiée des salaires et leurs accessoires et pour la CNSS qui est habilitée dans ce cas à immatriculer les salariés avec effet rétroactif, et exiger le paiement des cotisations à compter de cette date.

La faiblesse de précision dans la rédaction du texte apparaît aussi à propos de la garantie des indemnités des accidents de travail et les maladies professionnelles, puisque le dernier paragraphe de l'art. 89 l'a limitée aux cas où le travail soit exécuté dans les locaux de l'entreprise principale sans lien avec l'assurance obligatoire et la période de l'accident.

De leur part, les articles 90 et 91 soulèvent le problème de leur homogénéité, puisque le premier autorise les salariés et la CNSS, sans délais obligatoires, de porter plainte contre l'entrepreneur principal pour demander leurs dus, alors que l'art. 91 oblige à demander ce qui est principal, c'est-à-dire les salaires dus, par l'envoi à l'entrepreneur principal d'un avis de défaut de paiement «dans les soixante jours qui ont suivi la date d'exigibilité des salaires du dernier mois ou de la dernière quinzaine, demeurés impayés». C'est une étape qui ne s'intègre pas parmi les éléments d'insolvabilité permettant aux salariés ou aux autorités concernées de s'orienter vers l'entrepreneur principal.

2 – La protection des transactions dans le secteur public

Dans le cadre du programme d'ajustement structurel, le gouvernement a procédé à la privatisation des entreprises publiques et à l'externalisation de plusieurs tâches à travers la délégation de leur gestion aux privés ou la contractualisation avec les privés pour offrir des services internes aux administrations publiques ou des services externes aux usagers. Ces opérations ont soulevé des réserves quant aux droits acquis dans le cadre des règlements internes des entreprises publiques et au licenciement collectif, réserves qui ont été satisfaites par les responsables qui imposent, souvent, le transfert des salariés dans les entreprises bénéficiaires.

Durant la dernière décennie, le législateur a valorisé cette expérience en adoptant des législations qui concernent la gestion déléguée, les marchés publics et le partenariat entre le secteur public et le secteur privé et qui ont traité la situation des salariés et du personnel.

A. les dispositions du régime de la gestion déléguée

La gestion déléguée est définie par l'article 2 de la loi 54-05³³ (10) comme étant « un contrat par lequel une personne morale de droit public, dénommée «délégant» délègue, pour une durée limitée, la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à une

33 - - Dahir n° 1-06-15 du 15 moharram 1427 (14 février 20 06) portant promulgation de la loi n° 54-05 relative à la gestion déléguée des services publics. Bo n°5404 en date du 16/03/2006 p744, voir à ce sujet le rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, auto saisine n°18, 2015.

personne morale de droit public ou privé, dénommée «délégataire» en lui reconnaissant le droit de percevoir une rémunération sur les usagers et/ou de réaliser des bénéfices sur ladite gestion». Le dernier paragraphe ajoute que « La gestion déléguée peut également porter sur la réalisation et/ou la gestion d'un ouvrage public concourant à l'exercice du service public délégué».

Quant aux droits des salariés à l'occasion du transfert de la gestion du service public au délégant, l'article 26 insiste sur le principe du maintien personnel relevant du service délégué avec maintien de ses droits acquis « sauf clause contraire du contrat de gestion déléguée », il a exigé aussi du délégataire qui envisage de faire des réajustements significatifs des effectifs dudit personnel, que « les niveaux et modalités de ces réajustements doivent figurer dans le contrat de gestion déléguée et ce, dans le respect de la législation en vigueur ». Sachant que l'article 12 relatif aux éléments du contrat oblige d'annexer une liste des noms des salariés et leurs situations administratives dans le service public délégué.

Par ailleurs, l'article 30 oblige le délégataire d'élaborer un « statut du personnel fixant en particulier les conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement des carrières du personnel de la gestion déléguée ».

Cette loi autorise le recours à la sous-traitance conformément à des conditions précises, et « le délégataire reste responsable à titre personnel, envers le délégant et les tiers pour honorer toutes les obligations que lui impose le contrat de gestion déléguée. Et dans ce cas il faut préciser les modalités et conditions de sous-traiter, et l'objet de règlements annexes ».

B. Les dispositions prévues dans le régime des marchés publics

L'art. 158 du décret n°2-12-349 en date du 20 mars 2013 relatif aux marchés publics prévoit la possibilité de sous-traiter et définit la sous-entreprise en tant que « contrat écrit par lequel le titulaire du marché public confie l'exécution d'une partie de son marché à un tiers ».

Le deuxième paragraphe ajoute que l'adjudicataire du marché choisit en toute liberté le / les sous-traitants sous réserve qu'ils soient choisis parmi les entreprises qui répondent aux qualités minimales requises pour les soumissionnaires aux marchés publics, tel qu'il a été précisé dans l'art. 24³⁴ du même décret. Le maître d'ouvrage peut prévoir dans le cahier de prescriptions spéciales une clause en vertu de laquelle le titulaire du marché est tenu, lorsqu'il envisage de sous-traiter une partie du marché, de la confier à des prestataires installés au Maroc et notamment à des petites et moyennes entreprises.

La sous-traitance reste limitée à une part ne dépassant pas 50% du montant du marché, et ne concerne pas le lot ou le corps d'état principal du marché. Le cahier des prescriptions spéciales mentionne la partie du marché et aussi les travaux qui ne peuvent être l'objet d'une sous-traitance.

34 - L'article 24 stipule en particulier qu'il faut que les personnes physiques ou morales que le maître du marché compte engager aient les qualités légales, techniques et financières requises, et qu'ils soient en situation fiscale conforme.

Dans tous les cas, le titulaire du marché « avise le maître d'ouvrage de la nature des travaux qu'il compte exécuter en sous-entreprise et l'identité des contractants (...) et leurs adresses commerciales ou les noms et adresses de leur sociétés, et une copie légalisée conforme du contrat ». Le maître d'ouvrage peut exercer un droit de récusation par lettre motivée, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de l'accusé de réception, notamment lorsque les sous-traitants ne remplissent pas les conditions prévues à l'article 24.

Le titulaire du marché demeure en vertu du paragraphe 6 du même article 158, responsable personnellement de toutes les obligations résultant du marché tant envers le maître d'ouvrage que vis-à-vis des ouvriers et des tiers. Le paragraphe ajoute que « le maître d'ouvrage ne se reconnaît aucun lien juridique avec les sous-traitants ».

Il est donc tout à fait naturel, dans ce contexte, que le décret ne traite pas la condition des salariés en raison de sa nature réglementaire et de la soumission des ouvriers concernés au code du travail. On constate à ce propos, que le chapitre dans lequel est traitée la sous-entreprise, ne peut être appliqué aux marchés publics puisque les garanties qu'il offre aux salariés se limitent aux entreprises qui ne sont pas inscrites au registre de commerce et dans la caisse nationale de la sécurité sociale, alors que l'art. 24 du décret oblige toutes les entreprises principales et secondaires à satisfaire toutes les conditions légales.

On constate aussi que ce décret ne respecte pas le contenu de la convention internationale n°94 relative aux conditions de travail dans les contrats généraux issus de l'Organisation internationale de Travail en 1949 que le Maroc a ratifié le 20 septembre 1956, et qui oblige les Etats à intégrer dans le dispositif juridique des marchés publics, des conditions susceptibles d'être appliquées aux entreprises principales et aux sous-entreprises, et qui visent à garantir les salaires et la durée du travail et des primes qui ne soient pas moins favorables que celles en vigueur selon la loi ou les conventions collectives pour le même travail ou pour des travaux de même valeur. Cette convention impose aussi l'affichage dans des endroits exposés des sites de travail pour informer les ouvriers sur les conditions de leur travail.

Cependant, à propos de la garantie du paiement des salaires, elle impose des retenues du montant du marché dépassant ainsi le cadre que le code de travail a établi en cas d'insolvabilité des sous-traitants qui ne remplissent pas les conditions commerciales et les conditions commerciales et les obligations sociales.

C. les dispositions contenues dans le régime de partenariat entre le secteur public et privé

Le partenariat entre les secteurs public et privé a pour but d'offrir des services et des structures économiques, sociales et administratives de qualité et moins coûteuses. Il aspire aussi, selon le préambule de la loi n°86-12³⁵ à l'émergence de groupements ayant une référence nationale dans ce domaine et à l'encouragement de l'activité des petites et moyennes entreprises dans son périmètre à travers le contrat en sous-entreprise.

35 - La loi n° 86-12 relative aux contrats de partenariat public-privé (CPPP) promulguée par le Dahir n° 1-14-192 du 24 décembre 2014.

Le premier article définit le contrat de partenariat entre les secteurs public et privé comme étant « un contrat de durée déterminée, par lequel une personne publique confie à un partenaire privé la responsabilité de réaliser une mission globale de conception, de financement de tout ou partie, de construction ou de réhabilitation, de maintenance et/ou d'exploitation d'un ouvrage ou infrastructure ou de prestation de services nécessaires à la fourniture d'un service public ».

A l'instar de la gestion déléguée, cette loi a ouvert la possibilité de sous-traiter avec le partenaire privé à condition qu'il traite avec les entreprises qui remplissent les conditions des commandes publiques pour exécuter une partie des missions qui lui ont été confiées sous sa responsabilité personnelle, et qu'il informe la personne publique des contrats en sous-entreprise qu'il signe et ce, avant le début de son exécution.³⁶

3 – Les formes atypiques d'emploi et leur intégration dans l'emploi en sous-traitance

En attendant que le travail salarié acquiert une place centrale dans le domaine de l'emploi, et soit renforcé par un régime de protection sociale, le travail indépendant est resté attaché à tous les modes de production et une référence pour l'exercice de différents métiers, qui partage avec le travail salarié la plupart des dispositions et coutumes professionnelles, comme le prouve le code des obligations et des contrats, le code Napoléonien - Français des dispositions communes pour les contrats de louage de service qui sont connus aujourd'hui comme les contrats de travail et les contrats de louage d'ouvrage qui englobent tous les autres types d'emploi non soumis à la dépendance.³⁷

La rupture définitive entre les dispositions du code civil régissant le travail salarié et le code du travail, n'est intervenue qu'avec la promulgation du code de travail, sachant que les relations salariales qui n'y sont pas assujetties demeurent théoriquement soumises aux dispositions du code civil.³⁸

L'évolution législative réalisée au Maroc dans ce domaine ne diffère pas du processus emprunté, bien avant lui, par les autres pays industrialisés depuis le début du dix-neuvième siècle, et suivi par la suite par d'autres pays aspirant à réaliser le même modèle de développement qui garantit la justice sociale à travers le travail décent pour tous.

Mais 80% des forces productives à travers le monde ne bénéficient pas de la protection sociale construite selon ce modèle, alors que la concurrence acharnée depuis l'avènement de la mondialisation pousse vers la déstabilisation des fondements de ce modèle social ciblant la flexibilité du travail, la diminution des dépenses publiques et la libération des employeurs des obligations sociales.

Après avoir considéré que le développement économique et social passe obligatoirement par l'élargissement du champ du travail salarié, il s'avère aujourd'hui que la transformation du travail et des relations économiques dans le cadre de la mondialisation du travail

36 - Article 20.

37 - La deuxième partie de la section 3 du livre II, les articles de 723 à 729, alors que les articles 759 à 780 traitent de la location de métier

38 - Voir à ce propos l'article 4 du Code de travail.

favorise le travail indépendant au Maroc et ailleurs, et encourage son intégration dans le champ du travail décent (a) et peut-être, la création d'un régime juridique propre à l'auto-emploi répond à cette ambition au moins sous l'angle de la promotion de l'emploi et la transition vers l'économie organisée (b). Cependant, le travail indépendant reste en dehors du cadre de la protection sociale et représente ainsi un danger pour son élargissement(c).

A. La situation juridique du travailleur indépendant

Au sens de l'article 723 du Code des obligations et des contrats « le louage d'ouvrage est celui par lequel une personne s'engage à exécuter un ouvrage déterminé, moyennant un prix que l'autre partie s'engage à lui payer ». Il s'avère à travers l'article suivant du même code, qu'il est confirmé que le concept de « l'ouvrage » et « créer une chose » englobe aussi les services que des gens proposent pour différents métiers tels les professeurs et les maîtres artisans. Et il résulte aussi de l'article 740 que cette définition englobe aussi les cas dans lesquels le maître d'ouvrage fournit à l'ouvrier indépendant tous les outils, alors que ce dernier offre son effort comme c'est le cas pour les métiers manuels comme la maçonnerie, la peinture ou l'ébénisterie, etc.

Le rapprochement entre ces relations a créé un long conflit dans la doctrine et la justice françaises, qui a été tranché définitivement par la jurisprudence qui a pris comme critère la dépendance juridique de l'ouvrier envers son employeur. Et c'est ce critère qui a été retenu par l'article 6 du Code du travail quand il énonce que « Est considérée comme salariée toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement ».

Puisque les dispositions contenues dans le code des obligations et des contrats sur cette question n'ont connu que des changements tacites à travers la législation du travail et les législations concernant l'exercice de certains métiers, elles constituent la référence générale dans les relations contractuelles de l'emploi non salarié ou le travail indépendant; et parmi ses principales dispositions, il y a :

- L'accord présumé sur le paiement d'un prix ou salaire lorsqu'il s'agit de services ou d'ouvrages qu'il n'est point d'usage d'accomplir gratuitement, ou lorsque celui qui les accomplit en fait sa profession ou son état, ou lorsqu'il s'agit d'une affaire commerciale ou d'un fait accompli par un commerçant dans l'exercice de son commerce (art.732) ;
- L'interdiction pour le locateur de services ou d'ouvrage d'en confier l'exécution à une autre personne, lorsqu'il résulte de la nature des services ou de l'ouvrage ou de la convention des parties, que le commettant avait intérêt à ce qu'il accomplît personnellement son obligation (art.736) ;
- La responsabilité du travailleur indépendant, non seulement de son fait, mais de sa négligence, de son imprudence et de son impéritie (art.737), des conséquences résultant de l'inexécution des instructions qu'il a reçues, lorsqu'elles étaient formelles, et qu'il n'avait aucun motif grave de s'en écarter ; lorsque ces motifs existent, il doit en avertir le commettant et attendre ses instructions (art.738), et du fait et de la faute des personnes qu'il se substitue, qu'il emploie ou dont il se fait assister (art. 739).

Parmi les dispositions prévues dans la section 3 relatives au louage d'ouvrage et qui concernent spécialement le domaine du bâtiment, il faut signaler l'article 780 qui a initié le contenu du code en la matière concernant le contrat de sous-entreprise, et qui dispose que «Les ouvriers et artisans employés à la construction d'un édifice ou autre ouvrage fait à l'entreprise ont une action directe contre celui pour lequel l'ouvrage a été fait, à concurrence de la somme dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur au moment de la saisie valablement faite par l'un d'eux, et après cette saisie. Ils ont un privilège au prorata entre eux sur ces sommes, qui peuvent leur être payées directement par le maître, sur ordonnance. Les sous-traitants employés par un entrepreneur, et les fournisseurs de matières premières, n'ont aucune action directe contre le commettant. Ils ne peuvent exercer que les actions de leur débiteur ».

Il va sans dire que ces dispositions non contraignantes sont écartées au profit de la liberté contractuelle contenue dans l'article 230 du Code des Obligations et des Contrats, et conformément aux textes législatifs contraires en particulier ceux qui concernent l'organisation des métiers libres et l'exercice de certains métiers. Mais la rareté des contrats écrits dans les relations professionnelles ordinaires favorise l'application de ces dispositions en plus des usages professionnels dans une large mesure, surtout dans les relations avec les petites entreprises et le privé, afin de constituer un environnement encourageant le recours à l'emploi indépendant sous forme de sous-traitance qui peut être utilisé par certaines entreprises pour alléger les obligations sociales, et qui peut raffermir cette indépendance par divers moyens dont entre autres, l'incitation du travailleur à l'inscription au registre de commerce ou la taxe professionnelle, en plus du fait que l'établissement de contrats écrits prouvant la qualité d'ouvrier indépendant avec laquelle il a contracté.

La rareté des contrats écrits entre les entreprises et les ouvriers indépendants dans les pays industrialisés a fait que les relations professionnelles qui s'établissent entre eux sont en dehors du cadre professionnel, très limitées et entourées de méfiance de la part de l'inspection de travail, et peuvent être interprétées par la justice en tant que relation de travail chaque fois qu'il lui est prouvé que la dépendance de l'ouvrier indépendant économiquement à l'entreprise avec lequel elle s'est contracté atteste de l'existence d'une dépendance juridique de fait ou déguisée, surtout quand il s'agit d'anciens salariés qui ont été séduits par la qualité d'ouvrier indépendant ou quand l'entreprise est le client et le seul donneur d'ordre de l'ouvrier indépendant.

Mais les mutations du travail et des conditions de son exécution prouvent aussi que les travailleurs trouvent la plupart du temps un intérêt certain à créer une entreprise individuelle et s'engager dans un réseau de relations professionnelles et commerciales qui leur permettent l'opportunité d'investir leurs potentialités et leur savoir-faire auprès de plusieurs entreprises et fixer les conditions du travail en fonction de leur productivité élevée et la maîtrise du temps de leur travail et de réaliser en plus l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie sociale.

Face à ces évolutions, le législateur et la justice dans certains pays ont été obligés de confirmer la légalité de ces pratiques ; ce qui a amené le législateur français à ajouter l'article L2182-6-1 au code du travail pour définir le travailleur indépendant comme

étant celui « qui définit seul les conditions du travail ou de manière contractuelle avec l'entreprise ordonnatrice ».

L'exercice du travail indépendant peut être le fait d'un choix libre ou obligé, comme il peut intervenir au début de la carrière professionnelle ou en cours de carrière ou après sa fin ; et donc peut se mélanger avec les droits sociaux acquis ou pousser vers leur abrogation. Dans tous les cas, le recours au travail indépendant demeure un comportement professionnel individuel et son intégration ou non au travail décent reste tributaire non seulement des capacités individuelles du travailleur indépendant, mais aussi de l'étendue de la couverture sociale dans la société, la rentabilité de son travail et les horizons de son intégration dans l'environnement professionnel et social, et lui créer les conditions de formation et qualification continue ; et ce sont les mêmes questions et horizons que soulève le régime d'auto-emploi au Maroc.

B. Le statut de l'ouvrier dans le cadre du régime de l'auto-emploi

Au sens de la loi n° 114-13, on entend par « auto-entrepreneur » toute personne physique exerçant, à titre individuel, une activité industrielle, commerciale ou artisanale, ou prestataire de services, dont le chiffre d'affaires annuel réalisé ne dépasse pas 500.000 dirhams pour les activités industrielles, commerciales et artisanales, et 200.000 dirhams pour les prestations de services. La liste des activités industrielles, commerciales et artisanales et la liste des prestations de services sont fixées par voie réglementaire.

Ce régime offre une motivation fiscale et l'inscription dans un registre national pour l'entrepreneur au lieu du registre de commerce ; et l'exonération du régime de la comptabilité commerciale, en plus de la possibilité de prendre son domicile d'habitation ou tout autre local comme siège social déclaré. Il se distingue aussi par la facilité des déclarations ; puisque Barid Al Maghreb s'est engagé à tenir le registre national de l'auto-entrepreneur et recevoir les demandes de s'y inscrire et la transmettre aux autorités concernées ainsi que les déclarations des revenus et les impôts consécutifs, et organiser et offrir les informations à toutes les administrations concernées.

En plus du rôle vital dévolu à Barid Al Maghreb, à travers des guichets spéciaux ouverts dans tous ses bureaux pour orienter les concernés, les informer et les accompagner ; la loi a confié à l'Agence nationale pour la Promotion de la petite et moyenne Entreprise les missions de sensibilisation, de formation et d'aide dans le cadre de programmes réalisés en partenariat avec les ministères, les institutions publiques, les privés, et les organisations de la société civile concernées par les entreprises, la formation, l'auto-emploi, et le passage à l'économie organisée.

Une commission nationale auprès de l'autorité chargée de l'industrie se charge de veiller au suivi du régime et de son évaluation, œuvrer à développer son efficacité et d'établir un rapport annuel à ce propos.

La protection sociale prévue par la loi dans son article 2 reste tributaire de la promulgation d'une législation propre, ce qui prouve que l'auto-entrepreneur n'est pas concerné, jusqu'à présent, non seulement par le code du travail et la sécurité sociale, mais aussi par l'assurance maladie obligatoire et le régime d'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Parmi les interrogations que soulève ce régime, sa capacité à participer aux marchés publics, à la gestion déléguée, au partenariat entre les secteurs public et privé, et l'étendue de sa soumission aux dispositions du code de commerce en ce qui concerne la difficulté de l'entreprise, la faillite et la saisie pour cause financière.

Par référence aux législations comparées, il s'avère que ce régime qui a résulté du droit ordinaire même en ce qui concerne les régime des artisans professionnels qui supposent l'inscription en cette qualité pour exercer l'activité, sont utilisés souvent comme métiers complémentaires qu'exercent les salariés avec autorisation de l'employeur, les retraités, les étudiants et les agriculteurs, ou bien pour exécuter un projet précis déterminé dans le temps ou susceptible de se transformer en pratique commerciale ou artisanale intégrée dans le régime normal. Ainsi l'on constate que le nombre des entreprises qui sont créés annuellement dans ce cadre dépasse celles qui sont rayées. De même, les expériences réussies sont le fruit de cet outil dans les quartiers populaires et le milieu rural avec la création de réseaux à travers les contrats civils, la formation, et l'adoption par les petites et moyennes entreprises, ainsi que par le secteur bancaire. Ce régime a connu dans certains cas une ouverture sur la collaboration familiale et une complémentarité avec le régime des allocations sociales.

Les critiques à l'égard de l'auto emploi ciblent son utilisation pour le déguisement de la relation salariale et la consécration de la concurrence déloyale envers les artisans et les petites entreprises en premier lieu, surtout en ce qui concerne les avantages fiscaux et administratifs.

Le caractère jeune de l'expérience marocaine dans ce domaine ne permet pas de l'évaluer objectivement. Malgré cela, on peut supposer la faiblesse de son utilisation dans la sous-traitance pour deux raisons essentielles ; la première revient à la faiblesse du volume qu'elle prend jusqu'à présent ; et la deuxième raison réside dans les énormes possibilités offertes par l'économie informelle aux entreprises pour se dérober de leurs devoirs légaux et traiter avec des fournisseurs qui échappent totalement aux circuits de suivi administratif et fiscal.

C. Les manifestations de l'interférence entre les relations atypiques de travail avec la sous-traitance

Parlant de l'étude préparée par le Bureau International de Travail sur les formes atypiques d'emploi connues à travers le monde, on constate que la dimension sociale de l'exercice de la sous-traitance consiste à promouvoir l'emploi à mesure que les chaînes d'approvisionnement mondiales se développent et dans la nécessité d'éviter la participation de l'emploi temporaire et non structuré dans la précarité sociale.

De ce point de vue, il s'avère que les domaines de dysfonctionnements supposés ne sont pas liés à l'utilisation de la sous-traitance parce que la situation de l'entrepreneur indépendant est fragile, mais plutôt à cause du retard de la législation et la jurisprudence à suivre les formes non conventionnelles de l'emploi surtout au niveau de la couverture sociale dont bénéficient les salariés.

Pour approcher le sujet de cet angle, on peut évoquer le régime du stage d'insertion et le régime de l'emploi pour une durée déterminée dans la fonction publique, puisqu'ils

sont considérés comme des inventions nationales qui ont pour but d'assurer l'équilibre entre la flexibilité et la promotion de l'emploi décent. Sachant qu'il n'est pas question d'inclure ce genre de relations professionnelles dans les relations de la sous-traitance à grande échelle. Ensuite, on peut aborder la problématique générale que posent les relations atypiques de l'emploi à partir de deux modèles qui préoccupent les chercheurs dans ce domaine et concernent l'emploi partiel ou pour un certain temps et l'emploi à travers les plateformes électroniques de coopération.

L'emploi par contrat de stage pour insertion

Dès 1993, l'autorité publique a adopté un régime pour motiver les entreprises qui organisent des stages pour l'insertion professionnelle au profit des jeunes diplômés, et a introduit des réajustements sur ce texte en 2015.³⁹

Les principales composantes de ce régime résident dans ce qui suit :

- La limitation de la durée du contrat pour insertion dans 24 mois maximum ;
- La liberté du salaire, mais qui doit être compris entre 1600 et 6000 Dirhams par mois ;
- La liberté de résilier le contrat ;
- L'exonération de l'immatriculation du stagiaire à la caisse nationale de la sécurité sociale, mais la dernière réforme a offert aux stagiaires la possibilité d'avoir l'assurance maladie obligatoire auprès de la même caisse. L'Etat prend en charge le montant des cotisations qui en résultent ;
- L'exonération de l'impôt sur le revenu à hauteur de 6000 Dirhams ;
- La possibilité de proroger l'exonération d'impôt pour 24 mois en cas d'insertion définitive du stagiaire porteur d'un diplôme scientifique ou professionnel.

L'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et les compétences est chargée de gérer ce régime dans le cadre du programme « Idmaj », et puisque les avantages qu'il offre concernent les jeunes bacheliers et les diplômés professionnels et diplômés supérieurs, un grand nombre d'entreprises recourent à ce procédé pour l'emploi des jeunes de façon systématique et permanente sans les insérer en fin de stage; et c'est pour cela que la dernière réforme a prévu l'obligation d'insertion de 60% des stagiaires pour que l'entreprise puisse continuer à bénéficier de ce régime.

Certaines entreprises recourent de manière intense à l'emploi temporaire sans insertion, en faisant fi des qualifications professionnelles requises, sachant que certains emplois comme ceux exercés dans les centres d'appel ou dans les agences de communication ne demandent qu'une courte période de formation. Autant ces comportements prouvent le décalage entre la pratique et l'esprit et les objectifs du régime consistant en la formation professionnelle des jeunes diplômés et encouragement des entreprises à créer des postes d'emploi et à sélectionner les compétences qualifiées, autant cet engouement pour le régime est la source du problème, et peut même aggraver le chômage, puisque l'abondance de la demande permet à certaines entreprises de recourir aux stagiaires à

39 - la loi n°101-14 modifiant et complétant le Dahir n°1-93-16 en date du 23 mars 1993 et dont l'exécution a été ordonnée par Dahir n°1-15-27 en date du 29 Rabii 2 1436 (9 février 2015) B.O n°6344 en date du 13 mars 2015.

concurrence de 90% de ses effectifs, pire encore, certaines entreprises exploitent cette demande élevée pour employer certains jeunes sans salaire en prétextant qu'elles les forment. Des rumeurs circulent disant que certaines entreprises exigent des stagiaires des paiements pour couvrir les frais d'assurance ou la formation.

L'emploi par contrats à durée limitée dans les administrations publiques

Le Maroc a connu pendant les premières décennies de son indépendance une pénurie de cadres moyens et supérieurs, et a recouru aux recrutements par contrats des employés marocains et étrangers. Après satisfaction de leurs besoins en fonctionnaires, les administrations publiques ont renoncé à ces recrutements temporaires. L'accès à la fonction publique entraîne directement l'intégration dans ses échelles en vue de la titularisation. Le mode de contrat est resté limité à certaines fonctions et missions supérieures ou pour accompagner les situations de mise à disposition et de détachements.

Après l'orientation vers la compression des effectifs dans le cadre de la réforme et la restructuration de l'administration, l'Etat a ouvert dernièrement la voie au recrutement par voie de contrat à durée déterminée pour les postes budgétaires vacants créés dans la loi de finance. Ce recrutement n'aboutit jamais à la titularisation des cadres de la fonction publique⁴⁰.

Le décret du 9 août 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par contrat dans les administrations publiques permet, chaque fois que le besoin se fait sentir, de recruter par contrats à durée déterminée :

- «des experts pour la réalisation de projets ou des études, réaliser des expertises ou conseils ou effectuer des missions précises, que l'administration ne peut faire avec ses propres moyens» ;
- «.. et des agents pour l'exécution de tâches à caractère temporaire ou pour une période déterminée».

Le nombre de ces experts contractuels de cette manière reste limité à quatre pour chaque département. Ils seront choisis par appel à candidature ouvert devant les candidats titulaires d'un certain niveau universitaire qui dépasse cinq ans en plus de l'expérience professionnelle acquise de la même durée, et dans le domaine de spécialité souhaité. La durée de ces contrats ne peut dépasser deux ans renouvelables dans la limite de quatre ans. Le salaire est fixé dans le contrat selon les qualifications du contractant et son expérience et la nature des missions qui lui sont confiées.

Les agents seront recrutés selon des conditions similaires, mais avec l'obligation de ne pas atteindre l'âge de retraite, et passer un concours après une présélection sur étude de dossier. Et contrairement aux experts, le décret n'a pas limité le nombre d'agents ni leurs compétences.

Les contractuels sont soumis aux mêmes devoirs que leurs collègues fonctionnaires, et leur contrat peut être résilié à tout moment sous réserve d'un préavis d'un mois et du versement d'une indemnité équivalente à un mois de salaire au cas où l'expert ou l'agent a passé plus de douze mois de service.

40 - Voir l'article 3 du décret n°770-15-2 du 9/8/2016 B.O n° 6491 en date du 15 août 2016, p 6052.

En ce qui concerne la protection sociale, le décret reste muet, sauf pour les allocations familiales des agents, alors qu'on ne peut envisager la possibilité de leur affiliation au régime des retraites civiles pour une durée déterminée, alors que leur affiliation au régime collectif constitue une injustice.

Le domaine de recrutement des experts par contrat déterminé reste limité à l'expérience dont l'administration ne dispose pas et ce, sans qu'il s'étende aux missions confiées normalement au cabinet, alors qu'il paraît que l'adoption des mêmes conditions pour la durée de recrutement des agents est contradictoire avec la nature du travail intérimaire ou saisonnier qui justifie leur recrutement.

Les contrats de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel se distingue des autres contrats de travail par le fait qu'il limite la période de travail à un niveau inférieur au temps de travail habituel, puisqu'il y a un accord, par exemple pour travailler une demi-journée ou pour trois ou quatre jours seulement durant la semaine, que le contrat soit déterminé ou indéterminé. Cet accord peut être motivé par la volonté du salarié d'avoir suffisamment de temps pour ses besoins personnels ou par la nature du travail ou par le besoin davantage de flexibilité.

La convention n°175 internationale du travail adoptée par l'OIT en 1994 a défini le travailleur à temps partiel comme étant « un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable » et « la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée », mais cette description ne s'applique pas aux « travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel ».

Cette convention, qui n'est ratifiée que par 14 Etats, aspire à faire bénéficier cette catégorie de travailleurs de tous les droits du travail dont un salaire qui correspond à la durée effective de travail calculé sur la base du salaire complet, le congé de maternité, le congé annuel, la protection de la maternité, et le congé maladie. Cette convention incite aussi les Etats membres à prendre les mesures susceptibles de faciliter le passage volontaire du travail à temps partiel au travail à plein temps et vice-versa.

Le Maroc n'a pas ratifié cette convention, alors que la liberté de contracter et le régime du salaire minimum sur la base de l'heure de travail dans le secteur de l'industrie du commerce et des services (Smig), n'autorisent pas la distinction entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps ou normal. Si les discussions que soulève la nécessité de créer les conditions de travail décent pour les ouvriers et les ouvrières à temps partiel sont absentes actuellement, c'est parce que la réalité l'a consacré à grande échelle pour que le travail à temps plein réunit les conditions de jouissance de la protection souhaitée.

Les contrats du télétravail et à travers les plateformes de coopération

Grâce à la révolution numérique, les conditions de travail ont changé pour plusieurs fonctions et ont ouvert une large possibilité pour organiser le travail en dehors des locaux propres à l'entreprise et en totale indépendance du temps de travail officiel. D'où

l'émergence de problèmes nouveaux qui concernent la santé, la sécurité, la durée du travail, et la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle et le contenu de la dépendance technique de l'employeur. Aussi les développements continus ont créé de nouveaux genres de transactions englobant les produits techniques qui sont bien appréciés par un large public, et par conséquent, cela augmente le nombre des visiteurs des portails gratuits qui les abritent et qui acquièrent les créations et les innovations, autour desquelles s'activent les usagers des produits et programmes...et qui sont tous des comportements difficiles à distinguer entre ce qui est produit par l'exercice d'un métier et celui qui produit par amateurisme, et donc difficile de distinguer ce qui entre dans le domaine des transactions de ce qui reste du domaine des loisirs et de la communication.

Les plateformes électroniques de coopération posent aujourd'hui des défis d'une autre nature, puisqu'elles proposent des services et des produits à vendre en dehors des normes sur lesquelles se construisent les relations d'échanges et d'emploi. On peut citer notamment:

- Les plateformes communes d'achat qui permettent aux consommateurs associés d'acheter des produits pour leur propre consommation ou leurs propres besoins au prix de vente en gros (Croupon, à titre d'exemple) ;
- Les plateformes de participation au financement de projets nouveaux hors des circuits des sociétés ou par le biais de la prise de participation dans le capital qui peut être parfois symbolique (Le pot commun, et Leetchi) ;
- Les plateformes de vente de produits utilisés ou des produits d'artisanat ou la location de maisons et résidences provisoires (Le bon coin, PriceMinister, Ebay) ;
- Les plateformes d'échanges et mutuelles qui proposent le partage des frais sans profit qui peut être le déplacement par la même voiture ou par l'utilisation des équipements à tour de rôle ou par l'échange (lave-linge, élévateur, machine à laver...)⁴¹.

Certaines de ces pratiques ont soulevé des réactions des professionnels pour des raisons liées souvent à la concurrence déloyale au système fiscal, aux professions organisées, système de santé publique, et à d'autres de la part des autorités publiques visant à obliger les plateformes de déclarer les revenus qu'elles distribuent et d'enregistrer les locaux proposés à la location auprès des chambres professionnelles, et la déclaration des cotisations individuelles auprès des organismes de sécurité sociale.⁴²

Actuellement, surgit, le problème des transactions qui emploient à travers les plateformes des services sur commande (Jobing) et qui revêtent à leurs tour des formes différentes, dont :

- Crowdsourcing qui s'occupe de l'exécution de missions immatérielles (d'intelligence humaine) tels la traduction, le montage, et l'archivage numérique des documents, la préparation de programmes numérique, et l'aide technique (Amazon Mechanical

41 - Voir à ce sujet: Susie Bradburn, *Les systèmes d'échange locaux*, Bordeaux, 2015

42 - Voir par exemple l'art. 18 de la loi française n° 2016-1877 en date du 23 décembre 2016 relative au financement de la sécurité sociale pour l'année 2017, et l'art. 24 de la loi française 2016-1918 en date du 29 décembre 2016 rectificative de la loi de finance 2016.

Turk, Foulefactory en France par exemple), puisque les intéressés par ces services sont nombreux qui exécutent des opérations en contrepartie de salaires dérisoires ;

- Le travail domestique sous formes de tâches simples comme le jardinage, la garde des enfants, l'entretien et la réparation (Taskrabbat, Frizbiz, Jemepropose) ;

Le travail indépendant (Freelance) orienté vers des expertises diverses telles la réalisation, le tournage, la photo et la programmation ...etc. (Hopework).

Mais le modèle de la plateforme «UBER» et les applications similaires les plus controversés au point où l'expression «ubérisation» est utilisée pour dénoncer la transformation du travail en marchandise sur le marché sans aucune considération à la personne du travailleur, puisque l'opération est basée sur la location du service à travers la concordance entre une demande et une offre selon des conditions contractuelles avec un portail que ses gestionnaires ne sont pas résidents dans le pays, et sans se conformer au système du transport public des personnes et aux dispositions du code de travail et de la sécurité sociale.

Le même modèle existe en ce qui concerne la livraison des sandwiches par des livreurs qui louent leurs motos et se mettent à la disposition des clients des restaurants selon une tranche horaire fixée, sans aucune garantie de réalisation d'un minimum de commandes qui leur assurent au moins un salaire minimum et une couverture sociale.

Partie III : L'impact de la sous-traitance sur l'emploi et le travail décent au Maroc

Les différentes auditions organisées par la Commission permanente chargée de l'emploi et des relations professionnelles avec les différents acteurs économiques, sociaux et administratifs révèlent que la sous-traitance, au sens large, est devenue une des composantes fondamentales des services publics, et ce, grâce à la gestion déléguée et au partenariat public-privé. De plus, par le biais des marchés publics, elle permet l'externalisation de plusieurs tâches permanentes, telles que le gardiennage, le nettoyage et l'entretien, ou temporaires telles que les études et les systèmes informatiques ainsi que de nombreux travaux d'ordre techniques. Dans le secteur privé, il est difficile d'identifier les domaines que la sous-traitance occupe et la nature des arrangements contractuels en raison de l'imbrication de l'activité industrielle et agricole avec les services et de son insertion dans les chaînes d'approvisionnement et des changements continus dans les modes de production et de communication.

Parmi les causes de la prolifération de la sous-traitance, il y a également la réduction des postes d'emploi dans les budgets publics, le besoin de profiter des technologies et des nouveaux métiers, et la recherche de la flexibilité interne (dans les horaires et la durée du travail) et externe (par le biais du travail temporaire, pour un horaire limité, en dehors des lieux du travail et le licenciement). Tout cela figure parmi les exigences de l'investissement industriel dont dépend la solution du problème de l'emploi et le respect par les produits aux normes techniques et commerciales imposées dans les marchés extérieurs.

Du point de vue de l'entrepreneur, la sous-traitance est devenue parmi les méthodes de gestion habituelle, auxquels il y a recours si besoin est, et ce, sans se soucier des classifications et des dispositions légales concernant les divers contrats dans ce domaine (comme le contrat de sous-entreprise, le contrat d'ouvrage et l'intermédiation sous toutes ses formes), tant que cette pratique répond au but recherché et respecte la légalité.

Dans la plupart des cas, la décision d'externaliser les tâches revient à des considérations de gestion, financière et technique, parmi lesquelles la volonté de se concentrer sur les missions essentielles, l'amélioration des rapports avec les clients et les partenaires, l'allègement du poids de la gestion quotidienne et l'amélioration de l'image extérieure, en plus de la recherche de la rentabilité à tel point que la dimension légale et sociale est reléguée à un second plan chaque fois que se présente l'occasion de transférer les missions d'une manière souple et imputer au sous-traitant l'entière responsabilité de la mission confiée.

Pour cela, il est largement admis dans les milieux des décideurs que les dispositions qui régissent l'externalisation des services dans le secteur public sont suffisants pour la sélection des entreprises remplissant les conditions du travail décent, et que la plupart des entreprises de l'économie formelle ne peuvent pas compromettre leur image de marque et leur réputation en délocalisant une partie de leurs activités à des entreprises susceptibles de leur créer des problèmes supplémentaires au lieu de l'allègement des contraintes de la gestion. Cela est prouvé par le fait que les conditions qu'imposent

actuellement les chaînes d'approvisionnements mondiales et la vigilance des dirigeants qui travaillent sous le regard de l'activisme de la société civile et la ligne de mire des technologies modernes de communication et la conscience des droits de l'Homme.

Cette réalité correspond parfaitement à plusieurs expériences et se confirme à travers les bonnes pratiques qui se propagent dans certaines activités. Malgré cela, la recherche continue de l'amélioration de la rentabilité de la production et la réduction des dépenses de gestion pousse à une course ouverte vers la flexibilité interne et externe exerçant ainsi, dans plusieurs cas, une pression sur les faibles composants de la chaîne des transactions et son déguisement par l'affichage de la responsabilité sociale. Il n'y a pas de doute que l'image typique négative qui marque la sous-traitance à travers le monde dans sa relation avec le travail décent, résulte de la précarité sociale à laquelle elle participe.

Entre la considération de la sous-traitance parmi les leviers de la compétitivité et de l'emploi décent, et la crainte qu'elle peut comporter de menaces contre la stabilité du travail et la violation des droits des travailleurs -surtout dans un milieu socioculturel peu convaincu des droits fondamentaux du travail, s'ouvre un large domaine pour le constat, l'analyse et la réflexion, vu le volume du chômage et de l'économie informelle et le développement des formes de l'emploi atypique qui garantit les moyens de subsistance et en même temps peut approfondir le déficit en travail décent.

Partant de ces considérations auxquelles ont abouti les séances d'écoute, il apparaît que la sous-traitance commerciale, dans sa large acceptation, et aussi les types de sous-traitance dans l'emploi qui se développent à travers l'intermédiation et les entreprises de services, même si elle évolue dans un cadre légal tenant compte du besoin de souplesse des entreprises et de la garantie des droits du travail, elle demeure tributaire, dans tous les cas, des contraintes résultant de l'évolution du travail et des conditions d'emploi dans les milieux de la mondialisation ; et elle peut être un moyen de mise à niveau du travail décent, comme elle peut devenir une issue pour l'élargissement du domaine de l'économie informelle et du déficit en travail décent.

L'étude du thème a montré à ce niveau que les entreprises sont devenues tributaires de chaînes interdépendantes et qui changent rapidement, font ainsi de la sous-traitance un concept obsolète, puisque les relations entre les parties sont devenues une forme de coopération dans l'approvisionnement dite « co-traitance », à cause de l'inexistence d'un rapport vertical stable entre des entreprises donneurs d'ordre et les entreprises exécutantes. À ce propos, nous avons déjà traité les écueils qui ont contraint l'OIT à renoncer à la définition de la sous-traitance et à son assujettissement à des normes internationales⁴³.

A ces obstacles qui empêchent de répertorier les diverses voies à travers lesquelles se pratique la sous-traitance à l'intérieur et à travers les chaînes d'approvisionnement, s'ajoute l'absence de statistiques aussi bien au niveau national qu'international pouvant être attribuée aux mêmes causes méthodologiques.

Malgré cela, la préoccupation de ce sujet, dans ses aspects commerciaux, économiques et sociaux, pousse plusieurs Etats et organisations à suivre le développement de la sous-traitance, surtout dans le domaine de l'industrie. Ce qui permet d'avoir des données

43 - Voir le chapitre I de la partie II ci-dessus

pouvant éclairer certaines de ses manifestations communes et les formes atypiques qu'elle peut revêtir⁴⁴.

En l'absence de données statistiques et d'études globales concernant la réalité de l'emploi en rapport avec la sous-traitance dans notre pays, il est possible, à la lumière des thèmes et des préoccupations dégagés par ces études d'avoir une idée sur l'impact de la sous-traitance sur l'emploi à travers ses principales manifestations, et cela à partir des trois angles complémentaires suivants:

1. L'étude du rôle que la sous-traitance joue désormais dans les politiques de développement sectoriel en ce qui concerne le niveau de l'emploi et la mise à niveau du travail décent ;
2. L'évocation des manifestations de l'emploi par la sous-traitance dans le cadre du système de l'intermédiation privée et son rapport avec les pratiques qui se développent dans son environnement ;
3. L'identification et l'observation des indicateurs clés qui l'accompagnent habituellement dans les secteurs importants, ainsi que leurs développements à cause de l'évolution des conditions de l'emploi et du travail.

Chapitre I : La place de la sous-traitance dans les politiques nationales de développement

Les programmes et plans nationaux de développement visent le développement de l'attractivité spatiale et sectorielle en réalisant les grandes infrastructures, la mise à niveau du climat des affaires, la motivation fiscale et financière, et l'orientation de l'investissement vers la création de pôles importants dans la production et la compétitivité.

En dépit de la préoccupation du travail décent parce qu'il constitue un but économique et une condition pour rejoindre les chaînes internationales d'approvisionnement, il s'exprime surtout à travers la formation professionnelle en vue de l'emploi et la création d'opportunités de travail, alors que l'économie se base sur l'initiative privée et la liberté d'entreprendre pour développer le tissu économique, la gestion des entreprises et les rapports entre elles, à condition de se conformer à l'ordre social et économique général. Ainsi, il est impossible d'aboutir à des données globales concernant les relations entre les entreprises en général et leur recours à la sous-traitance en particulier.

Et même si certains aspects de la sous-traitance attirent l'attention de l'opinion publique comme cela arrive parfois à l'occasion de la gestion déléguée des services publics ou du licenciement des travailleurs en raison de la suppression des postes, la pratique de la

44 - Le Centre européen « eurostat » publie des statistiques périodiques sur les entreprises de la sous-traitance dans le domaine de l'industrie et la construction dans le portail du site de l'Union européenne Open Data où la dernière mise à jour date du 27 juillet 2017. Par ailleurs, les statistiques de l'Institut national français montrent à titre d'exemple que 61% des contrats en dehors du secteur agricole recourt à la sous-traitance, et que le volume d'échanges de ce genre, représente environ 14% de sa production totale depuis plus de 13 ans. Voir à ce propos : Catherine Souquet, INSEE, Focus n° 67 du 18. nov. 2016. Il est à noter que les références adoptées par cet institut officiel en matière de sous-traitance incluent la sous-traitance industrielle telle que définie par les normes « Afnor ».

sous-traitance rentre généralement dans les relations habituelles à travers des contrats commerciaux. Par conséquent, l'identification de toutes ses sources et l'étude de ses impacts sur l'emploi peut s'avérer difficile à atteindre. Les indicateurs disponibles montrent que la politique d'industrialisation et les orientations générales dans le domaine du développement parient implicitement sur le développement de « l'usine marocaine » sur la base de la coopération et le partenariat entre les grandes et les moyennes entreprises, pour que la sous-traitance devienne par là un moyen de complémentarité économique et une meilleure réponse aux offres des chaînes d'approvisionnement.

La cohérence entre les politiques publiques dans le domaine de l'investissement, l'industrialisation et l'emploi s'exprime d'une manière nette dans les stratégies sectorielles, et répond en même temps à la volonté des grandes entreprises internationales d'avoir le plus grand nombre de leurs approvisionneurs potentiels ou réels à côté de leurs unités de production pour suivre le rythme de sa production et la formation d'un pôle de concurrence, que ce soit à l'intérieur du groupe à laquelle elles appartiennent ou face aux marchés extérieurs. Peut-être que le meilleur domaine sur lequel on peut se focaliser pour mettre l'accent sur le fait de parier sur la sous-traitance en vue de promouvoir l'investissement et l'augmentation du rythme de développement économique⁴⁵, est représenté par les nouveaux métiers dont notre pays cherche à faire une locomotive pour l'industrialisation et l'intégration économique en l'accompagnant par des programmes sectoriels et territoriaux ciblés.

I – L'acquisition de nouveaux métiers internationaux pour l'intégration dans les chaînes des valeurs internationales

Après que notre pays ait visé le développement de l'industrialisation pour réduire les importations, il s'est orienté, dans les années 80, vers le développement des industries exportatrices, dont certaines ont réussi effectivement à réaliser de bons résultats aux niveaux de la production, l'emploi et l'exportation, comme les secteurs du textile, de l'habillement et de l'alimentation ; avant qu'elles ne soient affectées par l'intensification de la concurrence des pays qui disposent de capacités technologiques et de ressources humaines plus performantes.

Par la suite, la nouvelle politique s'est orientée, durant la dernière décennie, vers l'attraction des activités les plus dynamiques au niveau du commerce international pour en faire les métiers internationaux du Maroc, en leur donnant l'acronyme MMM⁴⁶, le programme de l'émergence, et après le programme de décollage industriel, puis le programme de l'accélération industrielle 2014/2020, et qui a parmi ses objectifs principaux :

- L'amélioration de l'accueil des investisseurs ;
- Le développement de la productivité à travers le soutien orienté au tissu industriel ;

45 - Voir à cet égard, le contenu des stratégies sectorielles suivantes : 1) les deux stratégies de décollage (2009-2015) ; 2) et d'accélération industrielle (2014-2020), 3) la stratégie nationale pour le développement du secteur minier ; 4) Le Maroc vert ; 5) la stratégie énergétique ; 6) la stratégie du développement du secteur de la pêche ; 7) la stratégie nationale de la logistique ; 8) La stratégie portuaire à l'horizon 2030 ; 9) Plan Azur ; 10) Tourisme vision 2021 ; 11) Stratégie nationale pour la société de l'information et l'économie numérique.

46 - Les métiers mondiaux du Maroc

- Création d'un demi-million de postes de travail, ex-æquo entre l'investissement extérieur direct et le renouvellement et l'amélioration du tissu industriel national ;
- L'augmentation du taux de l'industrie dans le produit intérieur brut de neuf points, c.-à-d. de 14% en 2013 à 23% en 2020.

A travers les initiatives et les objectifs affichés, on peut déduire la place qu'occupe la sous-traitance pour attirer l'investissement extérieur direct et le développement de l'intégration industrielle, et cela en mettant en place des écosystèmes industriels pour assurer une industrie intégrée capable de créer de nouveaux rapports entre les grands groupes et les petites et moyennes entreprises dans le cadre de la sous-traitance et la transition du secteur informel vers le secteur formel.

En outre, l'harmonisation du système fiscal et de financement, l'aménagement de l'assiette foncière, le soutien direct de la formation, la participation à la création des conditions adéquates pour l'amélioration de la productivité des entreprises et l'acquisition d'un bon positionnement du Maroc dans la sous-traitance internationale, permettent la création de 22.000 postes de travail direct et l'augmentation du produit intérieur brut d'une valeur de 50 milliards de dirhams, ainsi que l'ajout de 100 milliards de dirhams au volume des exportations, comme a été annoncé selon le programme de l'accélération industrielle.

II – Modèles de stratégies sectorielles

Les plateformes et les zones offshore : L'Etat accompagne cet effort par la mise à niveau territoriale sous forme de libération de l'assiette foncière, l'aménagement de zones industrielles et la garantie de l'offshoring, à travers lesquels il vise l'augmentation du taux de la domiciliation des entreprises étrangères pouvant renforcer le positionnement du Maroc au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, et d'encourager l'investissement étranger dans les nouveaux secteurs permettant au Maroc d'adhérer aux chaînes de production et d'approvisionnement auxquelles le Maroc n'a pas pu adhérer.

Ces plateformes et zones offshore ont concerné diverses régions (surtout Casablanca, Tanger, Rabat, Nador, Fès et Oujda). A titre d'exemple, les surfaces réservées aux services offshoring, aménagées par l'une des branches de la CDG, ont atteint 270.000 mètres carrés et ont créé 30.000 emplois. Le nombre d'entreprises étrangères installées dans ces plateformes et zones offshore dépasse les cent acteurs réalisant environ 45% du chiffre d'affaires du secteur.

Parmi les activités bénéficiaires de cette politique, il y a les technologies de l'information dont la croissance a atteint un taux de 10% en 2016, par rapport à 2015. Son chiffre d'affaires a atteint 8,8 milliards de dirhams dans l'exportation, avec une valeur ajoutée qui a atteint 7,4 milliards de dirhams, c'est à dire 85% de l'ensemble des transactions. Ces résultats ont encouragé l'adoption d'une feuille de route en mai 2016, couvrant la période 2016-2020 et visant la création de 60.000 postes de travail.

La logistique: parmi les infrastructures dont dépend le succès de cette stratégie d'intégration, la logistique revêt une importance particulière eu égard au rôle qu'elle joue dans le rapprochement des entreprises et l'amélioration de la circulation des produits entre les acteurs, et ce par le biais de la garantie de l'échange continu et rapide des

matières, des équipements et des produits de tous genres, ce qui a entraîné l'adoption d'une stratégie nationale de développement de la logistique qui vise :

- La libération du transport terrestre, marin et aérien ;
- Lancement des grands chantiers dans les domaines des ports, routes, autoroutes et chemins de fer ;
- Création d'un réseau national de zones logistiques ;
- Formation sur les métiers de la logistique et renforcement du tissu des acteurs ;
- Réhabilitation des services administratifs de la logistique et promotion de la gouvernance ;

Ces stratégies visent la réduction du coût de la logistique, la création d'environ 100.000 postes de travail à l'horizon 2030 en vue d'éviter les mauvais impacts du transport sur l'environnement.

En rapport avec cette politique, « la stratégie portuaire à l'horizon 2030 »⁴⁷ vise à asseoir les équilibres régionaux, la consolidation de l'intégration du Maroc dans le continent et dans la Méditerranée, ainsi que la consolidation de sa place au niveau international, en plus de l'accompagnement du développement de l'offre et l'acquisition d'une plus grande compétitivité sectorielle.

La ville intelligente : parmi les résultats de cette orientation, il y a le projet « La ville intelligente typique » dans la région de Tanger et qui vise la création de 100.000 postes d'emplois grâce à la localisation de 200 entreprises chinoises spécialisées dans les industries liées aux équipements et pièces des automobiles, des avions et les diverses machines industrialisées. Les investissements attendus atteignent le volume de 10 milliards de dollars⁴⁸.

Ce projet aspire, en particulier, à l'intégration cohérente entre les zones industrielles, économiques, d'habitation, des services publics et de divertissement, des technologies adéquates sophistiquées y seront utilisées, répondant ainsi aux exigences de la vie moderne.

Les entreprises d'équipement : il est à noter que la zone de Tanger a connu, durant les dernières années, un changement industriel sans précédent grâce à l'accueil d'industries liées à l'équipement des voitures et la construction d'un port commercial international qui lui a permis de devenir un pôle international dans ce domaine. Ainsi, elle ouvre la voie à des possibilités similaires pour d'autres régions du Royaume.

Aussi, après le développement de l'industrie des câbles électriques, la société Renault y a créé en 2012, aux environs du Port Tanger Med, une usine intégrée, suivie par la création d'usines de la société japonaise Yazaki à Tanger, Kénitra et Meknès, et une filiale de la société Peugeot (S.A à Kénitra).

47 - Pour plus de détails, cf. Ministère de l'Équipement et des transports, la stratégie portuaire nationale à l'horizon 2030.

48 - Voir à ce sujet : Kheirddine Mostafa, Tanger Tech, Une nouvelle génération des villes nouvelles, L'ECONOMISTE, n°5075 du 28, 29 et 30 juillet 2017, p.23.

Le secteur couvre 150 sites industriels employant environ 85.000 travailleurs et réalise un chiffre d'affaires dépassant 2,6 milliards d'euros, entraînant un réseautage efficace entre les entreprises accompagné de la formation dans les métiers de l'industrie automobile dans des centres spécialisés à Casablanca, Tanger et Kénitra.

Le secteur de l'aviation connaît à son tour un développement similaire, parti d'un projet de coopération avec la société Canadienne Bombardier, dont le succès a contribué à attirer la société américaine Boeing et l'orientation vers le développement d'autres partenariats pour l'élargissement des équipements fabriqués, dans les centres de Casablanca et Tanger, par les sociétés Lisi Socaero, Bombardier et Daher.

Ce développement dans les rapports industriels entre les filiales des grandes sociétés multinationales précitées et les entreprises d'équipement a encouragé une sous-traitance spécialisée dans la fabrication des pièces détachées industrielles et l'aide à l'intégration de sociétés et leur réseautage.

L'électronique : Quant à l'industrialisation dans le secteur de l'électronique qui a démarré dans les années soixante avec de petites unités de montage, elle connaît à son tour une orientation similaire comportant des unités de montage des circuits intégrés, des téléphones et d'autres composants électroniques. Grâce aux avantages consentis, des sociétés internationales ont contribué à la création d'un tissu industriel électronique, dont le chiffre d'affaires à l'exportation est passé entre 2010 et 2015 de 450 à 800 millions d'euros, et le nombre de travailleurs y a atteint 9.000. Il est prévu qu'il atteigne 14.000 postes de travail en 2020.⁴⁹

Les entreprises qui investissent dans les nouveaux métiers internationaux et qui sont généralement en rapport avec les chaînes d'approvisionnement mondiales, sont supposées appartenir au domaine du travail décent et sont susceptibles de passer à l'avant-garde des entreprises qui adoptent et pratiquent la responsabilité sociale, surtout si nous considérons les efforts qu'elles fournissent et le soutien qu'elles reçoivent pour la formation des ressources humaines. Parmi les indicateurs positifs, citons le fait que trois pionniers dans ce domaine ont pris l'initiative d'établir des conventions collectives de travail. Il s'agit de la société d'aviation Bombardier et Lisi Socaero à Nouaceur, et Renault et Daher à Tanger.

Mais la conformité au droit du travail et à la protection sociale n'est pas considérée comme un indicateur décisif du travail décent, surtout quand il s'agit de certaines manifestations de précarité résultant de l'emploi par la sous-traitance et par contrats atypiques, comme on peut s'en apercevoir à travers l'approche de l'emploi par le biais de tiers.

Chapitre II : Le bilan qualitatif de l'emploi par la sous-traitance

Après avoir traité, dans la précédente partie, le régime juridique consacré par le législateur à l'emploi temporaire par le biais d'entreprises privées, on peut s'arrêter sur les manifestations de son application. Puisque cette application interfère avec le régime

49 - Ce pôle concerne principalement les entreprises suivantes : Stmicroelectronic, Gespac intégration Maroc, CIEA Casablanca international Electronics Assembly, OB électronique, Crouzet Maroc, Eletronic Maroc, Souriau Maroc

particulier relatif au gardiennage et au transport des fonds, il faut observer aussi les comportements découlant de ce régime. Ensuite, il faut élucider les phénomènes de discrimination dans l'emploi et la profession qui en découle et qui résulte aussi des autres types de mise à disposition des travailleurs et qu'il est difficile de répertorier et d'observer et de contrôler son respect des exigences du travail décent.

1-Les pratiques concernant le travail temporaire

Le Code du travail encadre le travail temporaire, par le biais des agences de recrutement privées, par une série de conditions dont certaines concernent l'exercice du travail temporaire, et d'autres qui ciblent les cas dans lesquels il est permis aux entreprises de recourir au travail temporaire. Mais la réalité montre que cette activité n'est plus le monopole des seules agences d'emploi autorisées, mais bien pratiquée en dehors de son cadre juridique dans une interférence avec les contrats de services, les cas de mise à disposition, les contrats d'intermédiation d'emploi et d'autres formes d'arrangements.

Alors que le nombre des agences d'emploi temporaire autorisées par l'autorité chargée de l'emploi est 58 entreprises, les données disponibles au ministère affirment que le nombre d'établissements qui pratiquent ces missions dépasse les 400, alors que d'autres indicateurs affirment que ce nombre peut atteindre 1200, voire 3000 en comptant les entreprises qui l'exercent à côté d'une autre activité. Peut-être que l'amalgame entre ce régime particulier et les autres types d'intermédiation et d'emploi explique cette inflation d'évaluation et la confusion autour de la détermination de ses manifestations.

Quel que soit le nombre des entreprises qui se spécialisent dans ce genre d'emploi ou son exerce effectif, il est désormais sûr que les entreprises autorisées à exercer l'emploi temporaire représentent l'exception dans ce domaine, alors qu'apparaissent et disparaissent, dans les diverses régions du Royaume, des entreprises d'emploi qui exercent en dehors de la loi.

Cette situation entraîne la concurrence déloyale envers les entreprises autorisées, en esquivant le dépôt d'une caution dont la valeur atteint cinquante fois la valeur globale annuelle du salaire minimum d'une part, et d'échapper à l'ensemble des restrictions juridiques imposées par le contrôle préalable à l'autorisation et le suivi par le biais de la présentation de documents statistiques périodiques à l'administration de tutelle, d'autre part.⁵⁰

Aussi, il est probable que les entreprises qui ne respectent pas la procédure de l'autorisation sont susceptibles, par la force de la réalité, de se dérober aux autres devoirs, puisqu'il est presque impossible de les contrôler selon un régime juridique auquel elles ne se sont pas conformées au départ.

Il est à noter que la plupart des entreprises exerçant dans ce domaine ne respectent pas la durée du contrat de l'emploi temporaire autorisée par le code du travail et répondent

50 - Notamment son adresse, la nationalité de son directeur, la nature d'activité envisagée, les modèles de contrats utilisés, son numéro d'immatriculation au registre de commerce, ses statuts, le montant de son capital social et le numéro de son compte bancaire. Des renseignements complémentaires peuvent être demandés à tout moment aux agences concernées, notamment leur numéro d'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. (Art. 483 du Code du travail).

aux demandes de son renouvellement, soit en remplaçant un salarié par un autre à l'expiration de la durée de six mois, soit en le gardant chez l'entreprise qui l'utilise tout en renouvelant le contrat après une période d'arrêt. Dans certains cas, le contrat continue au-delà de sa durée en violation de la loi et ce, sans que la justice tranche la question et requalifie le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.⁵¹

Cette situation révèle que les entreprises concernées ne se conforment pas aux dispositions communes de l'emploi par le biais des entreprises privées comme stipulé dans l'article 484 du code du travail, et qui leur impose la présentation, aux services spécialisés, d'un relevé de leur activité à la fin de chaque semestre, comportant un répertoire des noms des entreprises et des salariés qu'elles ont placés .

Ce qui empêche de relever toutes les infractions courantes dans ce domaine, c'est que la plupart des salariés concernés ne disposent pas de contrats de travail écrits, et dans les cas où ils en disposent, ces contrats ne répondent qu'exceptionnellement aux conditions énumérées dans l'article 501 et qui permettent au salarié de prendre connaissance du contenu du contrat conclu avec l'entreprise utilisatrice⁵² et de ses droits et devoirs contractuels.⁵³

Le fait que plusieurs entreprises éludent ces engagements laisse entendre que les entreprises d'emploi temporaire s'abstiennent d'assurer un suivi pour contrôler le respect par ses clients des conditions juridiques imposées à l'entreprise utilisatrice, à savoir la nécessité de consulter les institutions représentatives et le non recours à l'emploi temporaire pour remplacer les travailleurs licenciés pour des raisons économiques pendant l'année qui suit leur licenciement.

Le même doute se confirme en ce qui concerne l'accompagnement des conditions de travail de l'entreprise employeur pour s'assurer que les travaux confiés ne sont pas dangereux aux travailleurs, tout en sachant que la signification donnée aux « travaux dangereux » demeure très vague pour cette catégorie de travailleurs qui exercent dans le nettoyage des façades des immeubles, des travaux dans les souterrains et la sécurité dans toutes sortes d'endroits sans aucune formation préalable, ni une mise en garde contre les dangers.

51 - Voir à ce sujet le chapitre II de la deuxième partie ci-dessus.

52 - Il s'agit selon l'article 499 de la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire, la durée de la tâche et le lieu de son exécution et du montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.

53 - Le contrat liant l'entreprise d'emploi temporaire à tout salarié mis à la disposition de l'utilisateur doit être un contrat écrit. Ce contrat doit indiquer ce qui suit :

- les indications prévues à l'article 499 ci-dessus ;
- les qualifications du salarié ;
- le montant du salaire et les modalités de son paiement ;
- la période d'essai ;
- les caractéristiques du poste que le salarié occupera ;
- le numéro d'adhésion de l'entreprise d'emploi temporaire et le numéro d'immatriculation du salarié à la CNSS ;
- la clause de rapatriement du salarié par l'entreprise d'emploi temporaire si la tâche est effectuée en dehors du Maroc.

Le contrat doit stipuler la possibilité d'embaucher le salarié par l'entreprise utilisatrice après la fin de sa tâche (Art. 501).

Les nombreux témoignages sur ce bilan ne signifient pas que le recours au travail temporaire se fait systématiquement selon ce sombre constat. Mais l'interférence de ce régime avec les autres activités d'intermédiation dans l'emploi et avec la loi qui organise l'activité des entreprises privées de gardiennage et de transport des fonds, confirme la légitimité d'avoir des inquiétudes à ce propos.

2- La pratique de la sous-traitance dans le domaine de gardiennage et de transport de fonds

La loi n° 27-06 du 30 novembre 2007, impose aux entreprises qui exercent les activités de gardiennage et de transport de fonds, d'une manière habituelle, d'avoir une autorisation préalable et les assujettit aux dispositions concernant l'entreprise, ses dirigeants et ses employés.

L'activité concernée par ce système juridique particulier est déterminée dans la surveillance et le gardiennage des lieux, de biens meubles ou immeubles, ainsi que la sécurité des personnes se trouvant dans ces lieux ou immeubles, par tous les moyens autorisés par la loi. L'activité consiste également à transporter et à protéger, jusqu'à leur livraison effective, des fonds, des bijoux ou des métaux précieux, ainsi que des effets de commerce ou tous autres documents impliquant le paiement de sommes d'argent et, éventuellement, à assurer le traitement des valeurs et documents transportés.

La même loi avec son décret d'application, publié le 25 octobre 2005, stipule la nécessité de l'exercice de cette activité par une personne physique marocaine ou une société commerciale inscrite au Maroc, après l'obtention d'une autorisation du Wali de la Région où se trouve le siège principal de l'entreprise. Parmi les principales conditions, citons :

- L'autorisation doit être au nom d'une personne physique marocaine répondant aux conditions concernant le casier judiciaire et les droits civiques ;
- La limitation de l'emploi par l'entreprise aux salariés répondant aux mêmes conditions concernant le casier judiciaire et les droits civiques, en plus de leur conformité aux spécifications professionnelles et leur obtention d'un avis positif de la part des autorités de tutelle, sous peine de nullité du contrat de travail ;
- Tenue d'un registre par l'entreprise, dans son siège principal et ses filiales, contenant toutes les personnes employées en leur délivrant des cartes professionnelles ;
- L'entreprise doit exercer uniquement les travaux pour lesquels elle est autorisée, avec l'inscription de son nom sur tous les moyens qu'elle utilise ;
- La possibilité de retrait de l'autorisation accordée à l'entreprise, et il s'en suit l'annulation des contrats de travail et l'obligation pour l'entreprise d'indemnisation des salariés licenciés ;
- La soumission des entreprises et des employés, pendant l'exercice de leurs missions, au contrôle de la police judiciaire et des agents spécialement commissionnés à cet effet.

Ce système particulier est justifié par le caractère sécuritaire de l'activité et les pouvoirs que sa pratique permet, comme le port d'armes, l'inspection des personnes et des valises

et la détention des suspects jusqu'à l'arrivée des agents de la sécurité publique. On peut résumer les points de distinction entre ce régime et les autres types de contrats pouvant concerner les mêmes pratiques, dans ce qui suit :

1. Le gardiennage privé et le transport de fonds sont exercés par des entreprises qui n'exercent aucune autre activité et n'entreprennent leur travail qu'après avoir obtenu des autorisations au nom de l'entreprise ou de la personne physique, en plus de l'acceptation de la liste nominative des employés ;
2. Ce régime couvre un service exercé d'une manière habituelle au profit d'un tiers, sans que l'employé dépende du client, et représente par là un type parmi les cas d'externalisation des missions par le biais de la sous-traitance commerciale ;
3. l'exception des conditions formelles concernant la conclusion d'un contrat de travail et son annulation en cas de retrait de l'autorisation et sa nullité en cas de non-respect des conditions impératives stipulées par la loi, le rapport de travail dont il dépend est soumis à toutes les dispositions du code de travail et de la sécurité sociale.

Pour ces raisons, il ne faut pas confondre la situation d'un salarié de cette société de gardiennage avec la situation d'un salarié employé par les agences d'intermédiation ou tout autre employeur. Mais la pratique ne distingue pas entre les transactions soumises à ce régime et les travaux de gardiennage fournis par des entreprises d'intermédiation ou de services, tout en sachant que la loi exige dans le premier cas la conclusion de deux contrats complémentaires mentionnant l'identité, les missions, la durée du travail, la cause de l'emploi temporaire, sa durée, le prix convenu et le salaire consenti. Dans les autres cas, le salarié jouit d'un contrat de travail bipartite normal lui garantissant tous les droits concernant l'emploi, en plus. Dans le cas du gardiennage privé, l'accord de l'autorité pour la conclusion du contrat est exigé sous peine d'annulation.

En plus du dépassement, par les entreprises autorisées à exercer l'intermédiation ou l'emploi temporaire ou le gardiennage, des pouvoirs qui leur sont conférés, un certain nombre d'autres entreprises n'appartenant pas officiellement à ces métiers, les exercent, voire elles cumulent cet exercice avec d'autres tâches. A titre d'exemple, certaines entreprises locales ou nationales exercent dans les domaines du jardinage, du gardiennage, de l'entretien et de l'emploi.

Le point commun de ces pratiques se trouve dans le fait que les travailleurs sont souvent confrontés à des conditions de travail illégales, pouvant être comparées parfois au travail forcé, parmi lesquelles leur emploi pour une durée quotidienne dépassant 12 heures sans indemnisation des heures supplémentaires, le déplacement injustifié, le paiement d'un salaire en-deçà du minimum légal et leur emploi dans des travaux dangereux, en plus de la recrudescence de la discrimination dans l'emploi et les conditions de travail entre eux et les travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

3- La discrimination dans les conditions de travail entre les travailleurs par la sous-traitance et les salariés normaux

Du point de vue de la politique législative, l'emploi temporaire par le biais des entreprises d'intermédiation privées, vise l'approvisionnement des entreprises en main d'œuvre dont

elles ont besoin, dans les mêmes conditions où il leur est permis de conclure des contrats à durée déterminée. Par conséquent, l'emploi temporaire chez la même entreprise utilisatrice ne dépasse pas une durée maximale de six mois.

Pendant la durée de l'emploi temporaire, le salarié est soumis au pilotage de l'entreprise utilisatrice et exécute uniquement les tâches objets des engagements contractuels. Ainsi, l'écart du champ de la distinction entre la situation des travailleurs temporaires et les salariés de l'entreprise utilisatrice se réduit, pour aboutir à la disparition des aspects de comparaison de la dépendance dans le salaire, le parcours professionnel, la discipline, la promotion et autres.

Dans le cas où l'entreprise a besoin d'externaliser des tâches en permanence, ou pour une longue durée, le cadre juridique adéquat pour cela est le contrat de service/ouvrage /entreprise qui peut aboutir au détachement du salarié dans l'entreprise contractuelle avec son employeur. Mais, il n'est pas soumis légalement à sa supervision et demeure exclusivement sous l'autorité de son employeur, selon les dispositions du code de travail.

Cette discrimination principale disparaît quand l'emploi temporaire, du fait de sa prorogation arbitraire, devient un moyen d'externaliser des fonctions permanentes, et la soumission des travailleurs temporaires à des conditions de travail autres que celles reconnues aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

Dans de telles circonstances, l'emploi par le biais de la sous-traitance devient objet de discrimination dans l'emploi et la profession, interdite par la Convention internationale fondamentale n° 111 concernant l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession, ratifiée par le Maroc. Cette interdiction est également instituée par l'article 9 du code du travail et est punie par le code du travail et le code pénal.

Il apparaît, d'après les exposés présentés par les organismes professionnels à l'occasion des séances d'écoute, que la discrimination est courante entre les salariés contractuels relevant directement des entreprises utilisatrices et les travailleurs temporaires externes, sans connaître la nature de la relation qui les lie aux parties, surtout que les institutions représentatives ne sont pas consultées et les conditions de leur emploi ne sont pas connues.

Il s'en suit pratiquement que les salariés exercent, pendant plusieurs années, dans la même entreprise sans y appartenir, selon un contrat de travail oral qui ne garantit pas la transformation de cette relation en un contrat à durée indéterminée après expiration du délai, et n'assure pas l'ancienneté. Le salarié peut également passer d'un employeur à un autre à son insu.

Selon des témoignages, les salariés temporaires ou détachés de ces manières se trouvent dans une situation de précarité qui ne leur permet pas de divulguer les conditions de leur travail par crainte de perdre leur emploi. Ils sont acculés à accepter les pires conditions d'emploi, certains se retrouvent même obligés de restituer une partie de leur salaire à leur employeur pour sauvegarder la formalité du salaire minimum.

Plusieurs de ces pratiques discriminatoires peuvent être également considérées comme des formes de travail forcé interdit par les deux conventions internationales fondamentales n° 29 et 105 ratifiées par le Maroc. L'infraction à l'interdiction du travail forcé est punie par les dispositions du code pénal et du code du travail.

Concernant l'exploitation dont sont victimes les travailleuses dans les activités de nettoyage, de jardinage, de l'agriculture et de la couture par exemple, elle constitue également une violation de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération qui est elle aussi une convention fondamentale ratifiée par le Maroc et dont le principe fut consacré à l'article 346 du code du travail.

Puisque certains dépassements, observés de cette manière, concernent aussi bien les petites et les grandes entreprises, et atteint parfois les services publics, ils posent inévitablement la question de son examen et sa dissuasion par les organes d'inspection.

4- L'absence d'efficacité dans le contrôle

Le travail salarié est soumis, dans tous ses types, au contrôle de l'inspection du travail et de la sécurité sociale. Certains comportements le concernant ouvrent la voie du contrôle et de la dissuasion à d'autres autorités administratives et à l'autorité judiciaire, comme en ce qui concerne les droits fondamentaux du travail dont la violation est punie par le code pénal et certains dispositifs particuliers comme la loi concernant les sociétés de gardiennage et de transport de fonds, ainsi que le droit du travail des mines.

Le contrôle administratif englobe, dans tous les cas, l'analyse des documents qu'il est obligatoire de remettre aux organismes d'inspection à l'occasion de l'ouverture des entreprises ou établissements qui en dépendent. Concernant l'intermédiation de l'emploi et la sécurité et le transport de fonds, des renseignements supplémentaires doivent être envoyés périodiquement. L'inspecteur du travail doit également recevoir, au cours des visites d'inspection qu'il effectue, des renseignements supplémentaires concernant l'examen des registres de salaires, de congés et de la sécurité sociale.

En plus des documents que les entreprises disposer doivent tenir, les organismes d'inspection sont obligés, en raison de la nécessité de la veille, de suivre les conditions des travailleurs exerçant dans leur secteur d'activité, surtout dans les cas de réception de plaintes individuelles ou collectives ou par le biais des médias, et le constat de l'état de la non-conformité aux renseignements déclarés aux diverses administrations concernées par la protection sociale.

Si les textes juridiques organisant l'administration et l'inspection du travail sont conformes aux normes internationales, contenues surtout dans les conventions de gouvernance adoptées par l'OIT, leur application à l'emploi dans la sous-traitance montre une négligence et des lacunes qui font perdre à l'inspection son efficacité. Cela se manifeste clairement à travers la faiblesse de coordination et de complémentarité entre les pouvoirs confiés aux divers intervenants.

L'article 506 du code du travail impose aux agences de recrutement privées, qui exerçaient avant sa publication, de prendre, dans un délai de 6 mois après sa publication au bulletin officiel, les mesures susceptibles de régulariser leur situation, selon les nouvelles dispositions. Le dernier paragraphe de cet article a précisé qu'en cas de non soumission à ces dispositions, le tribunal compétent peut ordonner la fermeture de l'agence suite à un procès-verbal de l'inspecteur du travail.

Ces dispositions permettent à l'inspecteur du travail et au tribunal un pouvoir discrétionnaire absolu concernant la sanction de l'infraction aux règles d'ordre public social général et le prononcé de la sanction correspondante. Cette situation dépasse de loin ce qui est nécessaire et ce qu'exige le processus de transition dans l'application d'une loi et l'adaptation de leur situation aux innovations légales.

La période de six mois prévue dans le code du travail, peut s'avérer insuffisante à l'Administration de l'emploi pour publier les textes d'application et traiter tous les dossiers reçus, ce qui justifie le non recours à la poursuite judiciaire à l'encontre des entreprises qui n'arrivent pas à atteindre ce but, surtout si nous considérons les conséquences négatives sur leurs contractants, qui peuvent résulter de leur interdiction. Mais, quand le bilan, après 13 ans de la publication du code, indique la mainmise de presque 90% des entreprises non autorisées sur le marché d'intermédiation de l'emploi, cela est en contradiction totale avec les considérations de souplesse et la réglementation sociale générale.

Cette situation peut être attribuée, partiellement, à une certaine opacité dans la législation. L'inexistence de dispositions à prendre à l'encontre des entreprises d'intermédiation créées sans autorisation, après la publication du code, ou celles qui exercent des activités supplémentaires à celles pour lesquelles elles sont autorisées. Le fait de croire que le régime ne comprend pas dans ses dispositifs les mesures d'imposition de la soumission à ses dispositions, trouve son justificatif dans les sanctions non contraignantes instituées à tel point que l'entrepreneur qui enfreint totalement la réglementation dans l'exercice de cette activité n'encourt qu'une amende allant de 2000 à 5000 dh, au moment où la caution exigée pour avoir cette autorisation atteint environ 1,5 millions de dh. La valeur de l'amende en cas de discrimination est fixée à 30.000 dh, le double en cas de récidive, et elle est accompagnée d'emprisonnement en cas de récidive en cas d'infraction du travail forcé (article 10 du code du travail).

En comparaison avec les modes de coercition contenues dans la loi concernant les travaux de gardiennage et de transport de fonds, les dispositions du code paraissent encourager le marchandage dans l'emploi, et semblent garantir l'impunité et le gain de profits par le biais de l'emploi par sous-traitance. L'article 6 de la loi sur les sociétés de gardiennage et le transport des fonds institue la nullité des contrats conclus ne respectant pas ses dispositions, alors que ses autres prescriptions instituent différentes sanctions coercitives.⁵⁴

54 - Y compris à titre exemple :

- La nécessité de déclarer dans un délai de six mois les entreprises intervenant dans le domaine de son application avant la promulgation de la législation et l'application de ses dispositions normatives dans le même délai. En cas de non-conformité, elles sont considérées comme utilisatrices sans autorisation et sont alors soumises aux sanctions prévues;
- L'autorisation délivrée en application de l'article 3 ci-dessus peut être retirée par l'autorité compétente à la personne morale temporairement ou définitivement;
- « Toute infraction aux dispositions du dernier alinéa de l'article premier de la présente loi est punie d'une amende de 5000 DH à 40000 DH et d'un emprisonnement de 2 mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement. Le montant de l'amende est porté au double lorsqu'il s'agit d'une personne morale. En cas de récidive, le montant de l'amende est porté au double et la peine d'emprisonnement ne peut être inférieure à un an » (article 22) ;
- Est puni d'une amende de 3000 DH à 20000 DH et d'un emprisonnement d'un mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement: le fait de ne pas porter à la connaissance de l'autorité compétente toute modification des données contenues dans la demande d'autorisation, prévue par les articles (2e alinéa) et 3 (2e alinéa)

L'existence de cette panoplie rigoureuse dans la réglementation concernant le gardiennage ne signifie pas pour autant que sa mise en application est facile. Parmi les obstacles qui empêchent une application appropriée, il y a la question de la distinction entre les travaux de gardiennage privé, au caractère sécuritaire évident, implicitement visé par le législateur dans cette loi, et les travaux de sécurité normale concernant les chantiers, les immeubles, les administrations, les dépôts et autres propriétés pour lesquels les gens ont pris l'habitude d'employer des travailleurs pour la garde de nuit, ou pendant les arrêts du travail ou à plein temps. En général, ces missions s'ajoutent aux travaux de nettoyage et de réception, et arrivent en tête des fonctions que les entreprises et les administrations publiques externalisent.

L'opacité dans le champ du gardiennage soumis à la loi spéciale, à l'exception du transport de fonds, ne pousse pas vers le suivi de tous les services de gardiennage, même s'il revêt formellement les aspects de gardiennage privé, surtout quand il s'exerce avec d'autres missions ou par le biais d'agences pratiquant l'intermédiation de l'emploi.

Quoique l'article 21 de la loi réglementant cette activité donne compétence à l'inspecteur du travail pour exercer ses missions auprès de cette catégorie d'employeurs, le premier paragraphe du même article confie les missions de leur inspection, en premier lieu, aux officiers de la police judiciaire et à des agents qualifiés spécialement à cet effet. D'où l'interpénétration des compétences et le risque de conflits dans leurs pratiques par les organes concernés, comme cela est arrivé dans le cas des différends collectifs et a causé des difficultés à certains inspecteurs.

La dualité du cadre institutionnel et l'opacité relative que connaît le domaine d'application des dispositions générales de l'emploi, avec les deux réglementations dans les domaines de l'intermédiation de l'emploi et le gardiennage privé, contribuent sans doute à la confusion dominante et facilite la fraude.

Si l'autorisation des entreprises d'intermédiation, y compris les agences de recrutement privé revient au Ministère chargé de l'emploi et son contrôle aux inspections du travail, pour les travaux de gardiennage et de transport de fonds, l'autorisation est délivrée par le Wali de la région où se trouve le siège de l'entreprise, alors que les missions de contrôle les concernant sont confiées aux autorités policières et judiciaires. Et on remarque à ce propos, que le domaine de l'exercice n'est pas limité au territoire de la Wilaya et son suivi nécessite la collaboration de tous les organes concernés, sur l'ensemble du territoire national, surtout si nous considérons qu'il s'agit, inévitablement, du transport par tous les moyens et de l'offre de services à caractère sécuritaire répondant aux besoins des clients et des transactions conclues à tout moment. Ce qui empêche de s'assurer de la qualité avec laquelle les entreprises exercent leur travail dans ce domaine, et par conséquent pouvoir contrôler leur activité par les organes responsables, c'est que les informations

de la présente loi; le fait, pour les entreprises concernées, d'avoir d'autres activités que celles pour lesquelles sont autorisées » (article 23) ; est punie d'une amende de 5000 DH à 40000 DH toute entreprise qui enfreint les dispositions des articles (...), relatives respectivement à la confusion des tenues des entreprises privées avec celles des agents des services publics et au défaut de port d'une carte d'identité professionnelle » (article 26) ; Outre les amendes et l'emprisonnement, « le tribunal pourra prononcer des peines accessoires de fermeture de l'entreprise visée par la loi, soit à titre définitif, soit à titre temporaire, pour une durée de trois mois à cinq ans » (article 29).

concernant ces autorisations ne sont pas disponibles pour le public et ne sont pas remises officiellement aux diverses parties concernées par le contrôle et l'inspection.

Ces obstacles s'ajoutent aux autres causes qui expliquent la faiblesse de l'efficacité et de la performance du dispositif de l'inspection du travail, entre autres la rareté des ressources humaines en comparaison avec la répartition géographique du travail et le non recours aux sanctions administratives. Car la moindre sanction exige la rédaction d'un procès-verbal et son envoi sous-couvert de la voie hiérarchique au procureur général, puis le lancement d'une action publique pour que le tribunal décide en fin de compte du paiement d'une amende allant de 500 à 5000 dh, alors que les contrevenants à la réglementation générale en enfreignant les dispositions du code du travail gagnent des millions de dh⁵⁵.

La rareté des poursuites et des procès judiciaires a entraîné une frustration au sein du corps d'inspection, exprimé par les organisations représentatives, surtout quand les procès-verbaux qu'ils rédigent sont remis en doute en ce qui concerne les pratiques dénoncées et des enquêtes complémentaires sont initiées par la police judiciaire, traitant l'inspecteur du travail comme un prévenu en remettant en cause la véracité du contenu de son procès-verbal.

Parmi les causes qui permettent aussi de se dérober à l'inspection, l'absence d'organisation collective dans les entreprises d'emploi temporaire dans les rangs des travailleurs temporaires à cause de leur éparpillement dans plusieurs endroits de travail, l'absence de relations entre eux, leur déplacement d'une entreprise à l'autre et la précarité de leur situation. Divers témoignages affirment la difficulté de communication avec eux et de l'accomplissement d'inspections dans certains endroits comme les administrations publiques, les zones offshoring et les domaines privés, alors qu'ils sont tous devenus des espaces de travail par sous-traitance.

Chapitre III : L'approche de l'influence habituelle de la sous-traitance sur l'emploi décent

Si l'emploi par sous-traitance prend la forme d'un rapport triangulaire impliquant le travailleur, l'entreprise employeur et l'entreprise utilisatrice, la sous-traitance commerciale s'en différencie par son caractère strictement civil ou purement commercial, à tel point que le rapport salarial demeure, au cas où il existe, bipartite entre le fabricant/employeur

55 - Le Rapport de synthèse issu des ateliers du Colloque national sur « le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur » tenu à Rabat les 22 et 23 septembre 2014, présente plusieurs obstacles à l'inspection du travail dont :

- *La non information de l'inspection du travail des suites réservées aux PV ;*
- *Poursuite de certains agents d'inspection du travail pour falsification des procès-verbaux malgré qu'ils font foi jusqu'à preuve contraire ;*
- *Convocation de certains agents d'inspection du travail par la police judiciaire à l'occasion du dressement des procès-verbaux ;*
- *Le fait de demander à l'inspecteur du travail de prouver d'avoir été victime d'insulte ou d'agression par l'employeur, malgré sa qualité de fonctionnaire public ;*
- *Non détermination de la procédure d'arbitrage par l'inspecteur du travail et la force probante de sa décision d'arbitrage rejetée par l'une des parties*

et ses employés, même si son exécution nécessite le travail dans des endroits propriété du client contractant du fabricant.

Il a été déjà rappelé, dans les deux précédentes parties l'évolution qu'a connue la sous-traitance à travers les accords commerciaux et civils dans les domaines complexes de la production comme le bâtiment, les travaux publics et l'industrie. Comme il a été montré aussi que l'intérêt porté à l'influence que la sous-traitance exerce actuellement sur les relations de travail réside dans l'espoir de la création de postes de travail et la crainte de la précarité sociale que les nouveaux modes d'emploi peuvent engendrer et leurs répercussions négatives sur les systèmes de protection sociale hérités de la société industrielle.

A travers l'observation des pratiques manifestes dans les activités qui recourent largement, à la sous-traitance et aux formes d'emploi atypiques, on peut identifier, à titre d'exemple, certains aspects positifs et négatifs concernant le travail décent. Il s'agit des domaines du bâtiment et des travaux publics, du textile et de l'habillement, de l'agriculture, du transport, du secteur public et des travaux atypiques.

1- Bâtiment et travaux publics

Le secteur du bâtiment et travaux publics regroupe divers métiers habitués à l'organisation professionnelle et à coopérer entre eux pour réaliser le même produit. Si certains métiers artisanaux exercent leur activité dans le domaine de l'artisanat avec de petites unités auxquelles s'appliquent l'exception prévue dans l'article 4 du code du travail, le reste des rapports salariaux, en leur sein, demeure soumis à la réglementation du travail et de la sécurité sociale.

Les grands chantiers lancés durant les deux dernières décennies, dans les domaines de l'équipement, de l'urbanisme et de l'habitat, ont conduit à l'apparition de moyennes et grandes entreprises dont l'activité est concentrée sur l'acquisition de terrains et la préparation de projets immobiliers et résidentiels, alors que leur exécution est confiée à des entreprises spécialisées à travers des marchés, qui vont des études préliminaires et architecturales à la phase de la commercialisation, en passant par les diverses phases de la construction et du contrôle.

Puisque les programmes et le rythme de leur exécution et leur répartition à travers le territoire national exige une flexibilité permanente et une gestion de proximité, la sous-traitance, à différents niveaux, est devenue une culture partagée dans le domaine de la promotion immobilière et d'habitation qui fait de la sous-traitance un comportement professionnel habituel, à la fois pour les entreprises et les artisans.

Le secteur des travaux publics connaît lui aussi, la même concentration sur les missions principales consistant en l'obtention des marchés et la gestion des opérations principales, alors que les entreprises spécialisées dans l'architecture, les études, les travaux de terrassement, de canalisation, d'asphalte et autres, se chargent de la réalisation des missions qui leur sont confiées, soit dans le marché public soit par les contrats de sous-entreprise autorisés.

Parallèlement à cette sous-traitance organisée, le secteur réalise environ 40% de son produit dans l'économie informelle, grâce aux efforts des milliers de fabricants et d'artisans, et avec la participation de centaines de milliers de travailleurs journaliers, à tel point que la construction de la plupart des habitations individuelles et petits immeubles est confiée à un artisan principal qui se charge de passer des contrats avec d'autres fabricants et la coordination avec les travailleurs choisis par le maître d'ouvrage ; et tous sont employés, chaque fois que c'est nécessaire, comme salariés aux côtés de travailleurs journaliers.

Entre l'économie formelle dans le bâtiment et les travaux publics, et l'économie informelle où travaillent les artisans et les journaliers, il y a une vaste zone de rencontre difficile à délimiter quantitativement et qualitativement, à tel point que le même artisan travaille, selon la demande, parfois par un contrat d'artisan avec le maître d'ouvrage et d'autres fois comme collaborateur d'un collègue dans l'exécution d'un projet pouvant nécessiter l'emploi de journaliers et des sous-traitants ou comme salarié avec une entreprise organisée qui le charge de diriger l'un de ses chantiers ou d'effectuer d'autres missions.

Cette situation engendre un déficit dans le travail décent, en comparaison avec la disponibilité des travailleurs. Cela est manifeste à travers la faiblesse des déclarations à la sécurité sociale et le nombre élevé d'accidents de travail. Parmi les principales causes, il y a également :

- L'insuffisance de la formation dans la santé et la sécurité, suite à l'acquisition des compétences par le biais de l'expérience. Le centre de formation dans les métiers bâtiment de Settat est la première expérience dans ce domaine ;
- L'intervention de plusieurs entreprises dans le même chantier, sans garantie d'une direction effective et responsable de tous les dangers ;
- Le recours à des travailleurs journaliers et temporaires à une large échelle, sans les doter d'équipements de protection nécessaires et sans prendre des précautions nécessaires, surtout par rapport aux travaux dangereux ;
- L'inexistence de normes de travail pour les artisans indépendants, y compris dans le domaine de la formation, la santé, la sécurité professionnelle, la durée du travail, etc... ;
- L'absence de mécanismes de représentation collective au niveau des chantiers, suite au déplacement continu des travailleurs et leur appartenance à des entreprises et métiers différents.

Puisque le secteur du bâtiment et des travaux publics est considéré comme le refuge de tout chômeur, sans métier, il cumule les aspects négatifs de l'emploi temporaire, du contrat de sous-entreprise et de l'économie informelle pour donner une image sombre du déficit en travail décent, malgré ses potentialités et les revenus qu'il génère pour les opérateurs à tel point que la protection sociale demeure l'apanage d'une minorité employée par des contrats à durée indéterminée par les entreprises du secteur formel.

Les responsables du secteur aspirent à un changement de cette situation, en organisant la classification et la mise à niveau des entreprises et leur accompagnement par la formation et la mise au point de contrats types qui peuvent concerner la sous-traitance

et ce, dans le cadre d'un contrat-programme avec les organisations professionnelles (la Fédération Nationale de la Construction et des Travaux Publics).

2- Le domaine du Textile-habillement

Au lendemain de l'indépendance, le nombre des entreprises exerçant dans le domaine du textile, de l'industrie et de l'habillement, ne dépassait pas 10 unités. Grâce à la protection douanière et à la politique d'encouragement de l'investissement industriel, en vue de réaliser l'autosuffisance, ce secteur a connu un essor remarquable qui lui a permis, au cours des années 70, de se diriger vers l'exportation. Malgré les secousses qu'il a connues pendant les années 90, suite à l'intensification de la concurrence internationale et les changements que les marchés européens ont subis, il a réussi à inaugurer une nouvelle ère de son itinéraire, grâce au dialogue social et au soutien de l'Etat. Ainsi, le nombre d'entreprises exerçant aujourd'hui dans ce domaine atteint environ 1600, employant 200.000 travailleurs déclarés, dont 70 à 80% de femmes⁵⁶. Ce nombre est susceptible d'augmenter pour atteindre 450.000 si nous y ajoutons les travailleurs de l'économie informelle.

Ce secteur est parmi les employeurs dans l'industrie en réalisant entre 30 à 40% de ses postes de travail, et participe d'environ 25 à 30% des exportations et 15% de la valeur ajoutée industrielle. Ses activités demeurent exposées à la concurrence extérieure, aux fluctuations de la demande internationale et aux crises financières, au moment où la position géographique de notre pays lui permet de concurrencer la production des habits de la mode rapide « Fast fashion ». On s'attend à des développements profonds dans ses procédés de travail suite à la rénovation de la technologie de l'impression et de l'organisation automatisée.

L'impact du secteur sur le travail décent est considéré comme remarquable dans notre pays, étant donné qu'il est le premier employeur industriel des travailleuses ; ce qui lui confère une position privilégiée dans le suivi social auquel le Maroc est soumis, concernant les droits fondamentaux au travail par l'OIT et les organisations internationales non gouvernementales, en plus des entreprises comme Indetex qui exige le respect des dispositions de la responsabilité sociale.

Aussi, l'intégration des entreprises locales dans les chaînes d'approvisionnement mondiales imposent aux entreprises une productivité élevée pour affronter la concurrence et s'armer des flexibilités interne (durée du travail) et externe (le travail temporaire et les contrats de sous-entreprise), en vue d'ajuster sa capacité productive au volume des offres reçues de ses clients permanents et de gagner les opportunités des marchés internationaux. S'ajoute à ces éléments influents dans la composition de ses ressources humaines, la nécessité d'assurer la durée de réalisation restreinte dans le domaine de la « fast fashion », sans considération du temps social dans notre pays (les fêtes nationales et religieuses qui ne correspondent pas à l'occident, la faiblesse de la logistique...). Pour cela, la plupart des entreprises sont obligées, à plusieurs occasions, de prolonger la durée du travail, par contrainte, l'augmentation du rythme du travail et le recours à l'emploi temporaire sans se conformer aux engagements légaux.

56 - Stéphane Guinoux, étude de la filière textile habillement au Maroc, 2015

Cette situation contraint certaines entreprises à conclure des contrats avec des entreprises de l'économie informelle et dans le travail déguisé à domicile. Ce dernier prend parfois la forme de la commercialisation de matières premières et l'achat de son produit fini, d'où l'échappement de cette relation professionnelle au droit social.

À côté des exportations intégrées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, le secteur du textile et des habits satisfait les besoins du marché national en vêtements destinés aux utilisations industrielles et ménagères, et en vêtements de prêt-à-porter. Ceci dans un contexte marqué par une concurrence devenue plus forte suite aux accords de libre-échange passés avec plusieurs états concurrents, et que la contrebande et la dissimulation de la valeur réelle des importations aux douanes ne font qu'accroître. Dans cette réalité, les entreprises recourent à la sous-traitance à grande échelle soit pour réaliser les transactions concernant les habits professionnels et les tenues officielles, et les habits de prêt-à-porter que de grands commerçants commercialisent en gros, soit pour répondre aux besoins nécessaires du marché intérieur à des prix abordables sans se soumettre à des engagements légaux.

Parmi les conclusions de l'étude de terrain effectuée en 2015 à Casablanca, Tanger et Fès, en collaboration avec les partenaires sociaux dans le secteur de l'économie formelle, on cite :

- de manière générale, la situation n'a pas changé en comparaison avec ce qu'a montré l'étude précédente qui a concerné la période allant de 2005 à 2011 ;
- Le secteur connaît plus de flexibilité dans le domaine de l'emploi. Ce qui aggrave la précarité dans l'emploi ;
- Les demandes d'emploi aux portes des usines dépassent le nombre des postes vacants, et le recrutement se fait sans contrats écrits. Ainsi aucun document ne peut attester de la relation de travail, sauf le contrat verbal conclu avec les ouvriers et les ouvrières les plus anciens (A Fès, environ 50 femmes se présentent chaque jour devant les portails des usines sans être recrutées)
- La durée du travail fixée dans la plupart des entreprises est de 44 heures. Mais des pressions sont exercées sur les salariés pour faire des heures supplémentaires, sans préavis et sans être payés en échange, comme le prévoit la loi.
- La plupart des travailleurs sont payés au salaire minimum légal. Mais d'autres travaux secondaires, tels le nettoyage des fils sont payés cinq dirhams l'heure.
- Les salaires sont versés deux fois par mois. Mais certaines entreprises ne versent plus de primes après l'augmentation du salaire minimum prévue par la loi.
- Plusieurs entreprises retiennent les cotisations sociales sans les reverser en entier à la CNSS.
- L'affiliation à la CNSS est accessible, mais à des degrés variables. Il est plus faible à Fès en comparaison de Casablanca et Tanger.
- Les conditions de travail sont caractérisées par la monotonie et la fatigue, dans un milieu marqué par la poussière, le bruit, les odeurs nauséabondes et le manque de

qualification. Ce qui oblige les ouvriers à changer souvent d'usines, et convoiter d'autres secteurs comme celui de l'industrie automobile.

- L'inspection du travail fait des contrôles et notifie des observations, mais sans qu'elle relève les infractions ni ne rédige des procès-verbaux.
- Depuis que INDETEX s'est orientée vers le Maroc et la conclusion de l'accord de « la fibre citoyenne » avec AMITH, l'audit social a été largement effectué dans le secteur, et il a concerné environ 300 entreprises adhérentes à l'accord.
- Le suivi de la responsabilité sociale est réalisé selon les méthodes des entreprises donneurs d'ordre par des résidents indépendants. Ces derniers effectuent des visites non opinées sur le terrain. Les entreprises sont averties des visites et bénéficient ainsi suffisamment de temps pour se préparer.

Certaines conclusions d'une étude⁵⁷ concernant « la mode rapide » relèvent les constats suivants :

- Dans le cas d'absence de commande, les ouvriers sont renvoyés pour éviter le versement des salaires.
- Dans l'augmentation de commandes, des heures supplémentaires sont imposées sans discrimination ni préavis.
- Les entreprises s'appuient sur une équipe de salariés dont la qualification est acquise par l'ancienneté et bénéficiant de bonnes relations de travail. Elles font appel en général à la main d'œuvre mobile, constituée de jeunes de moins de trente ans à qui sont confiées, les tâches les plus ennuyeuses et les plus pénibles, celles de finition comme l'emballage et le chargement des marchandises.
- L'enjeu des entreprises est d'avoir une présence permanente d'une équipe d'ouvriers qualifiés dont les droits sont préservés. Ils perçoivent des salaires conséquents, afin d'assurer l'encadrement et garantir un minimum de production. D'un autre côté, elles engagent des ouvriers temporaires sans se soucier de les qualifier ni des conditions de leur travail. En cas de besoin, elles font appel à des entreprises non déclarées via la sous-traitance (comme cela se pratique à Tanger).
- L'avantage du label « fibre citoyenne » pousse plusieurs entreprises à collaborer avec des entreprises appartenant à l'économie informelle afin d'éviter le suivi et le contrôle global.

Inonder le marché d'habits et de chaussures même celles issus de la contrefaçon de marques internationales à des prix symboliques est un indice du croisement entre l'économie informelle et l'économie formelle à un niveau international et national. Cela montre l'élargissement de la zone grise dans le secteur du textile et de l'habillement qui crée des emplois à de larges tranches d'ouvriers et d'ouvrières sans conformité aux exigences du travail légitime et décent.

3 - L'agriculture

57 - Workers and social upgrading in "fast fashion": The case of the apparel industry in Morocco and Romania, Working Paper, Austrian Foundation for Development Research (ÖFSE), No. 33, 2012

L'agriculture représente deux tiers des revenus des paysans. Elle est considérée comme la première source d'emplois dans le pays. Elle occupe 46% de la population active, dont la plupart travaillent gratuitement dans le cadre familial, ce qui augmente le niveau d'emploi en milieu rural. Le secteur agricole est le premier qui réserve la première place à l'emploi de la femme, à l'échelle nationale.

L'agriculture participe à hauteur de 15% dans la production nationale, l'équilibre spatial et l'approvisionnement des marchés. Ainsi, elle rend des services sociaux, écologiques et économiques essentiels pour la stabilité et le développement durable.

Par contre, le paradoxe observé entre d'un côté, la participation du secteur dans la richesse nationale et le volume de la force du travail qui s'y déploie, et les inégalités des revenus en comparaison avec le milieu urbain et sur la base du genre social, de l'autre côté, suffit à expliquer les déséquilibres structurels qui marquent le secteur, et derrière lui le monde rural et l'étendue de son influence directe sur le développement humain durable.

Selon une étude analytique préparée par le HCP sur la base de l'accumulation de connaissances issues d'études précédentes, on distingue deux types d'exploitations agricoles.

1. Type qu'on nomme « type entrepreneurial », composé d'exploitations ayant l'aspect d'une entreprise. Leur nombre s'élève à 900 000 unités, exploitant plus de 90% des terres destinées à l'exploitation agricole, qui garantit l'emploi à 8 millions d'actifs répartis sur des exploitations dont la surface moyenne atteint 20 hectares, alors que celle-ci dépasse 60 000 fermes. Cependant le nombre d'unités dont la surface dépasse 50 hectares est de 11 000 unités, et exploitent près de 50 % des terres agricoles productives.
2. Type ayant essentiellement une finalité sociale. Il intéresse les habitants du milieu rural ne possédant pas de terres suffisantes pour leur assurer un revenu de base ou complémentaire par le recours au travail salarié saisonnier. Ils sont au nombre de 5.5 millions de personnes, c'est-à-dire, 40% des habitants, mais dont 300 000 familles ne possédant pas de terre, le reste possédant plus de 600 000 unités agricoles dont la surface ne dépasse pas 8% des terres exploitées, 5% seulement se trouve dans les régions irriguées.

Cette même étude rappelle que l'appropriation de terres a permis l'augmentation du niveau des investissements dans le secteur agricole et l'augmentation de la productivité entre 1985 et 1991. Mais le programme d'ajustement structurel n'a pas permis l'accompagnement de la libération du secteur par des réformes profondes permettant de réunir les conditions de libéralisation des processus de production. La réduction du budget affecté réservée au secteur agricole et la diminution des prêts qui lui sont alloués a provoqué la perturbation des services qu'offrent les établissements publics et l'arrêt de certains d'entre eux. Il y a aussi diminution des programmes de formation, de conseil et de recherche, et la suspension du renouvellement des cadres et des techniciens qui travaillaient étroitement avec les petits agriculteurs, ce qui a participé à l'augmentation du taux du chômage, et a accentué la précarité dans le milieu rural.

Ces données suffisent à confirmer la problématique de l'emploi en milieu rural, et ses liens structurels avec le déficit concernant le travail décent au niveau national. Elles indiquent

aussi indirectement les lieux où s'exerce la sous-traitance sur laquelle les séances d'écoute ont été focalisées.

En ce qui concerne le secteur public, la sous-traitance s'exerce par les services affiliés au ministère de l'agriculture et les établissements publics suivant les règles du droit administratif en vigueur dans le domaine des marchés publics et la gestion déléguée. Cela indique en principe qu'ils font appel à des entreprises respectant les conditions requises pour la collaboration avec les services publics, dont l'affiliation à la CNSS. Mais les textes en vigueur n'imposent pas un contrôle du respect par les entreprises des obligations sociales que ce soit lors de la soumission aux appels d'offres ou lors de leur exécution. Les séances d'écoute ont montré que certaines entreprises ne s'acquittent pas de leurs obligations en ce qui concerne les droits sociaux, et profitent du contexte de chômage et de la dispersion des travailleurs sur de vastes régions pour imposer des conditions de travail ne respectant pas la dignité des travailleurs et leur protection sociale.

Par contre, certaines interventions confirment que l'accompagnement des actions des entreprises privées par les services publics permet d'assurer s'ils respectent certains droits, comme la déclaration des ouvriers à la CNSS et le versement des salaires, et que certains directeurs administratifs appliquent ce suivi pour empêcher les conflits au sein des collectivités, et interviennent pour les régler lorsqu'ils se déclenchent surtout pour des raisons concernant l'irrigation.

Les débats se sont concentrés surtout sur les travaux d'irrigation parce qu'ils ne posent pas seulement la question du travail décent dans le rapport entre l'entreprise et ses salariés, mais aussi en ce qui concerne les liens quotidiens qui les lient avec les agriculteurs usagers, qu'ils soient propriétaires terriens, salariés, ou exploitants selon d'autres régimes fonciers agricoles.

Veiller à la gestion des canaux d'irrigation et l'approvisionnement en eau et le recouvrement des rémunérations ne requièrent pas seulement des capacités techniques, mais nécessitent aussi l'acquisition des connaissances des lieux, et avoir des relations étroites avec les exploitants et posséder l'esprit d'initiative, tout comme savoir répondre aux besoins. Cela ne peut se faire par des ouvriers non permanents travaillant sous les ordres d'une entreprise étrangère aux lieux, et fonctionnant suivant le régime de la sous-traitance pendant une durée limitée. La preuve en est donnée par le manque de compétences observé chez les assistants fonctionnaires et les dangers qui guettent les agriculteurs en cas de conflits de travail et les différents qui se déclenchent de temps à autre.

D'autres témoignages confirment que les salariés chargés de veiller à ces tâches dans plusieurs régions n'ont pas des contrats écrits et travaillent à la pièce sous l'autorité de mandataires locaux, sans aucun lien direct avec l'entreprise, ce qui prouve l'absence des conditions d'un travail salarié et même décent.

La sous-traitance prend pour certaines entreprises divers aspects. Elle n'est pas la même selon les régions et la nature du produit. De plus, elle est basée sur l'emploi sur une durée limitée dans les cas où le produit est vendu avant sa récolte ou avant la moisson.

Ainsi, il est difficile de qualifier des pratiques qui lui sont liées et son évaluation de façon globale. Par exemple, le transport en groupe des ouvriers se fait en sous-traitance, et la

personne qui s'en occupe, met à la disposition de l'exploitation agricole, la main-d'œuvre qui est recrutée par un accord convenu, mais en plus elle se charge de la rémunération à la tâche ou à l'heure. Dans d'autres régions, la personne rassemble les ouvriers et les transporte moyennant un salaire convenu avec le propriétaire de l'exploitation. Dans un autre cas, le recrutement des ouvriers se fait sur des bases familiales et tribales, pour exercer un travail collectif et imposer un salaire négocié de manière collective en contrepartie d'une exécution collective du travail.

Selon les débats et les études disponibles, la sous-traitance est limitée à ces formes de gestion collectives non organisées en l'absence d'entreprises spécialisées, et à cause de la nature saisonnière de la plupart des travaux exigeant l'abondance de la main d'œuvre.

Comme pour le secteur du textile, les exploitations exportatrices sont placées au-devant de l'emploi en milieu agricole dans le champ du travail salarié préservé sachant que les salariés déclarés à la CNSS sont au nombre de 150 000, alors que le nombre des travailleurs salariés frôle 1 million. Pour avoir un aperçu sur la réalité de l'emploi dans ce domaine, on présente les conclusions de deux études récentes. La première porte sur la production des fruits rouges dans le bassin de Loukous, et la deuxième porte sur les conditions de travail dans cette même région.

La première étude lie l'évolution des relations du travail salarié dans le bassin du Loukous avec la création de la station d'emballage et les efforts des autorités pour fournir du travail à la population locale. Cette situation fait que le pourcentage des ouvriers stables a atteint entre 30% et 40%, dont la plupart ont une ancienneté et possèdent des qualifications importantes, et ils sont placés sans intermédiaire. Le reste est affecté par le biais des intermédiaires non organisés, surtout lors de la période allant de la fin de février à la fin de juin.

L'étude fait observer que l'intermédiation dans le domaine de l'emploi à travers des personnes est devenue faible et même qu'elle est en voie de disparaître. Et si la relation entre l'employeur et le salarié s'établit à travers un intermédiaire traditionnel (wakkaf), ce dernier a pour tâche de gérer des groupes de travail dans le champ moyennant un salaire journalier entre 60 et 80 dirhams sans gagner un bénéfice ou disposer d'une autorité supplémentaire.

A côté de cette pratique, certains propriétaires des moyens de transport s'occupent du recrutement en formant des groupes d'ouvrières qu'ils transportent vers les exploitations moyennant un tarif payé par l'employeur, soit entre 350 et 400 dirhams pour chaque voyage, ou 15 dirhams pour chaque ouvrière. De toute façon, ces relations demeurent ouvertes et susceptibles de changer selon la demande. Toutefois les trois parties essaient de garder cette relation pour gagner du temps et instaurer la confiance entre elles.

Dans une étude précédente⁵⁸ réalisée en 2009, dans cette même région de Larache, il a été confirmé que la plupart des liens professionnels demeurent verbaux, et pas très clairs, du fait de la présence du wakkaf (le placeur), alors les rares engagements, ne dépassent jamais six mois. De même, il a été remarqué que les conditions de travail sont pénibles

58 - Mohamed Saïd Saadi, *Rapport narratif de l'étude sur l'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles et de leurs moyens de subsistance, Région de Larache, 2009*

à cause de la longue distance et l'entassement des ouvrières dans des bus de forme moyenne qui sont utilisés pour le transport aller-retour.

De manière générale, les groupes travaillant avec des contrats provisoires sont exclus de la couverture sociale, puisque la plupart des affiliés à la CNSS appartiennent à la station d'emballage et à la catégorie des encadrés parmi les employés stables. L'étude remarque que les documents administratifs comme la carte nationale ou l'extrait d'acte de naissance constituent un obstacle ou un justificatif pour ne pas inscrire certains d'entre eux alors que les cotisations sont prélevées et non versées à la CNSS. Quant à la durée du travail et du repos, l'étude révèle que la durée quotidienne de travail est normalement de dix heures et plus, et que l'emploi se fait sans respect du repos hebdomadaire et sans verser la part supplémentaire dans ces cas-là.

De même, l'étude signale que l'absence de stabilité et de la promotion demeure un trait commun, et est utilisé pour le chantage et le harcèlement sexuel. Les salaires demeurent en général en deçà du minimum légal requis sauf dans la station d'emballage.

À cet égard, il faut citer que parmi les doléances recueillies par les associations locales qui s'occupent de ce sujet⁵⁹, le problème du transport vient en tête (14%), les insultes et les injures (13%), le salaire minimum (11%), la CNSS (10%), puis viennent la longueur exagérée de la durée de travail, la non rémunération des heures supplémentaires et des jours fériés, et le harcèlement sexuel.

Une autre étude⁶⁰ effectuée dans la même région montre que le suivi concernant les exportateurs dans les chaînes d'approvisionnement, joue un rôle décisif dans l'évolution des conditions de travail techniques et sociales. Il s'est concentré au début sur la qualité du produit, pour s'élargir après aux conditions de travail dans les stations d'emballage et à certains producteurs, ce qui explique les disparités observées. Parmi les conséquences positives dont témoignent des ouvrières, on cite l'amélioration progressive des conditions de transport, et plus de respect du salaire minimum. Parmi les reproches adressés à l'audit social, c'est le fait qu'il ne vise que les fermes, ce qui ne permet pas de contrôler le travail à travers la chaîne de production dans sa globalité.

Enfin, toutes les études s'accordent à critiquer le laxisme des autorités, et surtout les inspecteurs du travail et la caisse sociale à exécuter leur devoir.

Le transport en commun

Cette expression désigne parfois les services publics qui assurent le transport des personnes et des marchandises pour tout le public, et parfois il vise l'ensemble des moyens de transport autorisés à assurer le transport après obtention des agréments ou en cas de libéralisation des services comme par de petits camions.

59 - Rapport de l'Observatoire sur les conditions de travail dans le secteur des fruits rouges, Association Chamal, Juillet 2016

60 - Recherche sur les bonnes pratiques dans le secteur des fruits rouges, JUCAR, 2016

Après la privatisation qu'a connue le secteur du transport des personnes, la plupart des services publics de transport dans les collectivités territoriales sont gérés dans le cadre de la gestion déléguée par des entreprises privées ou de l'économie mixte, comme c'est le cas pour le transport par le tramway. Le reste des moyens de transport en commun, à savoir les taxis et les bus appartient à un grand nombre d'individus détenteur de différents types d'agrément. Les uns les utilisent personnellement ou les louent à la pièce, et la plupart sont loués à des entrepreneurs qui les utilisent eux même ou avec d'autres qui sont des conducteurs ou propriétaires de véhicules.

Le transport des voyageurs sur les routes connaît la même situation, à l'exception des sociétés qui détiennent des agréments leur permettant de couvrir un réseau complet et d'employer des professionnels de manière permanente.

Tant que l'emploi dans le secteur est tributaire de l'obtention d'agrément et sa location ou son exploitation en collaboration selon des contrats et des relations atypiques, la question de l'influence de la sous-traitance sur le travail décent dans le secteur perd tout sens.

Prendre connaissance des différentes formes de relations entre les parties, et leur qualification vis-à-vis de la loi paraît difficile surtout quand cela atteint un tel degré lorsque les entreprises du transport en commun recourent à la location de chaque voyage au conducteur qui garde toute la recette générée, en assumant tous les frais et les dépenses, sauf en cas de panne mécanique.

L'aspect social de l'emploi dans le secteur demeure marqué par la non reconnaissance des relations salariales, essentiellement pour les chauffeurs de taxi, et l'absence de l'affiliation à la CNSS pour ceux qui ne sont pas salariés, sans parler des conditions de travail qui font du conducteur et du client un objet de marchandage⁶¹.

À côté du transport en commun, plusieurs entreprises recourent à des contrats de transport des marchandises et des personnes, et certains externalisent ces tâches en concluant des contrats avec des conducteurs qui achètent des camionnettes et s'en servent pour le transport privé d'employés. Il paraît que certaines associations gérant des zones industrielles gèrent elles-mêmes ces tâches.

En plus des interrogations sur la légitimité de ces pratiques au regard du droit de transport, il s'y ajoute -à la dispersion et la précarité sociale que connaît le secteur un nouveau type de transport collectif- en tant que nouveaux modes de transport public.

Les relations à travers la plateforme de transport (Uber) constituent l'un des nouveaux défis dans le secteur. Il s'agit d'individus possédant des voitures remplissant les conditions exigées par cette société, et qui concluent des contrats avec elle pour répondre à la demande de transport de la part de personnes inscrites sur sa plateforme, moyennant un tarif que la société perçoit et qu'elle verse après avoir prélevé sa part.

61 - Depuis l'entrée en vigueur de la loi 52-05 sur le code de la route, plus de 250 000 conducteurs ont obtenu la carte professionnelle, la plupart d'entre eux travaillant dans ces conditions. La loi n°84.11 modifiant et complétant la loi 1.184.72 du 27 juillet 1972 du régime de sécurité sociale stipule que la sécurité sociale soit généralisée pour couvrir cette catégorie de travailleurs conformément aux termes d'un décret d'application qui n'a encore pas vu le jour.

En l'absence d'informations supplémentaires sur les utilisateurs du réseau, il est possible de s'inspirer des études étrangères. Celles-ci ont montré que la plupart des gens qui s'adonnent à ce moyen de gagner de l'argent sont des chômeurs, des retraités, des étudiants et des travailleurs temporaires pour une durée limitée, et qui y perçoivent un revenu de base ou un revenu complémentaire.

Même si cette pratique est contraire à la législation en vigueur, en plus de la confiscation de quelques voitures principalement à Casablanca et Marrakech, la société a ouvert une filiale à Casablanca qui emploie 140 salariés pour faire face à la demande qu'elle connaît au niveau du continent africain.

L'absence de relation salariale entre la société et les chauffeurs qui utilisent sa plateforme, exclut toute protection sociale, et les expose à tous les dangers légaux et civils, comme c'est le cas pour ceux qui pratiquent le transport illégal de personnes et de marchandises, « les khtetafas » (voleurs de places). Ces derniers constituent l'un des moyens de transport utilisé dans le milieu rural et dans certaines villes comme Rabat où ils desservent les quartiers populaires et prennent le relais dans les lignes désertées par les moyens de transport légaux sans pouvoir satisfaire toute la demande.

Chapitre 5- le secteur public

Lors des séances d'écoute, les intervenants ont confirmé que l'externalisation des services à caractère non administratif, et qui ne fait pas partie des missions principales (cœur du métier) de l'institution publique est devenue normal, et a permis en général d'avoir des résultats positifs quant à la qualité des services fournis.

À cet égard, l'administration publique prend en compte toutes les dispositions en vigueur pour déléguer la gestion et les marchés publics et collaborer avec le secteur privé. Elle prend soin de la stabilité des salariés et la durabilité de leurs droits selon les prescriptions de la loi, surtout à l'occasion de l'externalisation des tâches par la délégation de missions pour la première fois au privé, ou lors de l'expiration de la durée du marché public du contrat et changement de l'entreprise délégataire. Or le pouvoir d'intervention reste limité, du fait que les relations de travail sont des prérogatives exclusives de l'entreprise, et dépendent des tarifs fixés dans le contrat.

Il ressort des débats que la distinction entre les tâches secondaires susceptibles d'être externalisées et les autres n'obéissent pas à des critères objectifs. Si la garde, le transport et l'orientation des usagers concordent avec le critère, par contre d'autres tâches du service public tels les établissements de santé, comme la dialyse, la radiologie et le transport des malades dans les différents services d'urgence et leur répartition suivant leur état de santé, requièrent une formation et une responsabilité que ne possèdent pas des salariés non soumis à la discipline dans le domaine de la santé.

En outre, cette loi ne met pas de limites à la délégation des services pour les administrations publiques, alors que les entreprises publiques ont la pleine liberté dans ce domaine, même si leur création rentre dans la gestion publique indirecte.

La suppression de postes et le fait de ne pas remplacer les fonctionnaires mis à la retraite par d'autres, peuvent aboutir à la déviation de la sous-traitance de ses objectifs déclarés, dans le cas où elle confie des tâches à des salariés autres que ceux avec qui elle a conclu des contrats afin de combler le déficit en effectifs du personnel.

En ce qui concerne le travail décent, on observe que la concurrence autour des tarifs est l'élément décisif dans l'attribution des marchés publics. Et puisque la conclusion des contrats se fait pour une durée limitée, les employeurs se trouvent enclins à éviter d'employer avec des contrats à durée indéterminée, et à se débarrasser des effectifs excédentaires à l'expiration du contrat de délégation. D'où le non-versement des indemnités de licenciement et la perte de la jouissance de la prime d'ancienneté.

Puisque l'exécution du travail se fait à l'intérieur des services publics où les fonctionnaires sont soumis au droit administratif, ils se trouvent en dehors de l'inspection du travail, et l'employeur sous-traitant bénéficie, dans la pratique, d'une presque immunité vis-à-vis de l'inspection, tout en sachant que l'administration publique n'est pas soumise aux dispositions légales relatives à la santé, à la sécurité dans le travail aux conditions de travail de nuit et à la médecine de travail.

L'absence de l'organisation collective des travailleurs contribue à la précarisation de la situation des salariés surtout dans les cas où ils ne se connaissent pas entre eux, du moment qu'ils sont répartis sur différents sites de travail et leur mobilité sans préavis, ainsi que l'intimidation pour raisons syndicales. Ce sont autant de causes de précarité que comportent les nouveaux types d'emploi incompatibles avec la protection sociale inspirée des relations professionnelles industrielles.

Chapitre IV: Les nouveaux aspects de l'emploi et les enjeux de la responsabilité sociale

Le travail dans le domaine de la sous-traitance demeure exposé, d'une part aux différentes évolutions des modes de travail, et aux efforts déployés dans le cadre de la responsabilité sociale afin d'assurer la protection dans le milieu du travail, d'autre part.

1 - l'impact de la mutation du travail sur l'environnement de la sous-traitance

Dès le début des années 1990, des milliers de séminaires, thèses et publications ont débattu le thème de la transformation de la relation du travail et son impact sur la protection sociale sans aboutir à des réponses satisfaisantes. Par contre, selon certaines prévisions, la détérioration du niveau de l'emploi stable, le taux élevé du chômage des jeunes et la dégradation des services de la sécurité sociale ainsi que la marginalisation des minorités et groupes qui ne sont pas capables de s'adapter au changement ont été confirmées.

Même si ces changements n'ont pas affecté le Maroc de la même vitesse et la même intensité que dans certains pays industrialisés, leur impact sur le travail décent peut être

aggravé par le chômage, le sous-emploi, l'expansion du volume de l'économie informelle et la sécurité sociale qui couvre un effectif limité. D'où l'exigence de la solidarité entre les membres et les générations futures pour sa pérennisation.

Les nouveaux systèmes législatifs encourageant l'emploi et la flexibilité, comme les contrats de stage d'intégration et l'auto-emploi, le recrutement par contrats dans le secteur public, ne permettent pas l'immatriculation à la sécurité sociale. Alors que le régime de l'emploi temporaire fournit les conditions pratiques pour intégrer les ouvriers dans la protection sociale, dans ses deux branches représentées par le droit du travail et la solidarité sociale.

L'ouverture d'un bureau de la plateforme Uber dans notre pays pour diriger ses opérations au niveau de l'Afrique, montre l'évaluation positive de l'avenir de ce type d'emploi au Maroc, malgré son contradiction vis-à-vis de la loi. Il suffit de visiter les sites professionnels et les pages des réseaux sociaux (Facebook) pour se rendre compte du succès que connaît l'auto-emploi qui n'est pas organisé, dans divers domaines comme le transport, les voyages, la protection sanitaire et la formation, en plus des services qui sont prodigués directement à travers les communications numériques comme la traduction, le dessin et la réalisation... et qui sont tous des formes potentielles d'emploi par sous-traitance et emploi atypique.

Il paraît, à travers les prévisions mondiales en relation avec le sujet, que les futures transformations démographiques dans le monde, posent des défis contradictoires. La vieillesse menace le renouvellement du marché du travail dans les pays industrialisés et par conséquent affaiblit la capacité des nouvelles générations à supporter le financement de la sécurité sociale, les pays du sud connaissent des difficultés d'assurer la formation à un grand nombre de jeunes et les intégrer dans le marché du travail avec les qualifications requises pour exercer des métiers qui se renouvellent à moyen terme. Ces difficultés entraînent de profonds changements dans la relation professionnelle et la protection sociale qui sont liées. Cette situation laisse les jeunes non qualifiés en dehors du marché du travail décent, et ainsi ils peuvent être à l'origine de troubles sociaux dangereux à différents degrés.

Parmi les manifestations de ces évolutions, on cite aussi l'accentuation de la diversité socioculturelle et entre les générations. Ce qui nous oblige d'opter pour des approches différentes à propos de questions comme la diversité sociale et les conditions de travail. Et il est probable que la proportion de l'emploi continue à diminuer dans les domaines de l'industrie et l'agriculture à cause des technologies renouvelables. Par contre, la proportion des services va augmenter et s'interpénétrer avec ces dernières par la voie de l'économie numérique.

Au moment où les petits métiers disparaissent, et où la plupart des tâches d'intermédiaires sont délaissés grâce à la communication numérique, on observe une forte demande concernant les hauts cadres, et le fossé se creuse entre d'un côté les salaires du reste des ouvriers et la rentabilité du capital de l'autre côté.

La plupart de ces défis ne trouve pas de traitement adéquat à cause du fossé qui s'est creusé entre la liberté de l'activité économique de par le monde et le besoin senti pour un système social solidaire et intégré pour assurer la justice sociale dont le travail

décent fait partie. C'est ainsi que l'intérêt s'est accru pour privilégier l'intégrité dans la responsabilité sociale, puisque c'est la voie la plus claire en l'absence d'une gouvernance sociale internationale.

2 – Impact de la responsabilité sociale des organisations

Après l'effondrement de Rana Plaza (Bangladesh) en 2013, les grandes entreprises internationales, sous la pression de l'opinion publique, des actionnaires et des investisseurs, ont adopté de nouvelles mesures concernant la durabilité à travers les chaînes d'approvisionnement, exigeant de tous leurs fournisseurs des rapports détaillés sur la responsabilité sociale⁶²; suivis par la publication par Global Reporting Initiative⁶³ des orientations directives n° G4, annonçant le début d'une nouvelle ère dans l'élargissement du suivi de la responsabilité à tous les échelons des chaînes des valeurs.

Cette orientation a favorisé la publication d'un rapport du Secrétariat de Global compact Internationale, qui a été adopté par les Nations Unies⁶⁴, mettant l'accent sur la faiblesse des mesures prises par certaines composantes des chaînes d'approvisionnement mondiales dans la mise en œuvre de la responsabilité sociale décidée par les entreprises, et les mesures à prendre pour faire pousser les fournisseurs à assurer les conditions de suivi des engagements pris.

Parmi les résultats de ces développements, c'est que le concept de responsabilité sociale s'est intégré dans « la durabilité » qu'il faut réaliser par le biais des objectifs sociaux, économiques et environnementaux, tels qu'ils ont été élaborés dans les objectifs de développement durable à l'horizon 2030.

Il va sans dire que les entreprises exerçant au Maroc dans le domaine des chaînes d'approvisionnement, et celles qui ont adhéré à la responsabilité sociale, se retrouvent invitées, plus que jamais, à se conformer aux engagements des entreprises donneurs d'ordre et à publier des rapports périodiques sur les mesures qu'elles prennent dans le domaine économique, social et environnemental pour participer à la durabilité. Le progrès observé dans les rapports d'emploi, comme cela a été remarqué dans les domaines des fruits rouges et l'habillement, pourrait être un indicateur du renforcement du suivi et du contrôle, ainsi que la concrétisation des engagements envers les travailleurs et en dehors des entreprises.

Il est à rappeler que les prémisses de la responsabilité sociale des entreprises au Maroc remontent au début du siècle⁶⁵. Malgré son extension dans le tissu économique, et en dehors, par l'adhésion de certaines administrations et organisations non-

62 - Dont Gap, Nike, Target, Kohl, Best Buy, Xerox

63 - Consulter : <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/French-G4-Part-One.pdf>

64 - La version anglaise est disponible sur <https://www.unglobalcompact.org/library/371>

65 - Après l'organisation des rencontres sur le sujet par certaines composantes de la société civile, telles que l'AGEF, un séminaire a été organisé à la salle de conférence à Skhirat sur l'investissement socialement responsable en 2005. L'année d'après a connu le lancement d'un programme de quatre ans suite à une initiative italienne sous les auspices de l'OIT pour présenter la Charte internationale. Ont pris part au comité directeur de ce programme la direction des syndicats les plus représentatifs et les ministères concernés. La même année, la CGEM a adopté la Charte RSE. Parallèlement à ces développements, qui poussaient des entreprises telles que la RAM et la CDG, à s'engager dans la

gouvernementales, sa promotion entre les travailleurs et au sein de la société demeure très limitée, en raison de l'absence de médiatisation et de mobilisation à ce propos, ce qui risque de donner l'impression que son but se réduit uniquement à répondre aux conditions extérieures et n'a pas d'impact réel sur les relations du travail.⁶⁶

On remarque, effectivement, que la connaissance du contenu de la responsabilité sociale, déclarée au Maroc, est plus facile pour les entreprises, le capital est ouvert aux entreprises multinationales, ayant conservé leur nom comme Renault, Peugeot, Daewoo et Samsung⁶⁷ ou celles qui portent des noms locaux, comme Ittissalat Almaghrib (Vivendi) et Centrale Laitière (Danone). Les informations publiées par les sites officiels de ces entreprises, confirment qu'elles respectent leurs engagements envers leurs filiales, ce qui pousse ces dernières à se conformer, encore plus, aux valeurs et objectifs déclarés et les assujettit aux interpellations et aux plaintes des travailleurs, des syndicats, des clients et des fournisseurs.

L'adhésion des entreprises internationales aux accords-cadres internationaux, les oblige à prendre des initiatives répondant à leurs prescriptions, comme en témoigne la convention collective signée entre Renault-Maroc et le syndicat des salariés.

Cette nouvelle orientation est susceptible de changer en profondeur la pratique actuelle caractérisée par le fait que les filiales s'abstiennent de toute information sur la responsabilité sociale qui les relie avec les sociétés-mères, ou qui résulte de leur adhésion à des accords leur imposant de prendre des mesures préventives et pratiques de mise en application des principes qu'elles se sont engagées à respecter.⁶⁸

A ce propos, on peut citer l'exemple de Renault-Maroc qui a adopté une « carte de risques » qui a conduit à prendre un ensemble de mesures destinées à ses fournisseurs, parmi lesquelles les conditions de travail, l'environnement et la sécurité. A cette étude réalisée par une équipe interne, s'ajoute une deuxième étude préparée par une agence spécialisée dans les dangers afférents au pays (l'environnement, la corruption, les droits

charte internationale, l'administration chargée des normes a mis en place un comité multilatéral pour accompagner un projet de normes internationales à ce sujet qui a abouti aux «lignes directrices ISO 26000».

Le nombre de participants à la Charte internationale s'élève désormais à 15, et plusieurs entreprises n'ont pas rempli leur obligation de soumettre le rapport ou d'effectuer l'abonnement. Cette année, la CGEM a signé un accord avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) pour promouvoir la Charte internationale et donner un souffle au réseau national jusqu'ici inactif.

66 - Voir à ce propos: RSE en vitrine : l'empreinte des maisons mères. *Economia*. Laïla Benraïss-Noailles. Juin 2013.: <http://www.economia.ma/fr/numero-17/e-revue/rse-en-vitrine-l-empreinte-des-maisons-meres?page=2>

67 - Il s'agit d'un groupe qui s'engage dans l'éducation, la santé, l'environnement et le sport à travers des programmes bien connus, voir : Samsung Electronics Morocco : <http://www.massolia.com/bio-durable/les-entreprises-coreennes-partagent-leurs-experiences-de-la-responsabilite-sociale-dentreprise-au-maroc/en-partenariat-avec-Daewoo-qui-voit-la-formation-et-coopere-avec-les-partenaires-marocains-dans-ce-domaine-en-partenariat-avec-LG-Electronics-Morocco-qui-organise-des-caravanes-medicales-et-soutient-l-education,-ainsi-que-Hyundai-Maroc-dans-le-domaine-de-la-securite-routiere>.

68 - L'un des principes communs de la Charte internationale et de la Charte de la Confédération des employeurs est le développement continu des conditions et des relations de travail, ainsi que le développement de la responsabilité sociale chez les fournisseurs et les clients et le développement de la gouvernance d'entreprise.

de l'homme et la stabilité politique). Le suivi est assuré par un organisme interne, ayant réalisé environ 1400 inspections en 2013, et un organisme externe, sur la base d'un choix de groupes, selon le volume de transactions, ayant concerné au cours de la même année, les entreprises qui importent 75% de l'ensemble de leurs achats. La liste des questions posées, en plus des rapports de travail, des droits de l'homme et de la déontologie, comporte les principes d'intégration à la chaîne des valeurs. En plus des agences autonomes chargées de traiter les informations recueillies de cette manière, deux commissions internes ont été créées, chapeautées par le directeur de la déontologie, l'une s'occupant de la déontologie appropriée et l'autre se penchant sur la lutte contre la corruption et la fraude, regroupant toutes les deux les responsables des ressources humaines et des affaires juridiques.

Sur le plan international, le développement des méthodologies concernant le suivi de la responsabilité sociale connaît un progrès rapide et une large expansion, comme en témoigne l'étude sur « les prévisions critiques concernant les changements des lieux de travail entre les cinq et les dix prochaines années », publiée par l'un des organismes de la société civile⁶⁹ et qui traite, à côté des développements que va connaître le travail, les moyens de suivi dans le domaine de l'emploi et des conditions de travail.

Enfin, il faut prendre en considération les évolutions juridiques dans ce domaine qui n'est plus soumis aux seules directives contraignantes de l'OIT et l'OCDE relatives aux entreprises multinationales, mais il est soumis aussi à la législation nationale et aux accords régionaux avec des pays d'Amérique, d'Asie et d'Europe. Ces évolutions concernent les investissements réalisés par les entreprises aussi bien sur leurs territoires qu'à travers le monde, entraînant une interpellation sur les actions au sein des chaînes d'approvisionnement avec lesquelles ils fonctionnent.

69 - SHRM Foundation. *The Economist Intelligence Unit. 2014. What's Next: Future Global Trends Affecting Your Organization Evolution of Work and the Worker. February 2014. Accessible sur : <http://www.shrm.org/about/foundation/shapingthefuture/documents/2-14%20theme%201%20paper-final%20for%20web.pdf>*

Partie IV : Conclusions et enjeux

Le terme arabe de la sous-traitance (تحت الترخيص) a été longtemps utilisé comme synonyme de contrat de sous-entreprise (تحت الترخيص). Or depuis les années quatre-vingts, sa signification s'est élargie pour désigner toutes les opérations de « l'externalisation des tâches » par laquelle sont délégués des marchés de la production industrielle, ou des services aux entreprises spécialisées, et ce, par voie des contrats dont les nominations et les contenus diffèrent selon les parties contractantes comme la gestion déléguée, les contrats d'ouvrage, les contrats de prestation de service, le partenariat, la sous-traitance, la coopération...etc. La diversité des contrats non nommés relatifs aux coalitions industrielles, commerciales et administratives sur lesquelles elle se base, s'adapte à l'évolution de la gestion des entreprises et des affaires publiques dans le cadre d'une gouvernance rénovée et qui est favorisée par l'apparition des technologies de l'information et l'élargissement du domaine de la concurrence commerciale dû au libre-échange.

Les chaînes d'approvisionnement internationales reflètent l'image plus expressive de ce que représente la sous-traitance dans le tissu économique international. Elle détient 80% de l'échange industriel par des contrats et des transactions qui permettent le démantèlement de la chaîne de production par les grandes sociétés internationales et la répartition de ses cycles par voie de la concurrence entre les entreprises et les filiales à travers le monde et ce, en quête d'une meilleure productivité.

Si les sociétés transnationales, du fait qu'elles sont situées au sommet des chaînes de valeurs, se trouvent aptes à tirer profit de l'accumulation des bénéfices suite à l'amélioration de la rentabilité de l'ensemble des cycles, elles se trouvent à leur tour, conditionnées par les marchés financiers qui contrôlent l'investissement international direct, à travers la circulation des valeurs dans les bourses, sans considération pour l'avenir de l'économie réelle, comme en témoignent les crises internationales répétées.

La libéralisation commerciale et l'évolution technologique et scientifique qui ont donné une dimension internationale à ces évolutions, ont réduit aussi le rôle économique des Etats et amené à la préférence des clauses contractuelles aux dispositions législatives nationales et aux normes internationales juridiquement obligatoires. Les gouvernements et les Organisations internationales sont appelés à accompagner les exigences de la mondialisation et l'invasion technologique, en ouvrant la voie à la liberté contractuelle, au droit conventionnel et aux solutions alternatives pour régler les conflits. D'où la transformation de leur rôle pionnier dans les échanges économiques et sociaux en un rôle d'autorité organisatrice exigeant l'amélioration du climat des affaires, la mise à niveau des services publics, la rationalisation des dépenses publiques et la motivation de l'investissement par le développement des équipements de base, l'instauration de la flexibilité dans le marché du travail et l'amélioration des compétences humaines.

Le monde de l'emploi se trouve inéluctablement au cœur de ces transformations à cause du renouvellement de la division du travail dans les chaînes de production, et le changement de sa teneur en fonction du rythme des innovations. Du coup, la technologie abolit les obstacles inhérents au temps et à l'espace grâce à la communication numérique,

remplace la force et l'intelligence humaine par le système automatique et rapproche les continents grâce aux énormes potentialités de la logistique. Ainsi, l'emploi par la sous-traitance est devenu, en raison de ces évolutions, un moyen normal d'adaptation de la fréquence de la production aux besoins du marché qui changent de manière continue. Si l'expression « fin du travail » que certaines voix ont clamé depuis les années quatre-vingts n'a pu être confirmée, le changement des modes d'emploi se confirme fréquemment et réduit à une grande vitesse la pérennité du modèle industriel dans l'emploi qui est centré sur l'emploi salarié stable à vie, l'unité des normes de la protection sociale et la généralisation de la solidarité sociale.

Parallèlement à l'autorité des chaînes d'approvisionnement dans la répartition du travail dans le monde, l'emploi par la sous-traitance occupe la première place en matière de transformations profondes qui ont affecté les conditions de travail dans le périmètre de la mondialisation. Parmi ces transformations, il y a la privatisation des tâches des publics, le recours à la gestion déléguée et le contrat de prestation des services, l'instauration de la flexibilité dans le marché de l'emploi en instaurant des types d'emploi temporaires et le travail indépendant, en plus de la prolifération de modes atypiques d'emploi grâce aux nouvelles technologies comme les plateformes de coopération.

La pratique de la sous-traitance au Maroc, à l'instar d'autres pays ne vise pas seulement la relation de délégation dans la fabrication et le service établi entre les contractants, mais reflète un système basé sur le réseautage dans les relations économiques, localement et à travers le monde, qui contribue à la transition du modèle de l'organisation industrielle à l'économie immatérielle et de savoir.

Mais cette transformation historique continue encore à susciter des inquiétudes relatives à la rupture de l'emploi et au déclin de la protection sociale, et incite les partenaires sociaux à chercher les meilleurs moyens pour l'accompagner. Comme en témoigne l'initiative lancée par l'Organisation mondiale du travail à l'occasion des 100 ans de sa création (1919- 2019) à propos de « l'avenir du travail » après les étapes représentées par « la Déclaration concernant les principes et les droits essentiels de travail » en 1998 et « la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation juste » en 2008 et les instruments d'orientation liés aux socles de protection sociale (2012), à l'économie informelle (2014) et aux conditions d'emploi (2016).

À la lumière de cette réalité que notre pays essaie d'accompagner par le dialogue social et les politiques de développement, l'étude sur la relation entre la sous-traitance et la question de l'emploi et les relations de travail, s'est penchée sur les bases communes sur lesquelles se fonde la sous-traitance dans le contexte de la mondialisation, pour aborder par la suite le cadre légal qui la régit, et les pratiques qui en découlent et ce, sous l'angle du travail décent. Les principaux résultats auxquels elle a abouti(l) montrent que les contraintes marquant le thème persistent, malgré les quelques particularités résultant de l'emploi par la sous-traitance, et met en exergue les enjeux économiques et sociaux qui nécessitent l'harmonisation des politiques publiques avec le travail décent au décollage industriel(II).

1 - les principales conclusions

Dans sa relation avec le travail, l'emploi apparaît sous deux formes principales : La première représente la contribution des chaînes de valeurs à créer de l'emploi et au développement, tandis que la deuxième représente l'intensité de la pression exercée sur les maillons faibles des chaînes de valeurs et ce qui en résulte en matière de déficit en travail décent dans un milieu socio-économique fragilisé par le phénomène du chômage et par les séquelles de l'économie informelle.

a. Au niveau international

Après son expansion particulièrement dans les domaines de l'industrialisation, les travaux publics et la construction, la sous-traitance est devenue, dans le contexte de la mondialisation, un dispositif pour tisser des relations de coopération entre les entreprises et un moyen de complémentarité dans leurs activités ; et ce, au sein des chaînes d'approvisionnement internationales ouvertes à la concurrence, représentant à la fois des pôles d'investissement international direct, et un pont vers le développement de la productivité et la réduction des coûts.

Ainsi, la sous-traitance commerciale est devenue un centre d'intérêt commun pour les entreprises, les gouvernements et les organisations de travailleurs, du fait qu'elle contrôle l'investissement et conditionne la migration des entreprises. Cet intérêt lui est porté aussi, de par, d'abord ses répercussions positives sur l'industrialisation, le développement des services et la promotion de l'emploi, et ensuite répercussions négatives sous forme de dysfonctionnements du marché du travail, et des systèmes de protection sociale dus à l'instabilité de l'emploi et la perturbation du marché du travail.

Du côté des entreprises multinationales qui ont choisi la voie de la responsabilité sociale, ce label leur permet de dissiper tout soupçon concernant leur participation à la dégradation des conditions de travail, surtout que les valeurs de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) comprennent les droits fondamentaux au travail, les droits de l'homme, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces principes forment des engagements partagés par toutes les chartes de responsabilité sociale issue des organisations internationales et des unions régionales et incluses dans la plupart des codes de déontologie que les sociétés internationales imposent aux fournisseurs et se chargent d'en contrôler l'application. A cet effet, plusieurs sources nationales et internationales confirment que les entreprises intégrant ces relations commerciales sont pour la plupart les plus conformes aux lois nationales régissant les relations avec les travailleurs et le reste des partenaires. Néanmoins, face aux entreprises non respectueuses de ces mêmes engagements, et qui bénéficient parfois d'avantages salariaux, technologiques ou gouvernementaux, que ce soit au niveau national ou à l'étranger, l'égalité des chances et la concurrence loyale font défaut, ce qui pousse les sous-traitants à chercher des palliatifs dans l'emploi temporaire, l'économie informelle, et les pratiques inéquitables par rapport aux salaires, à la durée du travail et aux charges sociales.

Du côté de l'Etat, les contraintes financières justifient la réduction des emplois dans les établissements publics et l'externalisation des services, contribuant ainsi à l'extension du champ de la sous-traitance. Pendant que les dépenses sociales baissent pour la plupart du temps, l'effort fourni pour l'attrait des investissements et l'amélioration du climat des

affaires aboutit au développement des équipements de base, et la création de zones de libre-échange, ainsi que d'autres programmes tels que l'industrialisation, le partenariat et le développement. Si la sous-traitance n'est pas présente explicitement dans les politiques sectorielles relatives à l'industrialisation, au tourisme, à l'agriculture, aux mines et à la logistique par exemple, la nature des relations que les pays développés veillent à construire pour développer leurs économies, créer des pôles complémentaires dans les secteurs industriels prometteurs et augmenter le volume de leur commerce international et pousse inéluctablement à une large intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'imbrication des intérêts autour des politiques à adopter a poussé les partenaires sociaux vers la coopération dans le cadre du dialogue social afin de lutter contre la menace de délocalisation vers d'autres pays en raison de la faible compétitivité, de développement de l'attraction sectorielle et territoriale, et de la conciliation entre la flexibilité et la paix sociale.

Ces préoccupations ont poussé, l'Organisation internationale du Travail, durant les années quatre-vingt-dix, à adopter des normes internationales concernant la sous-traitance. Or la diversité de ses manifestations et la multitude des voies qu'elle emprunte, soit par des contrats commerciaux ou relativement à l'emploi, ont empêché la conclusion d'une définition consensuelle tant pour la sous-traitance commerciale que pour l'emploi en sous-traitance. Pourtant, les larges consultations organisées lors la préparation des deux projets de convention et de recommandations internationales ont confirmé que les préoccupations par rapport au dumping social ne se limitent pas à la pratique de la sous-traitance, et ont ouvert la voie à l'élaboration de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et l'intégration du travail décent parmi les Objectifs de Développement durable à l'horizon 2030.

Cette orientation a poussé l'Organisation Internationale du Travail à concentrer ses efforts sur l'extension de l'usage de ces droits et stratégies nationales au-delà des relations salariales atypiques, comme l'a exprimé la recommandation 202 sur les socles de protection sociale et la recommandation 205 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui exhortent toutes les deux les partenaires sociaux à concevoir et développer des politiques réalistes d'investissement dans les hommes et les femmes, capables d'adapter les exigences du travail décent et de la concurrence économique aux Objectifs de Développement durable.

La question de la sous-traitance reste présente dans les préoccupations de l'Organisation en ce qui concerne le rôle que peuvent jouer les entreprises au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales par rapport au travail décent, ce qui a amené la Conférence internationale du Travail lors de sa 105^{ème} session, tenue en 2016, à examiner la question du « travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales » et à adopter « la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales »⁷⁰.

b. Au niveau national

⁷⁰ - Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiale adoptée en juin 2016.

À la lumière de la réalité de la sous-traitance dans le monde, l'étude faite par le conseil à propos de la relation entre l'emploi et la sous-traitance au Maroc, s'est penchée d'un côté sur le cadre légal et les pratiques qui encadrent les relations de travail en lien avec la sous-traitance, et de l'autre côté sur les politiques publiques dans le domaine de l'investissement et le développement des pôles industriels susceptibles de renforcer la position de l'économie nationale dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'analyse des législations relatives au travail en sous-traitance confirme l'absence d'un régime juridique unifié et la dispersion des normes relatives à la pratique de la sous-traitance sur des réglementations autonomes dont les objectifs et les finalités qui diffèrent l'une de l'autre. Certaines se rapportent à la protection des travailleurs et d'autres à la gouvernance des marchés publics.

Les dispositions liées directement à la sous-traitance visent depuis longtemps à assurer le recouvrement des créances salariales du donneur d'ordres par les travailleurs de la sous-entreprise en cas d'insolvabilité de cette dernière.

Le code du travail encadre la protection des créances des salariés du sous-traitant en prévoyant des conditions suivantes : La non-inscription du sous-traitant dans le registre de commerce, sa non-affiliation à la caisse nationale de la sécurité sociale et l'obligation de notification préalable du donneur d'ordre par les travailleurs créanciers. Outre ces dispositions, la sous-traitance est présente principalement au niveau de la législation du travail, sous la forme du régime d'intermédiation établi dans le code du travail et de loi relative aux activités de gardiennage et de transport de fonds. Le régime d'intermédiation et du travail temporaire sont considérés comme des indicateurs de flexibilité externe dans l'emploi institués par le code du travail. La législation relative aux activités de gardiennage et de transport de fonds est liée en apparence aux exigences de la sécurité publique. Or l'étude des dispositions des deux régimes à la lumière du travail de la justice révèle l'existence d'un réel amalgame quant à son explication de la part des différents acteurs, ce qui conduit à une confusion par rapport à la pratique concernant les services de gardiennage conclus selon leur régime spécial ou dans le cadre du travail temporaire ou sur la base de contrats de service. De plus, les renseignements sur les entreprises autorisées à exercer l'intermédiation, à pratiquer exclusivement le travail temporaire, et à exercer, selon le régime relatif au gardiennage et au transport de fonds sont indisponibles pour le public. Pis encore, la plupart des entreprises de travail temporaire et d'intermédiation ne disposent pas d'autorisations légales et exercent, en plus de leurs activités, d'autres tâches telles l'entretien et le transport et ce, en violation de la législation en vigueur. Cette situation a engendré une certaine précarité sociale dans certains cas de figure sont l'absence de la représentation collective, la faiblesse des immatriculations à la caisse nationale de la sécurité sociale, et la non application des dispositions relatives à la nature des contrats de travail temporaire, au salaire minimum, à la santé et sécurité pour la plupart des ouvriers et ouvrières employés dans des activités comme le gardiennage, le nettoyage, l'événementiel et le transport.

Parmi les cas de figure du déficit du travail décent, même s'ils ne sont pas exclusifs au travail en sous-traitance, figurent certaines relations soumises au régime des contrats d'insertion et celui de l'auto-emploi. Le premier (le régime des contrats d'insertion) permet de verser des salaires en-dessous du salaire minimum légal comme il permet de licencier à tout

moment le travailleur, sans motif et sans bénéficier de la sécurité sociale, à l'exception de la couverture médicale depuis que l'Etat l'avait prise en charge. En effet, la finalité par la mise en place de ce régime était de permettre aux jeunes diplômés lauréats de l'enseignement supérieur et les jeunes n'ayant pas terminé leurs études d'avoir une expérience professionnelle et leur créer des opportunités d'emploi, sauf que dans la pratique, plusieurs entreprises n'assurent aucune formation appropriée aux stagiaires et les remplacent fréquemment par d'autres pour éviter de les intégrer, l'expérience montre que plusieurs entreprises n'assurent aucune formation appropriée aux stagiaires et les remplacent fréquemment par d'autres pour éviter de les intégrer, mettant à profit ce régime en tant que moyen d'obtenir de la main-d'œuvre bon marché et qu'elles peuvent d'ailleurs l'utiliser pour exercer de la pression sur les travailleurs permanents. Malgré la prise de conscience vis-à-vis de ce problème, en obligeant les entreprises à intégrer 60% des stagiaires sous peine de privation du recours à ce type de contrats, la situation est loin de permettre l'accès au travail décent. Quant au régime de l'auto-emploi, il permet à la personne de travailler pour autrui en dehors la relation de subordination juridique. Ainsi les deux partenaires sont libérés de toutes les obligations légales liées aux conditions de travail y compris celles relatives à la santé et à la sécurité, à la durée du travail, aux accidents de travail et à la sécurité sociale. Si cette situation convienne à certains travailleurs du moment qu'ils sont sollicités pour leur niveau de qualification et qu'elle est rentable pour eux en leur offrant une large latitude dans l'organisation de leur activité, les expériences internationales montrent que les entreprises poussent leurs travailleurs à adopter ce régime pour se débarrasser de la relation salariale protégée par le droit social. Ce qui a amené la justice et les normes internationales du travail à requalifier le contrat de service en contrat de travail déguisé.

En réalité, cette situation ne diffère pas de celle de la plupart des artisans et professionnels qui travaillent pour leur propre compte dans le commerce, l'artisanat et l'agriculture, sans aucune couverture sociale ni réglementation professionnelle y compris celles relatives aux règles de santé et de sécurité au travail. Si la plupart de ces travailleurs exercent dans l'économie informelle, beaucoup d'entre eux ne sont pas déclarés par les entreprises qui font recours à leurs services temporairement ou de manière permanente, surtout dans les domaines de transport, d'entretien, de nettoyage, de gardiennage et les services aux particuliers.

Il convient de rappeler que les contrats à durée déterminée et surtout le travail saisonnier privent, dans la plupart des cas les travailleurs concernés de la continuité de leurs cotisations au régime de la sécurité sociale et par conséquent des prestations servies par cette caisse, dont la base est le cumul d'une période de cotisation précise, comme par exemple le cas de l'indemnité pour perte d'emploi qui exige pour en bénéficier le cumul de 780 jours au titre des trois dernières années dont 260 durant les 12 derniers mois.

Pour ce qui est du secteur public, la sous-traitance s'exerce en vertu des régimes de la gestion déléguée, des marchés publics et du partenariat public-privé, ce qui conduit à faire passer l'établissement public d'une gestion directe soumise au droit administratif à une logique de gestion par le privé dont la plupart des contrats souscrits sont soumis au droit commercial et au code du travail. Ainsi, en l'absence de clauses contraignantes, l'entreprise qui a obtenu un marché ou un contrat de gestion déléguée ou bien même

un contrat de partenariat public-privé, reste libre de sous-traiter certaines tâches à d'autres entreprises moyennant des contrats de sous-entreprise, de travail temporaire, de louage de services ou d'autres types de contrats, conduisant à une multiplication et une graduation des niveaux de la sous-traitance, dont certaines formes sont affichées tandis que les autres déguisées.

Si les législations et les régimes régissant l'attribution des marchés publics par l'Etat et les collectivités territoriales imposent des conditions permettant au moins de s'assurer de la situation des soumissionnaires envers la sécurité sociale et les impôts, l'attribution des sous-marchés n'est pas soumise aux mêmes règles et l'administration n'est pas habilitée à intervenir dans la relation qui lie l'adjudicataire à ses salariés et ses approvisionneurs. Ainsi, il n'est pas étonnant de voir cette entreprise faire appel à des salariés temporaires ou non déclarés, ou à des entreprises dont la situation juridique et sociale n'est pas saine, pour exécuter des tâches au sein de l'établissement public ou pour son compte, et ce, sans se conformer aux conditions de travail décent.

Du moment que la durée de la délégation est limitée, les entreprises adjudicatrices d'un marché évitent de conclure des contrats pour des durées indéterminées, et cherchent à se débarrasser des salariés anciens pour réduire les charges. D'où éventuellement les répercussions négatives sur leur productivité et la qualité du service.

Les études disponibles sur l'emploi dans certains secteurs comme l'agriculture, le textile, l'habillement, le transport et les services témoignent d'un déficit du travail décent qui revêt différentes formes qui ne permettent pas de le réduire au travail en sous-traitance, néanmoins les régimes de travail en sous-traitance permettent de répandre la précarité sociale qui fait ressortir une large zone grise entre l'économie formelle et l'économie informelle, qui tire profit de l'ambiguïté de la loi, de la faiblesse de la protection qu'elle offre et souvent de la faiblesse de la gouvernance dans la gestion, et dans tous les cas, de l'exacerbation du chômage et du développement de l'économie informelle.

La face prometteuse du travail décent en sous-traitance réside dans les stratégies sectorielles de développement sur lesquelles table le Maroc pour acquérir les métiers modernes et construire des pôles forts et complémentaires, du fait que le bilan de plusieurs secteurs a montré que l'adhésion aux chaînes d'approvisionnement mondiales contribue progressivement à l'amélioration des conditions de travail, au soutien de l'inspection du travail moyennant l'audit social et la promotion de la culture de la responsabilité sociale.

2 - Les grands enjeux de la sous-traitance dans sa relation avec l'emploi

La sous-traitance présente dans ses dimensions économique, commerciale et sociale des enjeux majeurs qui nécessitent un traitement par l'adoption d'une approche globale prenant en considération les exigences du développement durable et la coordination des politiques publiques en relation avec l'emploi, et la réalisation d'une atmosphère propice au développement d'un dialogue social ouvert sur tout le monde pour que le travail décent englobe les divers types d'emploi ce qui nécessite la mise à niveau de l'économie informelle et l'amélioration du niveau des petites et moyennes entreprises

pour qu'elles adhèrent aux chaînes d'approvisionnement mondiales, et la mobilisation des collectivités territoriales et de la société civile dans ce domaine.

A. Approche de la dimension sociale de la sous-traitance parmi les objectifs de développement durable

Le diagnostic de la sous-traitance, au niveau national et international reflète l'étendue de sa portée, la diversité de ses manifestations et ses différents impacts sur le travail décent. Comme elle peut devenir l'un des fondements de l'investissement, de l'industrialisation et du développement durable, elle peut aussi se transformer en un lieu de l'emploi déguisé et source d'instabilité de l'emploi dans le secteur formel. L'observation de ses manifestations dans certains secteurs permet de constater que l'un des aspects du déficit en matière d'emploi décent s'aggrave en raison des dysfonctionnements du marché de l'emploi et la faiblesse de la gouvernance, ce qui accentue la précarité au sein de l'économie formelle, et l'élargissement de la zone grise qui la sépare de l'économie informelle. Cette situation qui menace de réduire la portée de la protection sociale et les efforts fournis pour la promotion de l'emploi décent qui tire sa logique de l'existence d'une économie informelle et la légitimité de sa persistance en l'absence de solutions alternatives fournissant un moyen de subsistance pour ceux qu'y travaillent. C'est ainsi qu'il est impossible de traiter le basculement de la sous-traitance vers la précarité de manière isolée de la question de l'emploi décent pour tout le monde et en relation avec le développement durable.

L'intégration de l'emploi décent parmi les objectifs de développement durable à l'horizon de 2030 est reliée dans sa huitième recommandation par la nécessité de « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Sa position est située au milieu des objectifs essentiels qui se complètent, englobant l'éducation et la santé et qui visent à « bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation » et « réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ».

Tant que la sous-traitance demeure parmi les résultantes de la transformation économique et technologique mondiale, et l'une des expressions d'un nouveau modèle de production basé sur l'innovation et la connaissance, le traitement de ses différents effets sur l'emploi décent et l'orientation de son évolution vers la durabilité, ne peuvent être conçus qu'au sein d'un plan national participatif en vue de réaliser les objectifs de développement durable, conformément au programme de développement durable à l'horizon 2030.

B. Vision stratégique de la convergence des politiques sectorielles pour la promotion du travail décent

La promotion de l'emploi est considérée comme l'un des quatre piliers du travail décent et l'un des fondements du développement sectoriel. Malgré l'intégration par l'Etat de cet objectif parmi les compétences de l'Office de la Formation professionnelle et de la Promotion du travail depuis sa création en 1973. Malgré que l'Etat s'est attelé à préparer une stratégie nationale d'emploi en 2015, la politique publique dans ce domaine reste limitée et tributaire des compétences réparties entre l'enseignement, la formation professionnelle, l'emploi, l'industrie, l'agriculture et le tourisme. En plus, certains

départements approchent ce sujet, du point de vue de l'assistance sociale alors qu'au moment où des documents d'élaboration de la stratégie nationale de l'emploi tablent sur la création de 200 000 emplois chaque année, le nombre de postes créées ne dépasse pas la moitié, dont la plus grande partie est en milieu rural.

En dépit de l'ampleur du chômage des jeunes diplômés de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur, les entreprises surtout industrielles se plaignent du manque de personnel qualifié sur le marché de l'emploi.

L'étude démontre de son côté que les initiatives prises pour la promotion de l'emploi ne veillent pas à réunir les conditions du travail décent, essentiellement en ce qui concerne la protection sociale. De plus que les organes d'inspection paraissent dépassés face à la précarité générée par le travail en sous-traitance.

Du fait que le secteur privé demeure la principale source d'emploi et du déficit en emploi décent, surtout dans le secteur informel et dans ses marges, la promotion de l'emploi décent s'érige en priorité commune pour tous les départements ministériels, nécessitant son intégration verticale dans l'élaboration de plans sectoriels et horizontale, en collaboration avec les départements concernés par la formation, l'emploi et l'aménagement de l'espace.

Le ciblage de l'emploi de manière quantitative et qualitative dans toutes les politiques de développement représente un autre enjeu majeur de l'emploi décent, et nécessite une stratégie nationale qui part de la complémentarité des politiques sectorielles et territoriales dans la perspective de la régionalisation avancée. Si l'importance de cet enjeu sur l'emploi est cruciale dans le domaine des nouveaux métiers industriels, et dans le projet de la ville intelligente à titre d'exemple, cela est dû aux exigences de l'emploi décent qui se manifestent à travers les chaînes d'approvisionnement mondiales, et par les opportunités que celles-ci puissent offrir, chaque fois que sont réunies les conditions de durabilité.

C. Ouverture du dialogue social sur le travail décent et son intégration de l'économie informelle

Toutes les chartes internationales sur l'emploi et la responsabilité sociale insistent sur le rôle capital du dialogue social au niveau territorial et la place qu'il occupe au niveau international en raison de l'influence des valeurs internationales sur l'emploi décent. Les accords-cadres cherchent à étendre l'application de ses dispositions à travers toutes ses branches. Si les normes internationales se concentrent sur la négociation collective comme étant l'un des droits fondamentaux au travail, elles insistent aussi sur les consultations ouvertes et sur le dialogue social tripartite lorsqu'il s'agit des politiques publiques et des droits de l'homme. Dans le cadre de la promotion de l'emploi décent, deux décisions relatives au passage de l'économie informelle à l'économie formelle et aux socles de la protection sociale insistent sur la nécessité pour les organisations professionnelles de s'ouvrir sur les entreprises et les ouvriers et ouvrières relevant de l'économie informelle, et les faire participer aux politiques et aux programmes qui visent à développer leurs compétences, les motiver et les aider à s'intégrer dans la protection sociale et l'économie formelle.

Il importe de souligner que les grands pactes internationaux concernant la durabilité, en tant que nouvel aspect de la protection sociale pour les organisations, appellent à la collaboration active de tous les acteurs. Dans ce cadre, la constitution marocaine insiste sur la participation citoyenne, et sur le rôle de la société civile dans l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques, à l'instar de l'objectif 16 du développement durable qui exhorte à « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous »

Le développement du travail décent ne peut se réaliser que par la convergence des politiques publiques participatives et le traitement d'obstacles qui le bloquent, à travers la négociation collective sérieuse pour établir l'équilibre entre protection sociale et compétitivité économique au niveau de l'entreprise et du secteur. Cet enjeu nécessite aussi l'intégration de l'économie informelle, le développement de la participation citoyenne et la lutte contre la précarité.

D. Mise en place de mécanismes d'intégration du travail non salarié dans le champ du travail décent

Contrairement aux pays industrialisés où l'emploi salarié domine et où les ouvriers indépendants sont soumis à des régimes professionnels et à des obligations sociales et fiscales qui leur garantissent la protection sociale et l'égalité des chances avec les entreprises commerciales, le travail indépendant sous forme de métiers manuels, d'activités d'artisanat, d'auto-emploi et d'activité économique familiale demeure au Maroc, comme dans la plupart des pays en voie de développement, en dehors de la protection sociale légale constituée essentiellement par les législations du travail, de la sécurité sociale et de la couverture médicale applicables seulement aux salariés, excluant les autres fractions de la population active qui souffre de la précarité sociale ainsi que les personnes exerçant des activités génératrices de revenus élevés par rapport au niveau des salaires dans les secteurs privé et public. A cela s'ajoute la discrimination dont ils souffrent à cet effet, l'exemption de leurs pratiques professionnelles de toutes les contraintes relatives à la santé et la sécurité et aux assurances sociales. Certains d'entre eux sont dans une position d'inégalité face notamment aux petites entreprises commerciales. De plus, cette situation peut encourager l'emploi déguisé.

L'enjeu de protéger ces catégories réside dans la nécessité de fournir des mécanismes qui peuvent être obligatoires, comme c'est le cas pour la couverture médicale, ou volontaires et incitatives qui leur garantissent au moins la protection des droits fondamentaux au travail, à la santé, sécurité et sécurité sociale qui accompagne le déguisement de certains d'entre eux de l'économie informelle et qui participent à la rationalisation de la flexibilité au lieu de les exposer au travail déguisé. L'étude a montré que des secteurs en entier ont basculé vers l'économie informelle à cause de l'inefficacité de la loi.

E. Faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

La recommandation n° 202 de l'organisation mondiale du travail sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, signifie que l'économie informelle correspond aux aspects de déficit de l'emploi par la force de la loi ou celle de la pratique. Tant que la réalisation du travail décent fait partie des responsabilités de l'Etat

en collaboration avec les partenaires sociaux, cette recommandation tient en compte implicitement l'unité du système économique, et présente des propositions et des orientations concernant la rationalisation de ses composantes et l'éradication des facteurs de sa reproduction en ciblant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

L'enjeu auquel les pays en développement sont confrontés en continu, ne réside pas seulement dans la lutte contre le besoin, le chômage et la faiblesse de la productivité, mais nécessite aussi d'éviter le recours à la sous-traitance déguisée qui altère l'égalité des chances, accentue le déficit du travail décent et handicape la mise à niveau de certains secteurs comme la construction, les carrières et le transport.

Le périmètre de l'économie informelle risque de s'élargir à cause des nouvelles technologies et de la communication numérique qui permettent d'échanger à travers les plateformes collaboratives sans la moindre restriction quant aux engagements sociaux et civils, ce qui constitue un acte de concurrence déloyale par rapport aux entreprises et menace des activités entières de passer vers l'économie informelle.

Si l'importance de l'enjeu de la transition vers l'économie formelle est apparente dans la sous-traitance, cette dernière menace l'avenir du travail décent, et risque de porter atteinte à la solidarité sociale sur laquelle repose la sécurité sociale et la parité dans la redistribution des revenus.

F. Faire de la sous-traitance un levier pour l'emploi décent dans tous les types d'emploi

La capacité de la sous-traitance d'investir toutes les relations économiques réside dans la flexibilité qu'elle favorise pour les acteurs économiques. Si la liberté contractuelle sur laquelle elle est fondée est considérée relativement comme l'une des caractéristiques du commerce, de l'industrie et des services, son extension au domaine de l'emploi, contraint ce dernier à devenir une marchandise, comme c'était le cas avant l'apparition de la législation du travail et la création de l'Organisation Internationale du Travail qui a été chargée d'établir des normes internationales du travail qui empêcheraient de le considérer en tant que marchandise. C'est ce qu'a confirmé de nouveau « la Déclaration de Philadelphie » annexée à sa Constitution avec l'expression « le travail n'est pas une marchandise ».

La problématique que pose la sous-traitance actuellement est l'exclusion des catégories d'ouvriers de jouir de la protection sociale du régime salarié par des systèmes législatifs particuliers qui régissent la pratique de la sous-traitance ne sont pas conformes aux conditions de la protection sociale, ou par le biais de relations de travail atypiques permettant aux entreprises d'avoir une flexibilité dans l'emploi, et l'exemption des obligations et des conditions du régime salarié. Ainsi, l'enjeu qui se présente, réside dans la capacité de faire de la flexibilité dans l'emploi un levier pour l'emploi décent, que ce soit dans le cadre de la relation salariale ou pas au lieu de cette flexibilité pour se soustraire à une loi dont certaines normes sont devenues obsolètes.

Cette orientation suppose le développement d'un régime de travail temporaire ordinaire avec toutes ses formes tant qu'il répond aux exigences de la protection sociale

(occasionnel, saisonnier et journalier), le développement du travail en sous-traitance à travers les agences spécialisées et suppose permettre aux travailleurs indépendants de bénéficier de la couverture sociale et de jouir des droits fondamentaux au travail.

G. Développer les capacités des petites et moyennes entreprises

Le neuvième objectif du développement durable recommande le développement de l'industrie durable, et sa participation à l'emploi et le revenu national selon les demandes nationales. Il exhorte aussi à promouvoir les services financiers dont les prêts préférentiels aux petites entreprises, afin de les intégrer dans les chaînes des valeurs mondiales⁷¹. Il appelle aussi à moderniser les équipements de base, à l'adaptation des industries aux exigences de la durabilité par une utilisation rationnelle des ressources, et l'usage des technologies propres et les méthodes industrielles respectueuse de l'environnement. Ces objectifs secondaires convergent avec le reste des objectifs principaux représentés, en plus de ceux cités parmi les enjeux précités, dans « l'utilisation durable des océans et des mers et les ressources maritimes » et « l'utilisation durable de la terre et la prévention et reprendre et renforcer l'utilisation durable des systèmes écologiques terrestres et l'administration des forêts de manière durable, et lutter contre la désertification et la détérioration des terres et se les réapproprier, et donner un coup d'arrêt à la perte de la diversité biologique ».

L'intérêt mondial porté à la mise à niveau des petites et moyennes entreprises industrielles pour leur durabilité et leur intégration dans l'utilisation écologique des ressources est dû à la place qu'elles occupent dans le tissu économique et à la dynamique qu'elles impactent au marché de l'emploi.

Cette orientation est conforme à la politique nationale marquée par l'adoption d'une charte pour les petites et moyennes entreprises⁷² et la création d'une agence nationale pour la promotion des petites entreprises, de façon à ce que cette orientation puisse bénéficier des nouveaux horizons qui lui sont ouverts dans le domaine des énergies renouvelables et de l'économie verte.

L'étude a démontré la portée de la dynamique dont dispose le Maroc au niveau de certains secteurs, et les chances qui s'offrent à lui. Toutefois, la plupart de ses composantes ne répondent pas aux exigences de l'intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en raison de leur faible productivité, volume et degré de modernisation.

L'enjeu que représente la promotion de la sous-traitance industrielle en particulier, et la sous-traitance commerciale réside dans le développement de l'environnement des affaires, « en mettant en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous »⁷³, et dans l'amélioration des compétences des ressources humaines afin de maîtriser la technologie, participer à l'innovation, développer des groupements professionnels efficaces et établir des collaborations avec les grandes entreprises.

71 - Voir à ce propos la Recommandation n° 189 concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, adoptée par l'OIT en 1998

72 - Dahir n° 1-02-188 du 12 jourmada I 1423 portant promulgation de la loi n° 53-00 formant charte de la petite et moyenne entreprise. (B.O du 5 septembre 2002)

73 - Objectif 16 de développement durable

H. Adhésion des collectivités territoriales et de la société civile à la mobilisation autour du développement et du travail décent

Les enjeux inhérents au développement durable exigent une approche privilégiant la dimension sociale de la sous-traitance, la convergence des politiques sectorielles, le dialogue social et le développement du tissu économique avec la participation des acteurs non pas seulement dans la prise de décisions centrales, mais aussi dans leur mise en œuvre et évaluation. C'est ainsi que la décentralisation et la participation citoyenne sont érigées en tant que conditions sine qua non d'une gouvernance économique et spatiale qui débouche sur ce qu'on nomme « dialogue social quadripartite »⁷⁴. Il suffit de considérer la place centrale qu'occupent les petites et moyennes entreprises dans la plupart des régions et l'effort qu'il faut fournir pour améliorer le niveau de leurs activités de façon à répondre aux exigences de la durabilité dans le domaine des équipements de base, de l'accompagnement social et de l'organisation professionnelle afin de concevoir l'horizon de la mobilisation et de la mise à niveau à l'échelle territoriale.

Il importe de rappeler que la nouvelle Constitution s'inscrit dans cette optique. Ainsi, l'article 13 appelle les pouvoirs publics à œuvrer à « la création d'instances de concertation, en vue d'associer les différents acteurs sociaux à l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des politiques publiques », et l'article 139 de la même constitution octroie aux Conseils régionaux et aux collectivités territoriales, les prérogatives d'établir des mécanismes participatifs de dialogue et de concertation pour favoriser l'implication des citoyennes et des citoyens, et des associations dans l'élaboration et le suivi des programmes de développement.

Aussi, l'article 82 de la loi organique n° 111-14 relative aux régions dispose de mission de « soutien aux entreprises » et « la création de centres régionaux de formation ainsi que de centres régionaux d'emploi et de développement des compétences pour l'insertion dans le marché de l'emploi » en plus, l'article 139 des mécanismes de dialogue et de concertation pour l'élaboration des programmes de développement et leur suivi... », alors que l'article 117 dispose de la création auprès du Conseil de la région de trois instances consultatives dont une en partenariat avec les acteurs économiques de la région, qui soit chargée de l'étude des affaires régionales à caractère économique.

74 - Quadripartisme ou « tripartisme plus »

Partie 5 : Recommandations du Conseil

La convergence de la sous-traitance et des changements économiques survenus dans le contexte de la mondialisation, à travers les chaînes mondiales de valeurs, les contraintes qu'elle subit au niveau national et les challenges liés à sa dimension sociale du point de vue du travail décent, ne permettent pas de cantonner une problématique de cette ampleur dans des recommandations toutes faites.

C'est pourquoi, il importe de dégager les orientations principales à partir des conclusions et enjeux qui en ont découlés (I). Et dans la mesure où l'étude a fait ressortir quelques dysfonctionnements dans la législation et dans la pratique, qui sont susceptibles d'être traités aisément, l'exposé de propositions opérationnelles à cet effet peut aider à accorder la priorité à leur résolution comme il peut permettre à l'effort nécessaire pour combler quelquesunes des lacunes relevées en tant qu'aspects du déficit avancés plus rapidement (II).

I – Principales recommandations

L'examen de la dimension sociale de la sous-traitance ne requiert pas la simple dénonciation de son impact sur le travail, plus qu'elle n'incite à la recherche de moyens à même de l'ériger en levier de développement de l'emploi et de mise à niveau des conditions du travail. Du moment que c'est à cet objectif précisément que se réfère la notion de travail décent et que c'est lui que cherchent à atteindre les chaînes d'approvisionnement mondiales et les organisations internationales en l'intégrant aux objectifs de développement durable, il est placé au cœur même de l'effort à fournir pour combler le déficit en travail décent dans l'économie formelle et pour garantir les conditions de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

A la lumière des principaux enjeux que soulève cette approche, le CESE retient quatre recommandations essentielles et interdépendantes dont découlent certaines propositions dérivées. Les recommandations principales consistent à :

- cibler l'emploi et la protection sociale dans toutes les politiques de développement ;
- promouvoir la justice sociale dans la perspective du développement durable ;
- encourager les bonnes pratiques en matière de durabilité ;
- développer les connaissances et la cohésion institutionnelle.

1 - Cibler l'emploi décent dans toutes les politiques de développement sectorielles

Le CESE recommande de cibler le travail décent dans les politiques sectorielles de développement, dans la mesure où il faut privilégier deux objectifs centraux, d'une part, assurer la convergence des politiques nationales sectorielles en matière d'emploi et de travail décent, et d'autre part, cibler l'intégration dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

a. Assurer la convergence des politiques sectorielles avec les exigences du travail décent

Pour garantir la convergence des politiques sectorielles avec les exigences du travail décent, le conseil recommande de :

- veiller à ce que toutes les politiques nationales sectorielles intègrent la problématique de l'emploi parmi leurs objectifs déclarés les conditions du travail décent dans les nouveaux mécanismes qu'elles mettent en place, tels que l'auto-emploi, les contrats d'insertion, le soutien aux petites entreprises, l'équipement des zones industrielles et la formation professionnelle ;
- insérer l'accompagnement des conditions de travail parmi les fondements du développement sectoriel en tant que facteur majeur d'attractivité de l'investissement et de la durabilité;

Selon le Conseil, outre le partage de l'intérêt accordé à l'emploi partout les départements ministériels, celui-ci nécessite également une meilleure coordination entre ces départements ainsi qu'au niveau territorial en vue d'assurer la convergence des initiatives, la réussite de leur suivi et évaluation, et leur intégration parmi les objectifs du développement durable.

Pour le Conseil, cette exigence relève des conditions de réalisation de la durabilité et d'intégration dans les chaînes des valeurs mondiales.

b. Assurer les conditions d'intégration dans les chaînes des valeurs mondiales.

Le CESE recommande d'assurer les conditions d'intégration dans les chaînes des valeurs mondiales, et à leur tête le renforcement du cadre juridique et institutionnel incitant les entreprises à se conformer aux valeurs de la durabilité et la mise en place d'instruments de suivi et d'évaluation, selon les standards adoptés dans ce domaine par les pratiques internationales et les législations comparées.

Selon le conseil, cette mesure nécessite l'intégration de cet objectif, dès à présent, parmi les exigences de la mise à niveau de l'environnement des affaires et son soutien à travers les institutions, la formation et la motivation.

Du moment que l'engagement sur la voie de la durabilité implique un suivi moyennant des rapports d'auto-évaluations et d'audit social, il devrait selon le Conseil, englober tout le milieu d'activité des entreprises intégrées, et se relier en conséquence, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

2 – Promouvoir la justice sociale

La finalité du travail décent, en tant que composante des objectifs de développement durable, demeure la réalisation de la justice sociale en garantissant le travail protégé et productif pour tous. Ceci est tributaire de la réalisation du progrès économique dans la perspective du développement durable, d'autant plus qu'il requiert, selon l'avis du Conseil, des mécanismes qui ont fait leurs preuves et qui constituent désormais des indicateurs des politiques réalistes et pionnières dans les pays en développement : en

particulier. l'Agenda pour le travail décent, les socles nationaux de protection sociale et les normes de travail.

a. Un agenda national pour le travail décent

Il faut rappeler à ce sujet que le Maroc s'était inspiré de l'agenda international pour le travail décent, pour concevoir un programme sectoriel, limité dans le temps, destiné à affronter la crise qui avait secoué le secteur du textile (travail décent et compétitivité des entreprises de textile), dont les résultats furent probants, même s'il n'a pas réussi à se poursuivre au-delà de l'échéance de la coopération technique qui l'avait soutenu.

Le Conseil considère qu'il est temps de mettre en place un agenda national pour le travail décent à moyen et à long termes, en y investissant les acquis du plan national de l'emploi, le bilan du dialogue social et l'évaluation des dix années d'application du code du travail, de manière à identifier les réformes législatives ainsi que les outils nécessaires pour promouvoir la sous-traitance et les mécanismes incitatifs pour promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

A cet effet, le CESE recommande d'adopter cet agenda national pour le travail décent, à l'instar de l'agenda international pour le travail décent de l'OIT pour focaliser tous ses programmes sur cet objectif, en invitant les Etats membres à coopérer et à travailler pour l'élaboration d'une stratégie nationale qui décline clairement les priorités et les programmes à suivre pour réaliser le travail décent.

Le Conseil considère que la conception de ce document d'orientation, est à même de préparer le terrain à la convergence des politiques sectorielles, dans la perspective du développement durable et du travail décent, tout en élargissant l'horizon du dialogue social sur l'avenir et les affaires non revendicatives.

Compte tenu de la dimension régionale, le Conseil recommande de consolider cette démarche, lors de son élaboration ou ultérieurement, par des actions similaires portant sur des agendas régionaux pour le travail décent.

b. Extension de la sécurité sociale à travers les socles de protection sociale

Le CESE recommande l'extension de la sécurité sociale moyennant les socles de protection sociale, en tant qu'un des objectifs de développement durable.

Le Conseil constate que la sécurité sociale demeure éparpillée entre les divers régimes régissant le secteur public, le régime de couverture médicale aux multiples applications et les assurances commerciales relatives aux accidents de travail et les couvertures complémentaires. L'effort de son extension à certaines catégories a abouti à la création de divers types de couverture sociale pour les étudiants et les stagiaires dans le cadre des contrats d'insertion, ainsi qu'à des projets et conceptions concernant certaines catégories de travailleurs indépendants.

Le Conseil relève que cette évolution ne garantit pas l'égalité de chances dans la consécration du droit à la sécurité sociale, de sorte qu'elle est l'expression des problèmes découlant de la multiplicité des systèmes et de la difficulté de surmonter leurs séquelles historiques, en plus de l'impossibilité de reproduire le modèle typique appliqué par la CNSS à tous les genres d'emplois, comme en témoigne la difficulté de son application

aux travailleurs agricoles et journaliers, en plus de la ségrégation qu'il dégage envers les inscrits non permanents dans le travail et qui ne répondent pas continuellement aux conditions requises pour bénéficier des indemnités malgré les adhésions imposées pour leur emploi. L'étude a confirmé d'ailleurs que le travail en sous-traitance, le travail temporaire et les formes atypiques d'emploi, permettent de se libérer des charges sociales et de mettre la main sur une partie des cotisations privant ainsi de la couverture certaines catégories de travailleurs pouvant bénéficier du système et l'élargir à condition qu'il corresponde à leurs besoins prioritaires et à leurs conditions de travail.

Pour concrétiser cette disposition, le Conseil recommande d'adapter le régime de la sécurité sociale à la situation des travailleurs non permanents et d'élargir la couverture sociale en assurant des offres correspondant à la capacité de financement partiel ou total des catégories auxquelles elles s'adressent, en vue de leur garantir une couverture minimale, pouvant englober la couverture médicale de base, les accidents de travail et l'incapacité, et susceptibles d'amélioration tout au long de la vie.

L'extension de la protection sociale moyennant des socles nationaux correspondant au niveau de vie et aux priorités de la couverture sociale, ne permet pas uniquement d'élargir le domaine des indemnités sociales, mais prend en charge les aides sociales, la lutte contre la pauvreté, la garantie des soins de santé pour la mère et l'enfant, ainsi que la participation à l'installation des équipements sociaux principaux. C'est pourquoi il figure parmi les outils adoptés pour développer les politiques de développement durable et de transition vers l'économie formelle.

La recommandation 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale est considérée, comme une référence principale d'orientation à ce propos ainsi que les expériences marquantes distinguées qu'ont connues plusieurs pays en développement.

c. Développement et adaptation du cadre juridique et consécration des normes de travail

Le CESE relève que le déficit du travail décent réside entre autres dans la confusion qui prévaut en matière d'interprétation et d'application des dispositions légales relatives à l'intermédiation dans l'emploi, le volet relatif à l'emploi temporaire inclus, d'un côté et de celles relatives à la sécurité et au transfert de fonds, de l'autre, en sus de celles afférentes à la condition des salariés détachés auprès d'entreprises cocontractantes ou d'agences spécialisées dans la gestion des ressources humaines, ou exerçant des activités telles le ménage, la sécurité ou le transport. De l'avis du Conseil, ces situations génèrent en l'absence d'un contrôle effectif, une situation de non-droit qui affecte des milliers de travailleurs qui pâtissent des avatars de l'intermédiation dans l'emploi dont ils sont les victimes.

Si plusieurs facteurs sociaux et économiques contribuent à faire du travail en sous-traitance un moyen d'exploitation inadmissible des travailleurs en situation précaire, l'imprécision de la législation et l'absence de transparence au niveau de son interprétation et de son application paralysent le travail des organismes de contrôle et de sanction et, dissuadent les victimes à revendiquer leurs droits, font de la sous-traitance un subterfuge, pour certaines entreprises ordonnatrices, leur permettant de se soustraire à leurs responsabilités sociales.

Le Conseil relève également que les régimes professionnels applicables aux travailleurs non-salariés, font du travail indépendant et de l'auto-emploi des voies d'emploi déguisé et de concurrence déloyale, sans parler de la détérioration des conditions sanitaires et sécuritaires des autres travailleurs et de l'ensemble des citoyens gravement, comme l'a montrée l'étude à propos des chantiers de construction et de l'activité de transport, par exemple.

Pour le Conseil, l'expansion des formes atypiques d'emploi constitue une menace plus grande encore pour l'avenir du travail décent et pour la cohésion sociale, dans la mesure où elle permet l'exercice d'activités, professionnelles ou autres, sans se soumettre aux devoirs et obligations imposés à ceux qui les exercent dans d'autres cadres et qui d'emblée se trouvent face à une concurrence inégale, sans parler de ses retombées sur les organismes étatiques et sur la société en général qui se trouvent privés des ressources et des garanties liées à l'exercice de ces activités.

Ainsi, le CESE recommande-t-il la rationalisation du travail en sous-traitance, ce qui implique une clarification des normes en vigueur et leur amélioration à la lumière de l'expérience actuelle pour « assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection sociale à laquelle ils ont droit »⁷⁵, et la garantie des conditions de santé et sécurité dans tous les lieux de travail et à intégrer les travailleurs indépendants dans le travail décent.

Parmi les mesures opérationnelles envisageables à ces fins, le Conseil propose :

1. de clarifier les conditions d'application des dispositions relatives au travail temporaire, à la sécurité et au transport de fonds, au moyen d'une circulaire des ministères de l'emploi et de l'intérieur, en collaboration avec le ministère de la justice et en concertation avec les organisations professionnelles les plus représentatives, en vue de surmonter la confusion qui prévaut actuellement dans leur interprétation et leur application, et le cumul entre l'exercice de ces activités et d'autres missions, en violation de la loi.
2. Adopter des mécanismes d'orientation pouvant prendre la forme de circulaire ou de convention collective cadre, concernant la situation de détachement dans laquelle se trouvent de nombreux salariés placés par leur employeur pour effectuer des missions d'une durée indéterminée ou longue, chez une partie contractuelle pour exécuter des missions sous les instructions de cette dernière. Il en résulte, en l'absence d'une réglementation particulière à ce genre de cas un chevauchement des responsabilités, une confusion dans les dispositions à appliquer et une ségrégation au travail vis-à-vis des autres travailleurs appartenant à l'entreprise ou à l'administration d'accueil.
3. Unifier l'interprétation des dispositions relatives au travail en sous-traitance et organiser la sensibilisation et la formation à son propos au sein des organes d'inspection et de suivi, ainsi qu'auprès des juridictions compétentes et des organisations professionnelles.

⁷⁵ - Recommandation (n° 198) de l'OIT sur la relation de travail, 2006

3 – Promouvoir les bonnes pratiques d'emploi

Eu égard au rôle que joue dorénavant la responsabilité sociale dans le développement de la gouvernance dans le management des transactions, la gestion des affaires publiques et l'amélioration des conditions du développement durable, le CESE considère que l'Etat est appelé à être leader d'une part, en amenant le secteur public à le promouvoir dans ses rapports avec les entreprises et les usagers, et d'autre part, en soutenant les initiatives du secteur privé.

a. Participation du secteur public au leadership de la durabilité

Le CESE recommande de soutenir la contribution du secteur public au leadership de la durabilité, de sorte que les dispositions applicables dans le secteur public concernant la sous-traitance, poussent à choisir les contractants parmi les entreprises remplissant les conditions afférentes à l'immatriculation au registre de commerce, l'affiliation à la sécurité sociale et afférentes aux impôts. Sauf qu'elles ne permettent pas, expressément, durant la période d'exécution, de se conformer aux exigences du travail décent, ce qui leur ouvre la voie de recourir au travail en sous-traitance chez des entreprises ne répondant pas aux mêmes conditions, et priver par là une partie des travailleurs de leurs droits fondamentaux, malgré qu'ils exercent leurs missions au sein de l'établissement public ou pour son compte.

Pour rectifier cette anomalie, le Conseil a constaté que certains établissements publics s'efforcent d'inclure dans leurs cahiers de charges, des clauses contractuelles destinées à éviter ces cas, portant notamment sur la présentation d'un inventaire périodique des adhésions à la CNSS, l'emploi par des contrats à durée déterminée et la valorisation de de l'ancienneté et de l'expérience des salariés parmi les critères de sélection, et bien d'autres.

Le Conseil considère que ces pratiques, correspondant à la convention 94 de l'OIT sur les clauses de travail (contrats publics), de 1949, ratifiée par le Maroc en 1956, visent à assurer les meilleures conditions d'emploi pour les travailleurs recrutés par des entreprises principales ou des sous-entreprises au profit des établissements publics et leurs annexes. Elles revêtent une importance cruciale pour maintenir l'établissement public et les services publics à l'avant-garde des conduites imprégnées du droit et de la déontologie professionnelle. En plus de cela, l'Etat et ses ramifications doivent dorénavant, selon le Conseil, assurer le leadership de la durabilité, à côté des chaînes mondiales d'approvisionnement et le reste des entreprises qui tiennent à leur responsabilité sociale, de sorte qu'il n'est pas logique que l'Etat, soit source d'orientation, sans pour autant donner l'exemple dans son propre fonctionnement.

Du moment qu'il n'est pas nécessaire de consigner de pareilles obligations dans les lois, le Conseil considère que les cahiers de charges, les prescriptions de référence ainsi que les critères de sélection des concurrents, offrent de larges possibilités d'incitation des entreprises contractantes avec l'Etat et ses ramifications, pour se conformer aux exigences du travail décent et contrôler son respect, en plus du respect des mêmes valeurs à l'intérieur des établissements publics pour être à l'avant-garde du développement escompté.

b. Promouvoir la responsabilité sociale

Le CESE recommande de soutenir la responsabilité sociale, promouvoir les principes de durabilité dans les transactions, et contrôler leur respect par la formation, l'encouragement, le suivi et la promotion des bonnes pratiques. Après que la responsabilité sociale s'est élargie pour englober, en plus du domaine des entreprises, celui des organisations en général, et que le contrôle social soit devenu parmi ses composantes et un instrument de son suivi, le concept de durabilité est venu renforcer son élargissement, accompagnant ainsi les législations nationales et fédérales pour amener les multinationales à contraindre leurs fournisseurs également au respect des mêmes principes et leur demander des comptes à ce propos.

Pour accompagner cette orientation, le Conseil invite à soutenir l'effort fourni dans notre pays par les entreprises et les organisations professionnelles en vue de la promotion de la responsabilité sociale en tant que l'un des objectifs d'amélioration du climat des affaires, d'intégration dans les chaînes des valeurs mondiales et de développement durable.

4 – Développement des connaissances et amélioration de l'efficience normative et institutionnelle.

Le Conseil recommande de soutenir le développement de la connaissance et d'améliorer l'efficience des normes et des institutions en matière de travail décent en tant qu'exigence de l'investissement international, du développement durable et de la justice sociale.

a. Développement des connaissances, de la recherche et de la formation concernant la dimension sociale de l'emploi.

En vue de développer les connaissances et améliorer l'efficience normative et institutionnelle, le CESE recommande de soutenir le développement de la connaissance, de la recherche et de la formation concernant la dimension sociale de l'emploi.

Le conseil a relevé l'absence quasi-totale de données relatives à la sous-traitance qu'elles soient de nature statistique ou autre, y compris les informations que la loi impose d'assurer relativement au travail en sous-traitance, par le biais des agences autorisées. Sa pratique, aussi bien dans le secteur public qu'au sein des chaînes de valeurs n'a bénéficié d'aucun intérêt dans le suivi social pour en connaître le bilan, malgré les interrogations qu'elle suscite chez toutes les parties et nonobstant les conflits collectifs qu'elle connaît dans certains secteurs.

Le CESE a déjà constaté ce retard de la connaissance en matière de travail décent, des rapports sociaux et du dialogue social, et a revendiqué de combler le déficit qui en résulte, à commencer par la création d'un institut tripartite pour accompagner les questions du travail en général et du dialogue social en particulier. L'expérience démontre la nécessité de considérer la connaissance et fournir l'information, comme préalables à l'assimilation des questions qui se posent et leur traitement sur la base d'analyses fiables et partagées par les partenaires sociaux.

b. Développement de l'efficacité normative et de la sécurité des droits

A ce sujet, le conseil recommande de contrecarrer la faiblesse de l'application de la loi et l'incapacité des organes de contrôle et de sanction, en améliorant l'efficacité normative et la sécurité des droits. Si le régime de travail en sous-traitance constitue le mauvais exemple de la confusion de l'administration et de la justice en matière d'interprétation des dispositions en vigueur et d'unification de leur application et ce qui s'ensuit comme anarchie dans l'exercice des métiers concernés, les indicateurs relatifs aux déclarations à la CNSS, verbalisations, décisions judiciaires et conclusions des études de terrain, se joignent pour confirmer la faiblesse de l'application de la loi dans les relations du travail. Par ailleurs, cette situation est imputable, selon le Conseil, à des causes socioculturelles, à la faiblesse du pouvoir de l'inspection et l'absence de toute coordination avec les autres organes de la police administrative et de la Justice.

Si cette situation perdure dans l'économie formelle, certaines de ses composantes risquent de glisser vers la zone grise, et il est possible qu'elles rejoignent l'économie informelle, alors qu'on compte sur le travail décent pour renforcer l'attraction de l'investissement international et le développement durable.

II – Propositions opérationnelles

On peut se limiter, à ce sujet, à la formulation de certaines propositions que dicte la nécessité de traiter certaines manifestations du déficit du travail décent, révélées à l'occasion de l'analyse de certains textes juridiques et de l'examen de pratiques se rapportant à leur application.

1 – Développer la recherche et le dialogue entre les partenaires sociaux en matière d'emploi et de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Le CESE recommande de développer la recherche, la formation et le dialogue entre les partenaires sociaux au sujet de l'emploi et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. A ce propos, les organisations des employeurs et des travailleurs peuvent jouer un rôle important dans la facilitation de cette transition, tout autant qu'il est possible d'instaurer, à cette fin, un cadre global, issu de consultations tripartites sur les politiques publiques concernées par cette transition.

Il importe à cet effet également d'encourager les recherches, les études et la collecte de données statistiques relatives au travail en sous-traitance et dans l'économie informelle.

2 – Lancer des consultations multipartites concernant l'avenir du travail et les exigences du travail décent, tout en se concentrant sur la sous-traitance du travail et les chaînes des valeurs, dans le contexte de l'initiative du centenaire de l'OIT

L'emploi stable et permanent qui a marqué la relation du travail et qui, au cours d'une longue période, n'échappait pas à la dépendance juridique et économique, connaît un recul notable face à l'expansion du travail temporaire sous ses diverses formes et modalités, qui ont en partage l'élasticité, l'instabilité et l'absence de continuité. Cette situation tend à répandre la précarité et l'instabilité et à priver en conséquence les travailleurs concernés des conditions de travail décent et à assombrir l'avenir du travail dans tous les domaines.

Ainsi et en se référant à l'approche de l'OIT, le CESE recommande l'organisation de consultations multipartites entre le gouvernement, les organisations professionnelles des employeurs, les syndicats, la société civile et les experts autour des changements dans le monde et leurs répercussions sur la cohésion sociale.

De l'avis du Conseil, cet espace de dialogue social multilatéral est susceptible de recueillir des idées, des propositions et des solutions partagées concernant les problèmes affectant l'avenir du travail et les exigences du travail décent, et prenant en considération les intérêts économiques et sociaux de tous les intervenants.

3 – Emettre des principes directeurs susceptibles d'être intégrés dans les cahiers de charges publics pour contraindre les entreprises contractantes avec le secteur public à respecter les valeurs de durabilité, à se soumettre au contrôle à ce propos et imposer la même conduite aux entreprises sous-traitantes

Dans le but de garantir le travail décent dans la sous-traitance par rapport aux marchés publics de tous genres, le CESE recommande d'introduire des principes directeurs dans les réglementations de cette sous-traitance, et ce, à l'instar des dispositions de la convention de l'OIT n°94 (1949) sur les clauses de travail (contrats publics), dont l'article 2, paragraphe 1 stipule que: «les contrats auxquels la présente convention s'applique contiendront des clauses garantissant aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la même région ».

Le Conseil recommande que l'introduction de ces principes et qui ressemblent à des «clauses sociales», englobe aussi des engagements relatifs aux valeurs de durabilité et de la responsabilité sociale, ainsi qu'à un contrôle de cette soumission.

Le Conseil souhaite que cette pratique devienne répandue et obligatoire dans tous les types de travaux, prestations et contractualisations au profit des établissements de l'Etat et de ses différentes annexes, et que les entreprises contrevenantes soient exclues de participer aux marchés publics (apporter une réforme au décret relatif aux marchés publics).

4- Développer des contrats-types sectoriels concernant la sous-traitance de la part des administrations de tutelle et des organisations professionnelles, en prenant en considération sa dimension sociale, prenant en considération sa dimension sociale

Le CESE recommande de concevoir des contrats-types sectoriels, -concernant la construction, la sidérurgie, le gardiennage et le textile, par exemple- qui comportent des principes et des règles permettant de clarifier les droits et devoirs des parties contractantes dans le cadre de la sous-traitance. Cette mesure est susceptible d'aider, sans doute, à asseoir les règles du travail décent et le respect des droits fondamentaux au travail et les autres droits économiques.

Le Conseil rappelle, à ce sujet, que l'élaboration de tels contrats dans certains Etats figure parmi les bonnes pratiques, desquelles on peut s'inspirer pour adopter des modèles similaires avec un contenu approprié à la réalité marocaine.

5- Mettre en place une instance professionnelle de suivi de la sous-traitance

Puisque le travail en sous-traitance connaît un essor à l'échelle internationale et nationale et qu'il devient un mode d'organisation du travail dans le cadre des transactions entre les entreprises ayant des impacts d'ordre économique, financier, social et psychologique qu'il importe de les observer, en faire le suivi et les évaluer, l'approche de la sous-traitance suppose aussi la prise en compte des données statistiques. Le CESE recommande d'en assurer l'observation et le suivi, ce qui peut être mis en œuvre, selon le Conseil, en collaboration avec les partenaires concernés.

6- Mettre en place un plan d'action pour régulariser la situation des entreprises exerçant dans le cadre du travail en sous-traitance, organiser la déclaration et l'information à propos de la régularité de leur situation et assurer le suivi de la régularisation de ce qui reste ou son annulation

Pour réaliser une bonne gouvernance dans le «marché de la sous-traitance», surtout dans le travail en sous-traitance, et pour garantir une concurrence légale entre les divers acteurs dans ce domaine, le CESE recommande la mise en place d'un plan d'action tendant à :

- régulariser la situation des entreprises exerçant dans le cadre du travail temporaire en vue d'éviter toute discrimination entre elles, surtout qu'il y a parmi ces entreprises celles qui ont déposé la caution demandée et obtenu leurs autorisations, alors qu'un grand nombre parmi elles travaillent hors la loi ;
- veiller à l'application de la législation sociale et la prise en considération des principes du travail décent dans le travail en sous-traitance ;
- interdire les rapports avec toute entreprise de travail temporaire non autorisée et ne respectant pas les engagements sociaux ;
- organiser la déclaration et l'information concernant les entreprises en situation de respect de la loi ;
- confier la mise en œuvre de ce plan de travail conjointement aux ministères chargés de l'emploi, de l'intérieur et de la justice.

Bibliographie sélective

Ouvrages et rapports

- Antonmattei, Paul Henri et Sciberras Jean- Christophe, le travailleur économiquement dépendant : Quelle protection ? Rapport à Monsieur le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, novembre 2008.
- Altersohn Claude, la sous-traitance à l'aube du XXIème siècle, Collection Dynamiques d'entreprise L'Harmattan, janvier 1997.
- Altersohn Claude, De la sous-traitance au partenariat industriel (de la piétaille à l'infanterie), Editions L'Harmattan, 1992.
- Association Chamal, Rapport de l'observatoire sur les conditions dans le secteur des fruits rouges, juillet 2016.
- BIT. L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives [Résumé] Genève, 14 novembre 2016, 48 pages
- BIT Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, 374 pp, Genève 16 novembre 2016,
- BIT, Les formes atypiques d'emploi, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015)
- BIT, Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi Genève 16 mars 2015
- BIT, Le travail en sous-traitance : un aperçu, neuf études par pays. Education ouvrière 1997/1-2
- BIT, Les travailleurs employés en sous-traitance dans l'industrie du vêtement, première édition, 1980. Gravejat Nicolas et Ley Éric –Louis, Delmas 2005.
- BIT, Le travail en sous-traitance, Rapport V (2A), CIT, 86e session 1998, première édition 1998.
- BIT, Le travail en sous-traitance, rapport VI (2), BIT, CIT 85e session, 1997
- BIT, Le travail en sous-traitance, rapport V(1), CIT, 86ième session 1998, première édition 1997.
- BIT, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, CIT, 103ième session, rapport V (1)2014.
- BIT, travail décent et économie informelle, rapport (VI), 90ième session, 2002.
- BIT, Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent .Document de «vision », 2006.
- INRS (Institut national de recherche et sécurité), Sous-traitance et accidents, exploitation de la base de données Epicea, janvier 2007.

- Hadwiger Félix, Accords-cadres mondiaux, atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Document d'information, BIT, Genève.
- Jucar, Etude relative aux intermédiaires dans le secteur de la fraise dans la région de Larache et Moulay Boussalham, 2012.
- Jucar, Recherche sur les bonnes pratiques dans le secteur
- Louis Marieke L'Organisation Internationale du Travail et le travail décent, Un agenda social pour le multilatéralisme, l'Harmattan, juillet 2012.
- Meda Dominique, L'avenir du travail : sens et valeur du travail en Europe, Décembre 2016. Document de recherche de l'OIT n° 18.
- Meda Dominique, Le travail, une valeur en voie de disparition, édition Alto Aubier, 1955.
- Ministère de l'Équipement et du Transport, la stratégie portuaire nationale à l'horizon 2030.
- Ministère de l'Équipement, du Transport et de la logistique : La stratégie logistique au Maroc. Bilan et perspectives du développement, juin 2016.
- Ministère de l'Économie et des Finances ; Le secteur aéronautique marocain face aux nouvelles mutations mondiales, septembre 2012.
- Nyoth Hiol Michel, le contrat de sous-traitance internationale, éditions universitaires, juillet 2016.
- OCDE. La sous-traitance internationale : le cas du Maroc. Industrie et technologie, étude spéciale n° 18, Paris, OCDE, centre de développement, 1977.
- ONUDI, sous-traitance internationale ou délocalisation ? Vienne 2004.
- OIT, L'emploi atypique dans le monde, identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble, première édition 2016.
- OIT, La mesure du travail décent ,2008.
- Pitron Jean –marie, La sous-traitance gagnant-gagnant, ellipses, 2007.
- Rifkin Jermy, la fin du travail, La découverte 1996.
- Saadi Saïd, Rapport narratif sur l'étude sur l'évaluation des conditions de travail des salariés agricoles et leurs moyens de subsistance, Suivi-évaluation, Oxfam 2016.

Thèses et mémoires

- Alandinian Valérie, Les réseaux de la sous-traitance et le droit du travail. Mémoire de DEA de Droit social de l'université de Paris X, Nanterre, sous la direction de A, Lyon-Caen.



- Ben Elmaati Abdelkader, les technologies de l'information et de la communication (TIC) : facteurs de développement humain : cas de la région de Meknès –Tafilalt au Maroc. Thèse de Doctorat en science de l'information et de la communication, université Paris-Ouest, Nanterre, 2013.
- Bentahar Zakaria, Les déterminants de la performance des sous-traitants aéronautiques marocains de la région. Thèse de doctorat en gestion soutenue le 21/6/2014.
- Bradburn Suzie, les systèmes d'échanges locaux. Contribution l'économie collaborative, nouvelle bibliothèque des thèses, volume 141, Dalloz, 2015.
- Nadifi Abdelouahed, Les relations du sous-traitant à l'égard de ses partenaires. Contribution à l'étude de la sous-traitance, université CADI AYYAD, collection de la Faculté des sciences juridiques économiques et sociales, série : thèses et mémoires n° 3, 1997
- Olivier Arnaud, Quelles réactions du droit du travail face à la sous-traitance ? Les enseignements de l'exemple italien, mémoire de DEA de droit social, université Paris X, 2001-2002.
- Sansoucy Andréanne, la protection des créances des sous-traitants dans le domaine de la Construction, Université de Montréal, mémoire présenté à la Faculté de droit en vue de l'obtention du grade L.L.M, maîtrise, Droit des affaires, mai 2010.

Articles

- Blaise, H. à la frontière du licite et de l'illicite : la fourniture de main-d'œuvre, Droit Social, n° 5, mai 1990.
- Blin Dick, La sous-traitance : l'heure est à la réglementation, in Les dossiers sectoriels de la mondialisation. BIT, Education ouvrière n° 142, 2006/1.
- Bonnechère Michèle, l'optique du travail décent, Revue Droit ouvrier, février 2007.
- Berthomieu Cl et Hanaut A, La sous-traitance internationale peut-elle être un facteur d'industrialisation, Revue internationale, Revue Internationale du Travail, volume 119, n° 3, mai-juin 1980.
- Chaillou Bernard, définition et typologie de la sous-traitance, Revue économique, volume 28, n° 2, 1977.
- Epstein E et, Monat J, La sous-traitance de main-d'œuvre et sa réglementation : II, Revue Internationale du travail, volume 107, n° 5, 1973.
- Gutierrez Tomas Barbarrussa, la montée du travail précaire en Europe : concepts indicateurs et effets de la crise économique mondiale, Revue Internationale du Travail, volume 156, n°1-2017.
- Klein A, les sociétés de service : Est-ce une nouvelle forme de marchandage, Droit social, novembre 1965.

- Lee Kiong-Hock et Sivananthiran Alagandram, le travail en sous-traitance en Malaisie : le point de vue des entreprises utilisatrices, des sous-traitants et des travailleurs, Revue Internationale du Travail, vol, 135(1996), n° 1.
- McCann Deirdre et Fudge Judy, Un modèle multidimensionnel pour appréhender les formes du travail inacceptables, Revue Internationale du Travail, volume 156, n°2, 2017.
- Morin Marie-Laure, Sous-traitance et relations salariales, aspects de de droit du travail, Revue Travail et Emploi n° 60, sept 1994.
- Pineau Anne, Conjuguer relations et sous-traitance avec travail décent, Les Cahiers de droit, volume 54, n° 2-3, 2013.
- Pupier Alain, la fausse-sous-traitance dans le bâtiment et les travaux publics, Sociétés contemporaines, n°10, juin 1992.
- Valticos Nicolas, Les entreprises de travail temporaire et les normes internationales du travail, Revue internationale du Travail, volume 107, n° 1, janvier 1973.
- Watanabe Susumu, Le développement de la petite entreprise et de la sous-traitance. Réflexions sur certaines politiques actuelles, Revue internationale du Travail, vol.110, n° 5, nov. 1974.
- Watanabe, Susumu, sous-traitance internationale, emploi et perfectionnement technique, Revue internationale du travail, volume 105, n° 5, 1972.
- Watanabe Susumu ; sous-traitance, industrialisation et création d'emplois, Revue internationale du travail, volume 104, n°1 et 2, 1971.
- Webster Eduard : Un outil de diagnostic pour la réalisation du travail décent, Revue internationale du travail, volume 154, n° 2, 2015.
- -OIT/EU/MAROC /R27 : Projet inter-régional : renforcer la couverture de la protection sociale dans le contexte de l'Agenda de l'Union européenne sur le travail décent et la promotion de l'emploi dans l'économie informelle. Maroc : une étude de cas, 2008.

Références en langue arabe

-
.2013

2010
.2019

4
.2018

4
.2011

-
.2014

