



Synthèse des travaux de l'atelier sur les relations d'emploi multipartites

Rabat le 16 octobre 2019

Thématique I : Etat des lieux

La discussion engagée par le FG, sur les relations d'emploi multipartite, s'est attachée de prime abord à délimiter le concept et les situations qu'il recouvre dans le contexte marocain. Ainsi, des dispositions du code de travail, relatives aux entreprises de travail temporaire (articles 475 à 506) et à la sous-traitance (articles 86 à 91) ont été rappelées, pour cadrer le débat sur la question. A cet égard, certains participants soulignent la confusion et l'ambiguïté persistante dans la définition des différentes entreprises agissant dans l'intermédiation et l'absence de cadre d'application des dispositions relatives à la sous-traitance (référence faite à la publication de la CGEM sur le code de travail).

De cette confusion il en résulte, selon certains participants, le développement « anarchique » de l'emploi intérimaire auquel on assiste. Les indications récentes sur le nombre d'agences de recrutement, avancées par les services d'inspection du travail, font état de 62 agences autorisés sur un total de 700 agences de recrutement privées.

Le travail en intérim développé avec ces agences de recrutement privées apparaît en progression. Il concerne notamment le secteur industriel et les nouvelles zones d'activité économique, les services privés rendus aux administrations publiques, le secteur des services (banques, assurance et transport).

Le recours de plusieurs administrations publiques à la sous-traitance remonte au début des années 2000 dans le cadre de la politique de l'externalisation de tâches et activités jugées non stratégiques, relève le représentant du département de l'équipement. Les activités objets de sous-traitance concernent, notamment, les secteurs du gardiennage, jardinage, et nettoyage. Elles sont définies dans le cadre de contrats de services établis selon un cahier de prescription spécial CPS type formalisé. Dans certain cas, ce recours à favoriser l'organisation de certains métiers autrefois informels, tels que la sécurité privée et le transport des fonds par décret définissant les prérequis d'accès et d'exercice des métiers.

La gestion déléguée de prestations et services publics aux sociétés de droit privé, développée dans le cadre de la loi sur le partenariat public-privé, est évoquée aussi comme une forme de travail/prestation multipartite. En ce sens que le délégataire de service public, en l'occurrence, l'Etat, la collectivité territoriale ou l'Etablissement public, demeure en dernier ressort le responsable et garant auprès des usagers du service rendu, alors que la gestion des moyens et l'exécution des prestations est du ressort de la société privée.

S'agissant des causes et de l'intérêt du recours à ces formes d'emploi et de travail, les participants évoquent le besoin d'externalisation de certains métiers supports qui ne rentrent pas dans le cœur du métier de l'entreprise utilisatrice. Certains perçoivent cette tendance comme une forme de désengagement des administrations publiques et des sociétés privées de leur responsabilité sociale directe en matière de promotion de l'emploi décent. Dans certain cas, le recours à la sous-traitance

s'accompagne d'une mise à disposition de personnels de l'entreprise utilisatrice auprès de la société sous-traitante. On relève aussi que cette forme de travail attire davantage les basses qualifications.

Concernant la question de l'intérêt de promouvoir, ou restreindre ce type de travail au Maroc, les participants estiment nécessaire de disposer d'une cartographie sur ce type d'emploi afin d'apprécier ses perspectives de développement.

Thématique II : Pratiques managériales

Les informations sur les pratiques managériales fournies par les participants sont de portée générale et ne couvrent pas toutes les questions soulevées, du fait notamment de l'absence de relation de subordination directe du travailleur avec l'entreprise utilisatrice. On relève que ces relations d'emploi se situent dans le cadre d'arrangements contractuels multipartites. En général, le travailleur est lié par un contrat ou une relation de travail avec l'ARP ou l'entreprises d'emploi temporaire (contrat obligatoirement écrit selon les dispositions de l'article 501 du code du travail), tandis que ces dernières et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat commercial. Le recueil et l'analyse d'un échantillon de ces contrats peuvent rendre compte du degré de formalisation des rôles et engagement respectifs des parties prenantes.

On relève également la pratique des contrats salariés avec plusieurs employeurs dans le cadre de fonctions ne nécessitant pas un plein temps. Ces contrats ne sont pas suffisamment protégés des deux côtés et peuvent être sources de conflits, sachant que le Code du travail traite d'une manière égale toutes les catégories de salariés.

Les services de l'inspection du travail évoquent, à cet égard, des demandes et sollicitation provenant des syndicats sur les problèmes de gestion de carrière de ces travailleurs et leur droit à la participation aux élections des représentants du personnel. Ils estiment « qu'il y a là des lacunes à combler pour pouvoir apporter des solutions aux problèmes associés à ces arrangements et identifier l'entité responsable de s'assurer que les conditions de travail sont conformes à la loi ».

Thématique III : Les aspects réglementaires

Sur ce plan, deux insuffisances de la législation actuelle relative à l'intermédiation du marché du travail sont maintes fois relevées par les participants au cours de la discussion.

La première concerne « la confusion dans la définition des Entreprises de Travail Temporaire (ETT), qui s'étend sur les agences de recrutement », et créant de fait un état de désordre au niveau de la gestion des autorisations et la condition de dépôt de caution directe auprès de la CDG. Cette question préjudiciable aux agences de recrutement, selon le représentant de la CGEM, a fait l'objet de proposition d'amélioration formulée par la CGEM.

La deuxième lacune, soulevée par plusieurs participants concerne le déficit d'application du code de travail et renvoie à la nécessité impérieuse de mettre en place des instruments et outils pour une application appropriée des dispositions de la loi. A cet effet, quelques propositions d'amélioration sont avancées :

- Elaboration d'un guide d'application des dispositions relatives à la sous-traitance, précisant les responsabilités de chaque partie prenante, notamment en matière d'accident de travail, de maladie professionnelle et de couverture sociale ;
- Elaboration d'un CPS et contrat type pour la conclusion des contrats de sous-traitance ;
- Elaboration d'un cadre de suivi, de contrôle et d'inspection des conditions de travail des intérimaires et d'accompagnement des ETT par les services d'inspection du travail et de sécurité sociale et des services publics d'intermédiation.