



Union européenne



Royaume du Maroc
Ministère du Travail et de
l'Insertion Professionnelle



Organisation
internationale
du Travail

Projet :

« Renforcer l'impact du Commerce International
sur l'Emploi au Maroc »

LES NORMES DU TRAVAIL DANS LES ACCORDS DE LIBRE –ECHANGE
SIGNES PAR LE MAROC AVEC DES PAYS ETRANGERS
VOIES ET MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Ahmed BOUHARROU
ahmedbouharrou@yahoo.fr

Ahmed AZIRAR
azirarahmed2@gmail.com

Avril 2017

PLAN DE L'EXPOSE

Introduction

Première partie : Première partie : Les voies et les modalités d'intégration des normes du travail dans les accords de libre-échange

Section 1 : La place des questions des normes du travail dans les accords de libre-échange

- 1) La limitation des engagements aux « droits fondamentaux au travail »
- 2) L'étendue des engagements aux conditions du travail

Section 2 : Les différences et les disparités entre les accords de libre-échange

Deuxième partie : Les normes du travail dans les accords de libre –échange signés par le Maroc

Section 1 : Les normes du travail dans l'accord de libre-échange signé par le Maroc avec les Etats-Unis

- 1) Les engagements relatifs aux normes du travail
 - A) L'engagement en faveur du respect des principes et droits fondamentaux au travail
 - B) Application et respect de la législation du travail
 - C) Garanties de procédure et sensibilisation du public
- 2) Les moyens et le suivi de mise en œuvre des objectifs et des engagements de l'accord

Section 2 : Les normes du travail dans l'accord de libre-échange Maroc-Etats de L'association européenne de libre-échange (AELE)

Section 3 : Absence de normes du travail dans les accords de libres –échange Signés avec la Turquie et les pays arabes : Emirats Arabes Unis, Tunisie, Jordanie et Egypte.

Section 4 : Les limites de la place des normes du travail dans les accords de libre-échange signés par le Maroc

Troisième partie : Les voies et les modalités de mise en œuvre des normes du travail contenues dans les accords de libre-échange signés par le Maroc

Section 1 : L'état de la législation et de la pratique nationale et les engagements Relatifs aux normes du travail

Section 2: les politiques publiques et la mise en œuvre des normes du travail Contenus dans les accords de libre-échange

Section 3 : Les aspects institutionnels

- A) Le rôle et l'action de l'inspection du travail dans le domaine des droits fondamentaux au travail
- B) L'action limitée de l'inspection du travail

Section 4 : La coopération technique maroco-américaine et la mise en œuvre des normes du travail

Section 5 : Pour un meilleur positionnement et une valorisation des normes du travail dans les accords de libre-échange

Conclusion générale

Annexe

Bibliographie

Introduction

L'idée de lier le commerce au respect des normes du travail est ancienne. Elle est née avec la création de l'OIT. Dans la Charte de cette institution, il est affirmé que « le travail n'est pas une marchandise » et que « La non adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays ».

En 1948, il y avait tentative d'intégration des droits fondamentaux au travail dans le projet de la charte de la Havane qui devait créer l'Organisation internationale de commerce. Cependant, les efforts ont échoué. Cette idée n'a pas été intégrée dans le GATT créé en 1948.

La relation entre commerce et normes du travail a resurgi de nouveau après la chute du mur de Berlin et l'étendue de la mondialisation. D'où la tentative de l'intégration de la clause sociale dans le projet l'accord de l'OMC.

Les pays développés voulaient par leur initiative lutter contre le **dumping commercial** engendré par le **dumping social**.

Les divergences nord-sud sur cette question étaient inconciliables à tel point que cette question des clauses sociales a été retirée de l'ordre du jour soumis à la conférence internationale de Marrakech pour la création de l'OMC en 1994.

A l'occasion de la 81^{ème} session de la conférence internationale du travail la question de la clause sociale a été examinée mais n'a pas fait l'objet de décision. Ce n'est qu'en 1997 qu'une Déclaration relative aux droits fondamentaux au travail et son suivi a été adoptée pour considérer quatre catégories de droits au travail comme fondamentaux à respecter et qui comprennent les dispositions des huit conventions fondamentales.

Cette Déclaration « souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareille fin ; en outre , l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra , en aucune façon , être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi »

Les normes sociales internationales désignent « l'ensemble des règles qui régissent l'organisation du travail dans les divers pays, règles qui selon les orientations choisies relèvent d'une logique droits de l'homme et ne dépendent pas des niveaux de développement ou d'une logique code du travail et sont fonction des situations économiques sociales institutionnelles propres à chaque pays ». Les normes fondamentales

du travail de l'OIT forment la base juridique et morale du mouvement actuel de normalisation sociale. Elles donnent un visage humain et social à la mondialisation.

Les normes sociales, les normes de qualité puis celles relatives à l'environnement, dans l'échange international et dans les relations commerciales internationales font depuis longtemps l'objet de débat, de négociation et d'engagements.

Le respect des normes sociales dans les accords du libre –échange trouve son fondement dans plusieurs instruments internationaux dont la constitution de l'OIT, La Déclaration de 1998, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, les principes de l'OCDE, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de 2011 et le global compact et la Déclaration tripartite de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et celle relatives aux entreprises multinationales révisée en 2017.

Comment le cadre juridique des échanges contribue à la protection des normes qui relèvent des droits de l'individu au travail. ?

Comment les normes sociales sont appliquées dans les échanges internationaux ?

Les normes intégrées dans le cadre des échanges internationaux, parviennent à protéger l'individu au travail ?

Dans quelles mesures l'émergence des normes sociales peut-elle affecter les échanges commerciaux ? Deux approches :

- La première approche est fondée sur les seules normes du travail et considère donc les normes sociales au sens étroit de termes ;
- La seconde approche traite le problème de manière novatrice et globale .Elle élargit la notion de normes sociales aux normes privées, à la certification et à la RSE d'où l'intégration de l'espace industriel au domaine commercial.

Le système multilatéral social représenté par le rôle et les mécanismes de l'OIT dans la protection sociale peut-il s'imposer sur le système commercial multilatéral de l'OMC ?.

L'objet de l'étude porte sur les normes sociales dans les accords de libre-échange signés par le Maroc.

Quelles sont les normes sociales contenues dans ces instruments ?

Quelles sont les voies et les modalités de leur mise en œuvre ?

Première partie : Les voies et les modalités d'intégration des normes du travail dans les accords de libre-échange

La mention et l'intégration des normes du travail dans les accords commerciaux sont devenues courantes et sont traitées par les négociateurs en tant que moyens de rendre la mondialisation plus juste, plus humaine et plus sociale. La finalité consiste à assurer une distribution équitable des bénéfices, éviter l'exploitation économique et sociale des travailleurs souvent pratiquée par le dumping social et à assurer le renforcement du développement social.

Section 1 : La place des questions des normes du travail dans les accords de libre-échange

En général, les accords de libre - échange réservent soit un chapitre au volet travail dans leur ossature dans lequel il y a intégration d'engagements relatifs aux normes du travail, aux institutions du travail aux mécanismes de mise en œuvre et aux sanctions de leurs violations. Soit lui consacrent un accord parallèle ou des annexes.

L'ossature de tels accords comprend une série d'engagements minimaux concernant les droits de l'homme au travail, les mécanismes de règlement des litiges, les ressources financières d'aide et d'appui au respect des normes, la coopération technique, les consultations ministérielles et les sanctions.

1) La limitation des engagements aux « droits fondamentaux au travail »

Dans des accords de libre-échange, les parties contractantes réaffirment des obligations et des engagements qui résultent de leur qualité de membre de l'OIT .Il s'agit donc de respecter les objectifs de la constitution de cette institution internationale, les instruments auxquels ils adhèrent et d'autres dont notamment la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux au travail et son suivi.

Cette limitation aux droits fondamentaux peut s'expliquer par le fait que le respect de ces droits est une condition sine qua-none pour la jouissance des autres droits régissant les conditions du travail et les relations professionnelles

2) L'étendue des engagements aux conditions du travail

Dans d'autres accords dont l'ALENA (Accord de libre-échange nord-américain liant les USA, le Mexique, le Canada) complété par l'accord ANACT consacré au volet travail, d'importants engagements et obligations y figurent.

Dans l'accord ANACT, les engagements sont ambitieux. Les parties contractantes s'obligent à « respecter, valoriser et faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs » et à respecter les onze principes et droits suivants :

-la liberté d'association ; la protection du droit d'organisation, le droit de négociation collective, le droit de grève, l'interdiction du travail forcé, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Dans d'autres accords, il y a imposition de respect de toute la législation des pays contractants.

Section : Les différences et les disparités entre les accords de libre-échange

Les accords de libre-échange connaissent un grand développement et concernent beaucoup de pays (USA, Canada, des pays d'Amérique latine, des pays arabes (Maroc, Jordanie, Bahreïn, Israël et des pays asiatiques comme Singapour, Cambodge, Malaisie).

Selon certains contrairement à l'accord conclu entre la Jordanie et les Etats-Unis, ceux conclus avec le Maroc, le Chili et Singapour sont moins ambitieux en matière de normes sociales.

La place des normes sociales dans les différents accords de commerce varie d'un accord à un autre. Selon le BIT, « ces deux dernières décennies, les dispositions relatives au travail dans le contexte du commerce sont devenues plus systémiques et plus complètes (.....) , en théorie , les dispositions relatives au travail peuvent contribuer à améliorer les retombées sociales » .

Deuxième partie : Les normes du travail dans les accords de libre –échange signés par le Maroc

Depuis 1996, le Maroc a signé plusieurs accords de libre-échange et ce, suite à l'adoption d'une politique de libéralisation économique entreprise depuis 1980. Cette politique a favorisé l'intégration de l'économie marocaine dans l'économie mondiale. Il a adhéré au GATT en 1987 et à l'OMC en 1994 dans le traité de Marrakech.

Les accords signés s'inscrivent à la fois dans les rapports nord-sud et dans les rapports sud-sud.

Ces accords sont :

- l'Accord d'association Maroc-union européenne de 1996 ;
- Accord de libre-échange –Etats de l'Association Européenne de Libre Echange de 1997;
- Accord de libre-échange Maroc-Emirats Arabe unis de 2001 ;
- L'Accord de libre-échange Maroc-Etats-Unis de 2004 ;
- L'Accord de libre-échange Maroc-Turquie ;
- L'Accord d'Agadir (Maroc, Tunisie, Egypte, Jordanie) de 2004.

Quelle est la place des normes fondamentales dans ces différents accords de libre-échange ?

Section 1 : Les normes du travail dans l'accord de libre-échange signé par Le Maroc avec les Etats-Unis

L'Accord de libre –échange signé par le Maroc et les Etats-Unis, à l'instar de tous ceux qui ont été signés par les Etats-Unis avec le Chili, le Mexique, la Jordanie réservent une place importante aux normes du travail.

Cet Accord consacre le chapitre 16 au « TRAVAIL » (articles 16-1 à 16-7). L'annexe 16-A porte sur « mécanisme de coopération en matière de travail ».

1) Les engagements relatifs aux normes du travail

Le Maroc et les Etats-Unis s'engagent à respecter la Déclaration de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi, à appliquer et à respecter la législation du travail , à sensibiliser le public et à vulgariser la législation du travail , à promouvoir la coopération technique et mettre en place des arrangements institutionnels.

A) L'engagement en faveur du respect des principes et droits fondamentaux au travail

Le Maroc et les Etats-Unis d'Amérique réaffirment leur volonté de respecter leurs obligations résultant de leur adhésion à l'Organisation internationale du travail et leurs engagements pris en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi(1998).

Chaque Partie contractante « s'efforcera de veiller à ce que lesdits principes et droits du travail internationalement reconnus énoncés à l'article 16.7 soient reconnus et protégés par sa législation ».

Ces droits répertoriés par l'article 16.7 sont le droit d'association ; le droit de se syndiquer et de négocier collectivement ; l'interdiction de recourir à toute forme de travail forcé ou obligatoire ; protection des enfants contre l'occupation des enfants avant l'âge minimum et interdiction des pires formes d'emploi et leur élimination et conditions de travail acceptables en termes de salaire minimal , d'heures de travail ainsi que d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise .

Il y a une omission importante, l'égalité et la non-discrimination ne figure pas dans cet article énumérant les droits fondamentaux lorsqu'elles représentent une catégorie spécifique des droits fondamentaux dans la Déclaration de 1998.

B) Application et respect de la législation du travail

Il y a engagement des deux parties contractantes de respecter de manière probante la législation du travail après l'entrée en vigueur de l'accord.

Par ailleurs, il est inacceptable que l'encouragement et la promotion du commerce ou de l'investissement affaiblissent ou réduisent les protections conférées par les législations du travail.

C) Garanties de procédure et sensibilisation du public

Pour favoriser la justiciabilité des droits économiques et sociaux et faciliter leur mise en œuvre, les parties reconnaissent aux personnes concernées d'avoir recours aux institutions administratives, judiciaires ou quasi-judiciaires pour la prévalence de leur droit par une application effective du droit du travail .

L'accord exige que les procédures mises en place en vue de l'application de la législation du travail soient justes, équitables et transparentes.

Par ailleurs, les Parties à l'Accord sont tenues d'encourager la sensibilisation du public et son information sur leurs législations nationales et les procédures à mettre en œuvre pour le respect de la loi et l'éducation du public au sujet de sa législation sociale.

2) Les moyens et le suivi de mise en œuvre des objectifs et des engagements de l'Accord

Pour promouvoir les objectifs de l'Accord, l'article 16.5 reconnaît l'importance de la coopération en tant moyen pour encourager le respect des droits fondamentaux contenus dans la Déclaration de 1998 dont notamment.

Les Parties Contractantes s'engagent à coopérer en vue d'encourager le respect des normes principales du travail que la Déclaration de l'OIT incarne avec insistance sur la convention internationale du travail n° 182 sur les pires formes d'emploi.

Cette coopération vise la promotion des droits fondamentaux et leur mise en œuvre ; l'abolition des pires formes du travail des enfants, le développement des relations professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, les programmes d'assistance contre le chômage et de sécurité sociale, la valorisation des ressources humaines, la formation continue et les statistiques du travail.

Le chapitre 16 relatif au voler TRAVAIL comprend l'annexe 16-A comportant le « mécanisme de coopération en matière de travail ».

Sur le plan **institutionnel**, les Etats-Unis et le Maroc ont décidé en commun de designer chacun un bureau au sein du Département du travail pour gérer les différentes questions de l'Accord notamment l'étude des communications du public, l'échange d'information entre les deux départements du travail, l'organisation des rencontres et l'élaboration des rapports sur la mise en œuvre de l'Accord.

L'Accord prévoit également l'organisation des « **consultations sur les questions du travail** ». Chaque partie peut demander à autrui des consultations pour traiter tel ou tel point de l'Accord et ce par le biais d'une demande écrite adressée au point de contact ;

Les parties s'efforceront de trouver une solution acceptable à la question litigieuse et pourront s'appuyer sur le conseil et l'assistance. En cas de non-règlement de la question chacune des Parties peut remettre une notification écrite au point de contact de l'autre Partie

Le Maroc et les Etats-Unis ont créé dans l'accord des points de contact par l'article 19-1 des points de contact pour faciliter les communications entre eux concernant toute question couverte par l'accord .Ils ont également mis en place un Comité mixte par l'article 19-2 pour superviser la mise en œuvre de l'accord et passer en revue les relations commerciales.et des groupes de travail dont le sous-comité travail comptent dans le suivi de la mise en œuvre du chapitre 16 sur le travail.

Section 2 : Les normes du travail dans l'accord de libre-échange Maroc-Etats de L'association européenne de libre-échange (AELE)

Le Maroc a signé avec les Etats de libre-échange (Suisse, Islande, Norvège) en 1998 pour instaurer de manière progressive une zone de libre –échange. Cet accord ne prévoit pas de place pour les normes du travail.

Le projet de l'accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA) entre le Maroc entre le Maroc et l'Union européenne négocié entre avril 2003 et avril 2014 contient des engagements relatifs au respect et à la protection des droits fondamentaux au travail.

Toutefois, dans le cadre de la coopération entre le Maroc et l'Union Européenne , des actions de coopération technique dont le jumelage institutionnel en matière de protection sociale , l'analyse de l'écart entre la législation nationale et les directives européennes pourraient impacter de manière positive l'évolution des droits de l'homme au travail.

Section 3 : Absence de normes du travail dans les accords de libres –échange Signés avec la Turquie et les pays arabes : Emirats Arabes Unis, Tunisie, Jordanie et Egypte.

Dans le cadre de la promotion de libre-échange, le développement industriel, la promotion de l'activité économique et dans la perspective de l'instauration d'un marché commun arabe de la création progressive d'une zone libre-échange, Une Déclaration d'Agadir a été signée entre le Ma été signé entre le Maroc, l'Egypte, la Tunisie et la Jordanie le 8/5/2001.

L'accord d'Agadir a été signé à rabat le 25/2/2004 et entrée en vigueur le 27/3/2007. Cet accord revêt une dimension euro-méditerranéenne. A cet effet, il a adopté des règle

d'origine en conformité avec le protocole pan-euro-méditerranéen. Tout Etat membre de la ligue des Etats arabes ayant un accord d'association ou un accord de l'Union européenne peut adhérer à cette zone, après accord de tous les pays membres.

Cet régit tous les aspects du libre-échange et ne s'est pas du tout intéressée à la question de l'incorporation des normes du travail dans son ossature.

Le Maroc a signé également un accord de libre –échange signé avec les Emirats arabes unis le 25/6/2001 et entré en vigueur le 9/7/2003. A l'instar des accords précités signé entre le Maroc et les pays arabes, l'Accord conclu avec les Emirats arabes Unis ne fait aucune allusion aux normes du travail

Section 4 : Les limites de la place des normes du travail dans les accords de libre-échange signés par le Maroc

Dans l'accord de libre-échange signé avec les Etats-Unis, les normes sociales objet des engagements couvrent à la fois les droits fondamentaux et les autres normes relatives aux conditions du travail ce qui leur donne une dimension globale .Toutefois les voies de mise en œuvre sont souples et promotionnelles (coopération, consultations, échange. Conciliation, arbitrage

Les accords signés avec l'Union –européenne et avec les pays arabes et la Turquie ne font pas du tout allusion aux normes sociales.

Troisième partie : Les voies et les modalités de mise en œuvre des normes du travail contenues dans les accords de libre-échange signés par le Maroc

Les moyens de mise en œuvre des normes du travail contenus dans les accords de libre-échange et la concrétisation des enfants y afférents sont variés et de différentes natures. L'harmonisation des législations nationales au contenu des droits fondamentaux au travail est une première condition et la ratification des conventions internationales fondamentales qui véhiculent ces droits fondamentaux (Conventions n° 87, 98, 29, 100, 111, 105, 138 et 182) et le Protocole de 2014 sur le travail forcé.

Outre cette harmonisation, la législation du travail doit garantir un droit des conditions de travail, un salaire équitable et des conditions d'hygiène et de sécurité décentes.

La concrétisation ne se réduit pas exclusivement à l'adoption des lois sociales, encore faut-il assurer leur application effective par voie administrative, judiciaire, quasi-judiciaire, arbitrale ou autre. L'élaboration de politiques publiques notamment les politiques sociales et de formation est indispensable. Celles-ci concernent la protection de l'enfance, l'égalité et la non-discrimination, d'hygiène et de sécurité, la protection sociale, le travail décent et la formation professionnelle et la formation continue.

Enfin, la mise en œuvre des obligations contenues dans l'Accord suppose des moyens organisationnels, institutionnels et de contrôle et d'application de la législation du travail.

Ces divers aspects et moyens de mise en œuvre des obligations sociales de l'Accord seront abordés respectivement et évalués au fur et à mesure.

Quel est l'état de l'harmonisation de la législation nationale aux droits fondamentaux au travail ?

Section 1 : L'état de la législation et de la pratique nationale et les engagements relatifs aux normes du travail

Depuis le premier août 1996, le Maroc a opté pour un dialogue national tripartite –après une phase du programme d'ajustement structurel. L'objectif étant de préparer les réformes économiques sociales et juridiques susceptibles de favoriser l'intégration de l'économie dans l'économie mondiale. Ce dialogue qui a abouti à des accords du premier août 1996, 20 avril 2000 (accord du 19 moharrem), 30 avril 2003 et 26 avril 2011a permis la révision de la législation du travail qui s'est traduite par l'adoption d'un code du travail en 2003 et son entrée en vigueur le 8/6/2004. Code qui était très influencé par les normes internationales du travail puisque son élaboration tripartite a coïncidé avec l'examen et de l'adoption de la Déclaration de l'OIT de 1998 et la tentative d'intégrer les clauses sociales dans le cadre de l'accord de l'OMC.

La ratification des conventions internationales du travail a fait l'objet de dialogue, d'engagements de ratifications de conventions jugées prioritaires par les pouvoirs publics et par les acteurs des relations professionnelles. Ainsi, un nombre important de conventions internationales du travail a été ratifié depuis 1999. Le nombre total de Conventions ratifiées est jusqu'à présent 69 sur 189 soit plus d'un tiers.

L'évaluation de l'harmonisation de la législation nationale vis à vis des droits fondamentaux révèle que :

- En matière de liberté syndicale, en dépit de l'intégration de la quasi-totalité des dispositions de la convention fondamentale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et le droit d'organisation syndicale dans le code du travail , des dispositions juridiques limitent la conformité du droit syndical national au droit syndical international :Il s'agit de l'exigence de la nationalité marocaine pour pouvoir faire partie du bureau syndical ou être élu du personnel dans les entreprises privées alors que l'article 30 de la constitution dispose que « les ressortissants étrangers jouissent des libertés fondamentales reconnues aux citoyennes et citoyens marocains , conformément à la loi » d'où l'inconstitutionnalité de certaines dispositions des lois sociales .
- En outre, certaines catégories de fonctionnaires sont privées du droit syndical alors que la convention 87 dispose que le droit syndical doit être reconnu « sans aucune distinction d'aucune sorte ».

La nouvelle constitution a renforcé la liberté syndicale en disposant dans l'article 8 que la constitution des organisations syndicales et l'exercice de leurs activités dans le respect de la constitution et de la loi sont libre. Dans cet horizon, cet article renvoie à une loi pour déterminer notamment « les règles notamment les règles relatives à la constitution des organisations syndicales, à leurs activités et aux critères d'octroi du soutien financier de l'Etat, ainsi qu'aux modalités de contrôle de leur financement ».

L'article 29 de la constitution précise que la loi fixe les conditions d'exercice des libertés « d'appartenance syndicale ».

- Le droit d'organisation et de négociation collective est conforme dans sa globalité au dispositif de la convention n° 98 .Toutefois la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du travail considéré dans un de ses rapports que le pourcentage de 35% exigé pour qu'un syndicat soit représentatif et pour avoir la capacité de négocier et de conclure une convention collectif est élevé et risque d'entraver les négociations collectives et a demandé au demandeur au gouvernement de réduire ce pourcentage.

La nouvelle constitution a hissé le droit de la négociation collective au rang constitutionnel et elle lui a donné un **caractère promotionnel**. A cet effet, l'article 8 de la constitution prévoit que « les pouvoirs publics œuvrent à la promotion de la négociation collective et à l'encouragement de la conclusion de conventions collectives de travail dans les conditions prévues par la loi »

- L'égalité et la non-discrimination qui font l'objet de deux conventions fondamentales (Conventions 100 sur l'égalité en matière de rémunération et 111 sur l'égalité dans l'emploi et la profession ratifiées par le Maroc). Leurs dispositions sont intégrées dans le code du travail et leurs violations sont assorties de sanctions prévues à la fois par le code du travail et par le code pénal.
- Dans la nouvelle constitution du premier juillet 2011, le préambule bannit et combat « toute discrimination à l'encontre de quiconque en raison du sexe, de la couleur,

des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit »

- Dans la perspective, de la réalisation de la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination, il est créé à cet effet par l'article 19 de la constitution « une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination ».
- Dans le domaine du travail forcé, Le Maroc a ratifié les deux conventions fondamentales n° 29 et 105 respectivement sur le travail forcé et l'éradication du travail forcé mais n'a pas encore ratifié le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé.

L'Accord social tripartite du 30 avril 2003 comporte l'engagement de l'abrogation du dahir du 18/9/1938 sur la réquisition des travailleurs mais jusqu'à présent cette abrogation n'a pas eu lieu.

Le code du travail interdit par l'article 9 le recours au travail forcé et le sanctionne d'une amende de 25.000 à 30.000 DH. En cas de récidive, l'amende sera double et un emprisonnement de 6 jours à 3 mois, ou d'une de ces peines seulement. Le droit pénal intervient lui aussi pour sanctionner des actes en relation avec le travail forcé. La réglementation nationale du travail est incohérente. Les sanctions sont hétérogènes. Certaines législations actuelles prévoient la possibilité de recourir à la réquisition des salariés et l'inexistence d'une réglementation de l'exercice du droit de grève ne facilite pas l'encadrement du travail forcé et l'adaptation de la législation de manière conforme à l'esprit des conventions internationales du travail.

Un apport important à l'incrimination du forcé réside dans une nouvelle loi très contraignante adoptée en 2017. C'est la loi n° 27-14 sur la traite des personnes promulguée par le dahir n° 1-16-127 du 25/8/2016 (BO n° 6501 du 19/9/2016). Cette loi consolide l'arsenal juridique contre les pires formes d'emploi, la traite contre les personnes, les violences et les atteintes à la dignité des travailleurs ou des personnes.

S'agissant de l'interdiction du travail des enfants et de l'élimination de toutes les pires formes d'emploi, le Maroc a ratifié les deux conventions fondamentales n° 138 sur l'âge d'admission au travail et n° 182 sur les pires formes du travail des enfants et leur éradication. La législation du travail relative au travail des enfants est totalement conforme aux dispositions de ces deux instruments ; Celle –ci est complétée par une nouvelle qui constitue un progrès social notamment dans la lutte contre le travail des enfants. C'est la loi n°19-12 fixant pour la première fois les conditions du travail et de l'emploi des salariés domestiques (BO n° 6499 du 22/8/2016). La catégorie des travailleurs domestique était composée d'enfants à bas âges (les petites bonnes) . En dépit de cette évolution, la non-adoption d'une loi à laquelle renvoie l'article 4 du code du travail pour établir les conditions du travail dans les activités à caractère purement traditionnel qui emploient des enfants à un âge précoce constitue une lacune importante dans la lutte contre le travail des enfants par voie normative.

Section 2: les politiques publiques et la mise en œuvre des normes du travail

Contenus dans les accords de libre-échange

La mise en œuvre des normes sociales dans l'accord de libre -échange maroco-americain ne suppose pas uniquement une action normative mais exige aussi l'élaboration de politiques publiques, leur application et leur évaluation. Diverses politiques publiques peuvent promouvoir les droits contenus dans la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux au travail et leur suivi. Les droits de l'homme au travail supposent donc des politiques publiques.

Pour lutter contre le travail des enfants, les pouvoirs publics ont adopté une **politique publique de l'enseignement** visant la généralisation de l'enseignement, la scolarisation de la fille et comportant beaucoup de mesures d'incitation et d'encouragement .Ils également mis en place un système de formation professionnelle .Toutefois, en dépit de ces atouts les chiffres des déperditions scolaires sont importantes aux niveaux de l'enseignement primaire secondaire et supérieur.

Une **politique publique intégrée** globale et transversale de **protection de l'enfance** a été adoptée .Parmi ses composante la lutte contre le travail et l'amélioration de la protection juridique de toutes les catégories d'enfants.

En matière d'égalité, il y a adoption d'une **politique publique d'égalité** dite « plan gouvernemental pour l'égalité », 2012-2016 qui a parmi ses objectifs principaux :

-« Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des bases de la parité ;

Réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail ».

Le Maroc a également adopté une **politique publique migratoire** basée sur les droits de l'homme puisqu'il a déjà ratifié la convention des Nations Unies sur les droits de l'homme des travailleurs migrants et des membres de leurs familles et a ratifié récemment deux importantes conventions internationales du travail relatives aux questions de la migration, c'est-à-dire

Cette politique concerne les travailleurs migrants, les enfants et les femmes surtout que la Déclaration de 1998 annonce que « l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment (.....) les travailleurs migrants ... »

Dans le domaine de la protection sociale, le Maroc a mis en place essentiellement depuis 1959 et de manière progressive un système de sécurité sociale dans le cadre d'une politique publique de sécurité sociale qui arrive à englober les neuf prestations sociales établis par la convention internationale du travail n° 102 sur la sécurité sociale (ratifiée par le Maroc)

Section 3 : Les aspects institutionnels

La mise en œuvre de tout droit suppose l'existence d'institutions .Celles-ci peuvent être de nature administrative comme l'inspection du travail, les services publics de conciliation et de règlement des conflits, d'ordre judiciaire (tribunaux du travail, tribunaux administratifs compétentes dans certains domaines des relations du travail.

Dans cette section, il sera procédé à l'évocation du rôle et de l'action de l'inspection du travail dans le contrôle du respect des droits fondamentaux au travail

B) Le rôle et l'action de l'inspection du travail dans le domaine des droits fondamentaux au travail

Les droits fondamentaux au travail figurent dans le code du travail (libre constitution des syndicats, non-discrimination pour raisons syndicales, interdiction de l'entrave à l'exercice du droit syndical, incrimination du licenciement pour des raisons syndicales, interdiction de l'emploi des enfants avant l'âge légal d'admission au travail et dans les pires formes d'emploi, l'institution du principe de l'égalité et de non-discrimination en matière de salaire d'emploi et de conditions du travail et la sanction de sa violation, interdiction du travail forcé).

Quant au droit de négociation collective, il comprend un cadre de la négociation (définition, procédure, délais, consignation des résultats des négociations et des moyens promotionnels mais il est dépourvu de sanctions. Des atteintes à certains droits fondamentaux sont également sanctionnées par des peines pénales.

Les agents chargés de l'inspection du travail sont chargés du contrôle de l'application des droits fondamentaux au travail, se servir de ces droits dans leur mission de conciliation des conflits individuels et collectifs et dans leur rôle d'aide à la négociation collective.

C) L'action limitée de l'inspection du travail

En dépit de ce cadre juridique et de la formation dispensée avec l'appui du BIT sur les droits fondamentaux et les modalités de leur mise en œuvre ainsi que l'existence de guides sur ces droits, l'action de l'inspection du travail est limitée et ce pour plusieurs raisons. Les inspecteurs du travail évitent de trop s'impliquer dans des questions controversées et privilégient la démarche conciliatrice à la poursuite d'engagement. Les formes de travail forcé ne sont pas précisées par la loi ou par la jurisprudence, difficulté de connaître l'âge de l'enfant au cas où il n'y a pas d'extrait d'acte de naissance, inexistence d'outils pour évaluer les travaux effectués. D'où la rareté de procès-verbaux d'infractions aux droits fondamentaux au travail.

Toutefois, la planification centralisée de l'action de l'inspection du travail dans les droits fondamentaux et l'intégration des droits fondamentaux au travail ouvrent de bonnes perspectives pour la promotion de ces droits.

Section 4 : La coopération technique maroco-américaine et la mise en œuvre des normes du travail

Dès l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail d'importants programmes de coopération ont été initiés par le Maroc et les Etats-Unis. Un financement important a été accordé pour l'exécution des projets retenus et qui ont concerné :

La lutte contre le travail des enfants ; le renforcement des relations professionnelles, la conciliation et la médiation en matière de conflits collectifs, la promotion et la vulgarisation des droits fondamentaux au travail. Ces projets ont profité aux cadres du Département marocain du travail et des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales.

Section 5 : Pour un meilleur positionnement et une valorisation des normes du travail

dans les accords de libre-échange

Au niveau international, l'OIT pourrait indirectement et par l'intermédiaire de la Commission d'experts pour l'application et des conventions et des recommandations internationales du travail et par le Comité de la liberté syndicale lorsqu'il est saisi de plaintes et réclamations contrôler le multilatéral social de l'OIT et le système multilatéral commercial de l'OMC.

A l'échelle du monde arabe, aucun des accords de libre-échange signé ne réserve une place aux normes du travail et ce, en dépit de l'existence de l'Organisation Arabe du Travail qui a adopté dans les conférences arabes du travail des conventions qui appartiennent aux conventions fondamentales et qui sont notamment la convention arabe du travail n° 8 de 1977 sur la liberté syndicale, la convention n°11 sur de 1979 sur la négociation collective et la convention n°18 de 1996 sur le travail des enfants.

La collaboration entre l'OIT et l'OAT dans le domaine de la protection des droits fondamentaux au travail dans le monde arabe y compris dans les accords de libre –échange est indispensable et pourrait donner un élan à l'amélioration des conditions du travail.

La labélisation, l'exigence de la responsabilité sociale, les audits sociaux à réaliser dans les entreprises des pays liés par des accords de libre –échange pourront contribuer au respect des normes sociales dans ces instruments

Conclusion générale

La relation entre la libéralisation des échanges commerciaux et le respect des normes sociales notamment celles dites fondamentales s'inscrit dans des enjeux du développement inégal. Le Maroc, malgré son niveau développement économique et la relative compétitivité de son tissu économique et social, dans sa politique globale de promotion des droits de l'homme y compris les droits de l'homme au travail a procédé à plusieurs réformes juridiques économiques et sociales visant à respecter les normes sociales et à satisfaire les besoins fondamentaux de la population. Il a harmonisé dans une large part sa législation du travail aux normes internationales, des politiques publiques sociales donnant à des normes sont élaborées et mises en œuvre. Toutefois des efforts devraient être déployées pour l'effectivité des législations du travail notamment par le renforcement de l'efficacité de l'inspection du travail et sa collaboration avec le ministère de la justice.

La collaboration internationale bilatérale ou institutionnelle dans le cadre de l'OIT et de l'OIT est indispensable pour une mise en œuvre effective des normes sociales intégrées dans les accords de libre-échange pour réduire l'écart entre le social et l'économique.

Le Maroc a signé, dans sa nouvelle politique africaine, après avoir regagné l'Union Africaine un grand nombre d'accords commerciaux avec beaucoup de pays africains et a demandé son adhésion à la communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Cette perspective mérité d'être une piste pour la promotion des normes sociales dans les échanges-commerciaux.

Si les accords de libre-échange se sont développés parallèlement à la mondialisation, ne risquent-ils pas de décliner avec la démondialisation ?

Bibliographie consultée

Ouvrages et documents spéciaux

BIT, La dimension sociale des accords de libre-échange, BIT/IIES, Genève 2013.

Collectif, Les naufragés du libre-échange, de l'OMC au Tafta, Editions Les liens qui libèrent, 2015.

Daugareilh Isabelle, (sous-direction), mondialisation, travail et droits fondamentaux, Bruylant et L.G.D.J, 2005.

Dubin Laurence, La protection des normes sociales dans les échanges internationaux, Presses Universitaires d'Aix –Marseille, 2003.

La Hovary Claire, Les droits fondamentaux au travail .Origine, statut et impact en droit international, PUF, 2009.

Louis Marieke, L'Organisation Internationale du travail et le travail décent, Un agenda social pour le multilatéralisme, Le Harmattan ,2011.

OCDE, les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail, Paris, 2000.

OIT, L'évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement.

Rosiak Patricia, les transformations du droit international économique .Les Etats et la société civile face à la mondialisation économique, L'Harmattan, 2003.

Thèses, mémoires et rapports

Grancer C, Commerce international et normes sociales, thèse de doctorat, université Paris-Dauphine, 2005.

IRESet EGE, Accord de libre-échange complet et approfondi, Maroc/UE : Opportunités et enjeux, rapport de stage, 2014

Articles

Barthélemy Philippe, normes sociales internationales et conditions de travail dans les pays en développement, Revue Région et Développement n°22-2005.

Cardebat Jean-Marie, Commerce international et normes sociales. Table ronde, Revue française d'économie, volume 21, n° 2, 2006.

Doumbia Henri Cléopâtre et Gravel Éric, Accords de libre-échange et droits des travailleurs : évolution récente, Revue internationale du travail, volume .145(2006) n° 3.

Le Gall S., Aussilloux, V, Quel poids donner aux normes sociales dans le commerce international ? , Problèmes Economiques, n° 2641, novembre, 1999.