

# Avis

du 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



# Avis

du Conseil Economique, Social et Environnemental

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



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<sup>e</sup> 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 », dont est extrait le présent avis.



## Motif de l'avis

Considérant que :

- Durant la période de la libéralisation du commerce international et de l'évolution technologique rapide, l'économie internationale a connu de profondes mutations touchant les systèmes de production, de consommation et de communication ;
- Les mutations dans les chaînes d'approvisionnement des sociétés multinationales ont conduit à la délocalisation des usines vers les pays du Sud, dans le but de trouver un environnement compétitif et une forte valeur ajoutée ;
- La mondialisation a largement contribué au développement de la production et à la redistribution du travail, et qu'elle a suscité des inquiétudes par rapport aux inégalités de revenus entre les groupes sociaux, et par rapport au besoin en travail décent. Et que pour donner une dimension sociale et humaine à la mondialisation, de nombreuses mesures ont été adoptées pour faire face aux effets négatifs de cette dernière. Ces mesures concernent essentiellement la consécration des droits fondamentaux au travail, à la protection sociale et au dialogue social ;

Vu que les chaînes de production ont fait l'objet de critiques quant à leur rôle et leur impact dans la détermination de conditions de travail adéquates, l'organisation des relations professionnelles, la garantie du travail décent et la durabilité dans le travail en sous-traitance :

- le Conseil Economique, Social et Environnemental a décidé de traiter la problématique de la sous-traitance et la garantie du travail décent, dans le cadre d'une auto-saisine, afin de clarifier les enjeux auxquelles il faut faire face pour assurer un développement économique, et l'accompagner en vue de promouvoir les droits fondamentaux dans le travail en sous-traitance, parvenir à la durabilité et chercher les moyens à même de faire du travail dans le cadre de la mondialisation un levier pour le travail décent et obstacle pour le dumping social ;
- Et sur la base des objectifs de la thématique et sa nature spécifique, le Conseil a abordé la problématique de la sous-traitance en rapport avec les relations de travail.

## METHODOLOGIE DE TRAVAIL

En s'appuyant sur les données disponibles, et les auditions tenues avec les différentes parties concernées, le Conseil a voulu, d'abord, aboutir à un constat partagé sur les objectifs et les dispositions associées à la sous-traitance et aux relations du travail. Il a aussi établi un bilan des propositions, venant des différents acteurs eux-mêmes, pour trouver les meilleures voies à même de répondre aux normes internationales et des principes de la responsabilité sociale des entreprises, pour se conformer, *in fine*, aux droits fondamentaux au travail et de mettre en pratique le concept de travail décent dans le travail en sous-traitance.

Partant aussi de l'étude documentée, des normes et des bonnes pratiques locales et expériences étrangères, le Conseil a tenu à approfondir le débat entre les parties concernées. Il présente dans le présent un ensemble de propositions et de mesures pratiques à même de développer les conditions d'adhésion aux chaînes d'approvisionnement, favoriser la durabilité dans l'économie et l'emploi, et promouvoir la sous-traitance et les relations de travail.

## **I. Diagnostic du Conseil Economique, Social et Environnemental : la sous-traitance et les relations de travail**

Le Conseil considère que la sous-traitance, dans sa relation avec le travail, 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.

### **1. Au niveau international**

Le Conseil Economique, Social et Environnemental constate que :

- 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 ;
- 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, aux droits de l'Homme, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. Ces principes forment des engagements partagés par toutes les chartes de responsabilité sociale, issues 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, l'influence des contraintes financières conduit à la réduction des emplois dans les établissements publics et l'externalisation des services, contribuant ainsi à l'extension du champ de la sous-traitance. Et 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. Et 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, pousse inéluctablement à une large intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Le Conseil est parvenu à en conclure que 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 recommandation 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 hors des relations salariales atypiques, comme l'a exprimé la recommandation 202 sur les socles de protection sociale et la recommandation 204 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.

Le Conseil constate que la question de la sous-traitance reste présente dans les préoccupations de l'OIT 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<sup>ème</sup> 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 ».

## 2. Au niveau national

L'analyse, par le CESE, 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.

Le Conseil considère, ainsi, que les dispositions liées directement à la sous-traitance visent depuis longtemps à assurer le recouvrement des créances salariales auprès du donneur d'ordres par les travailleurs de la sous-entreprise en cas d'insolvabilité de cette dernière. Ceci a été encadré par le code du travail en le conditionnant par la non-inscription du sous-traitant dans le registre de commerce et sa non-affiliation à la caisse nationale de la sécurité sociale, en plus de l'obligation de notification préalable du donneur-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.

Tandis que 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, par le Conseil, 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 que l'entretien et le transport et ce, en violation de la législation en vigueur. Cette situation a engendré une certaine précarité sociale dans ce genre de relations dont 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, 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.

Le Conseil constate également que parmi les cas de figure du déficit de 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, 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 de 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 ou 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 dans les mêmes conditions pour leur propre compte dans le commerce, l'artisanat et l'agriculture, sans aucune couverture sociale ni réglementation professionnelle y compris les règles de santé et sécurité au travail. Et 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 caisse nationale de 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.

Le Conseil a relevé aussi que la sous-traitance dans le secteur public 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 sont affichées tandis que les autres déguisées.

Puis, 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 de 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 adjudicataires 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.

Le Conseil a conclu, à partir des études disponibles sur l'emploi dans certains secteurs comme l'agriculture, le textile, l'habillement, le transport et les services, que le déficit du travail décent 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.

Enfin, le Conseil constate que 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 à l'inspection du travail moyennant l'audit social et à la promotion de la culture de la responsabilité sociale.

## **II. Grands enjeux de la sous-traitance dans sa relation avec l'emploi :**

### **1. Réaliser le principe d'égalité et de non-discrimination sur les lieux du travail**

- Le CESE considère que l'enjeu majeur qui ressort de son étude sur la sous-traitance et les relations de travail, consiste en la réalisation du principe d'égalité et de non-discrimination sur les lieux du travail, et ce relativement aux conditions d'exécution du travail entre les salariés de l'entreprise principale et les salariés travaillant en sous-traitance, à condition que ce principe comprenne surtout les domaines de santé et sécurité, médecine du travail, durée du travail et services sociaux dans les lieux du travail.
- Le Conseil rappelle à ce propos la Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée par le Maroc, et l'article 31 de la Constitution qui stipule « l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir du droit (...) au travail » et aux autres droits sociaux, ainsi que les articles 9, 478 et 504, du code du travail, qui interdisent toute forme de discrimination « ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. »
- Le Conseil considère aussi que la législation fournit les outils juridiques nécessaires et qu'il est important de coordonner les efforts entre les autorités d'orientation, d'inspection et de sanction pour réaliser les principes d'égalité et de non-discrimination dans le travail, en tant que principes-leviers des autres droits fondamentaux.

### **2. Approche de la dimension sociale de la sous-traitance parmi les objectifs de développement durable**

- Le Conseil a constaté que l'intégration du travail décent parmi les objectifs de développement durable à l'horizon 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 d'objectifs essentiels et 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, en plus de « assurer des modes de consommation et de production durables », et « réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ».

- Le Conseil estime que 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 du développement durable à l'horizon 2030.

### **3. Vision stratégique de la convergence des politiques sectorielles pour la promotion du travail décent**

- Le Conseil a montré, par son avis, 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. Et du fait que le secteur privé demeure la principale source d'emploi et du déficit en emploi décent, surtout dans le secteur informel et 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 Conseil considère ainsi que 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.

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

- Le Conseil constate que le développement du travail décent ne peut se réaliser que par la convergence des politiques publiques participatives et le traitement d'obstacles qui les 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, selon le Conseil, une attention particulière à l'intégration de l'économie informelle et au développement de la participation citoyenne de et la lutte contre la précarité.

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

- Le Conseil considère que 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, ou des catégories de personnes exerçant des activités génératrices de revenus élevés par rapport au niveau des salaires dans les secteurs privé et public.
- Ainsi, l'enjeu de protéger ces catégories réside, selon le CESE, 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 à la sécurité et à la sécurité sociale, qui accompagnent le dégagement 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.

## 6. Faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

- Le Conseil considère que l'enjeu de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 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 également 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 Conseil a constaté par ailleurs que 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.
- Selon le CESE, 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.

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

- Le Conseil Economique, Social et Environnemental considère que la problématique soulevée par la sous-traitance pousse des catégories de travailleurs hors du champ de la protection sociale disponible à opter pour le régime salarié. En effet, les systèmes législatifs particuliers qui régissent la pratique de la sous-traitance ne sont pas conformes aux conditions de la protection sociale. Cette pratique permet aux entreprises d'avoir une flexibilité dans l'emploi, via des relations de travail atypiques. Ainsi, l'enjeu qui se présente, réside selon le Conseil, 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 se servir de cette flexibilité pour se soustraire à une loi dont certaines normes sont devenues obsolètes).
- Cette orientation suppose, de l'avis du Conseil, 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.

## **8. Adhésion du Maroc à l'effort international pour lutter contre les pressions faites sur les maillons faibles des chaînes d'approvisionnement**

- Face au défi de consolider le travail décent, la communauté internationale s'organise pour lutter contre les pressions dues à la concurrence au niveau des chaînes d'approvisionnement, touchant les maillons faibles et impactant les conditions du travail et le respect des droits fondamentaux au travail.
- Dans ce cadre, le Conseil constate que l'adhésion du Maroc à cet effort pourrait renforcer l'enjeu de s'organiser pour plus de justice sociale dans le cadre d'une économie mondiale, permettant aux partenaires sociaux, et à leur tête les multinationales, de manager le changement attendu pour corriger les effets sociaux dus aux modes de production impactés par l'ouverture des marchés commerciaux au niveau mondial et au développement rapide de la technologie et du numérique.

## **9. Développer les capacités des petites et moyennes entreprises**

- Par l'avis sur la sous-traitance et les relations de travail, le Conseil a montré 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. Ainsi, l'enjeu de promouvoir 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 », 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.

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

- Le CESE considère que 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 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". 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, la mise en œuvre, 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 la 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 86 prévoit des mécanismes de dialogue et de concertation pour l'élaboration de 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.

# Recommandations du Conseil concernant la sous-traitance et les relations du travail, pour la promotion du travail décent et de la durabilité:

## Les recommandations principales

### 1. Cibler l'emploi décent dans les politiques sectorielles de développement

- Le CESE recommande de cibler le travail décent dans les politiques sectorielles de développement en mettant l'accent essentiellement sur ce qui suit :
  - 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 et assurer 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;
- Outre le partage de l'intérêt accordé à l'emploi par tous les départements ministériels, celui-ci nécessite également, selon le CESE, 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 ;
- Ainsi, le Conseil considère cet objectif parmi 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 le soutenir 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-évaluation 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, de l'avis du Conseil, des mécanismes qui ont fait leurs preuves et qui constituent désormais les indicateurs de 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

- Le Conseil considère qu'il est temps de mettre en place un agenda national pour le travail décent à moyen et long termes, en y investissant les acquis du plan national de l'emploi, le bilan du dialogue social et l'évaluation de 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 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.

### b. L'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, et 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 de 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 des 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 indemnisations malgré les adhésions imposées pour leur emploi. Le présent avis a confirmé d'ailleurs que le travail en sous-traitance, le travail temporaire et les nouvelles 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.
- Le Conseil considère que 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 indemnisations sociales, mais prend en charge également 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 la transition vers l'économie formelle.
- La recommandation 202 de l'OIT sur les socles de protection sociale, est considérée, selon le CESE, comme une référence principale d'orientation à ce propos, ainsi que les expériences distinguées qu'ont connues plusieurs pays en développement.

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

- Le Conseil Economique, Social et Environnemental recommande de rationaliser le travail en sous-traitance, ce qui implique une clarification des normes en vigueur et de les améliorer 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 à laquelle ils ont droit »<sup>1</sup>, 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.

---

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

- Parmi les mesures opérationnelles envisageables à ces fins, le Conseil propose :
  1. Premièrement, 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 en charge de l'emploi et de l'intérieur, en collaboration avec le ministère en charge 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. Deuxièmement, d'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. Troisièmement, d'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.

### **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 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 charge, 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 venue 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'efficacité normative et institutionnelle.**

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

- 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 a démontré 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 à régulariser son application, 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 parties 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.

## Propositions opérationnelles dictées par la nécessité de combler quelques aspects du déficit du travail décent

1. **Lancer des consultations multipartites concernant l'avenir du travail et les exigences du travail décent, tout en se concentrant sur la sous-traitance et les chaînes des valeurs, dans le contexte de l'initiative du centenaire de l'OIT.**
  - Le Conseil recommande d'organiser des consultations multipartites regroupant le gouvernement, les organisations professionnelles des employeurs, les syndicats, la société civile et les experts, autour des changements dans le monde du travail et leurs répercussions sur la cohésion sociale.
  - De l'avis du Conseil, cet espace de dialogue 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.
2. **Mettre en place des programmes et des agendas régionaux pour promouvoir le travail décent en concordance avec l'agenda national.**
  - Le Conseil Economique, Social et Environnemental recommande de considérer la dimension régionale pendant l'élaboration de l'agenda national pour le travail décent, et d'adopter des agendas régionaux pour mettre en œuvre les stratégies afférentes à l'agenda national et de définir les priorités et les programmes adoptés dans la perspective d'atteindre le travail décent à l'échelle des régions.
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 la 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 la 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.**

- 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, prenant en compte la dimension sociale 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. 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, selon le Conseil, d'encourager les recherches, les études et la collecte de données statistiques relatives au travail en sous-traitance et dans l'économie informelle.

**6. Développer l'accompagnement du travail en sous-traitance à travers l'observation et le suivi en collaboration avec les partenaires concernés.**

- 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, et du moment que 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.

**7. 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 en 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.

**8. Motiver, à travers une notation et labélisation, les entreprises ayant fait leurs preuves en matière de durabilité.**

- Le Conseil Economique, Social et Environnemental recommande la promotion des bonnes pratiques de gestion, en récompensant les entreprises qui respectent leurs obligations sociales, sous forme de notation, labélisation et de témoignages de reconnaissance de leur participation à la durabilité, leur permettant ainsi de s'adjuger des marchés publics, au cas où ils se trouvent sur le même pied d'égalité avec les autres contractants, en ce qui concerne les conditions retenus par les cahiers de charges.
- Le Conseil estime qu'une telle procédure obligerait les sociétés à respecter leurs obligations sociales et à développer un travail décent en matière d'emploi en sous-traitance.

**9. Renforcer les capacités des travailleuses et travailleurs exerçant dans le cadre du travail temporaire en leur allouant des formations appropriées en vue de les intégrer parmi les travailleurs permanents.**

- Le Conseil Economique, Social et Environnemental recommande de soutenir et renforcer les capacités des travailleuses et travailleurs exerçant dans le cadre du travail temporaire en consacrant des formations adaptées à cette catégorie qu'on peut associer aux efforts de promotion de la formation continue au sein des entreprises.
- Par ailleurs, le CESE recommande d'accompagner cette mesure par une procédure de reconnaissance des acquis de l'expertise professionnelle, ce qui est à même de permettre aux salariés de prouver leurs capacités et compétences, et permettre d'évaluer leurs parcours professionnels, dans la perspective de les intégrer parmi les travailleurs permanents.

10. Renforcer les capacités des organismes d'inspection et de contrôle, leur fournir les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur tâche et les protéger pour garantir l'application de la loi.

- Dans ce contexte, le CESE recommande de renforcer les capacités des organes d'inspection du travail en leur assurant les moyens humains et matériels nécessaires à leur fonctionnement, d'identifier les mesures pratiques pour protéger les cadres de ces organes, et de garantir la dissuasion de quiconque ose s'opposer aux missions d'inspection et au libre exercice des droits fondamentaux au travail.

## Conclusion générale

- En conclusion, le Conseil souligne la nécessité d'élaborer une vision globale sur la question de la sous-traitance, garantissant la convergence des politiques publiques de développement autour de la promotion du travail décent, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et l'extension de la protection sociale, considérant que l'ensemble de ces facteurs figurent parmi les conditions nécessaires à l'amélioration du climat des affaires et au développement durable.



## Conseil Economique, Social et Environnemental

1, angle rues Al Michmich et Addalbout, Secteur 10, Groupe 5  
Hay Riad , 10 100 - Rabat - Maroc

Tél. : +212 (0) 538 01 03 00 Fax +212 (0) 538 01 03 50

Email : [contact@ces.ma](mailto:contact@ces.ma)