



## L'ECONOMIE INFORMELLE. UNE ETUDE D'EFFECTIVITE DU DROIT PENAL DU TRAVAIL

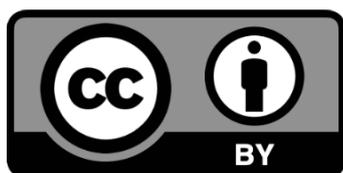
## THE INFORMAL ECONOMY. A STUDY OF THE EFFECTIVENESS OF CRIMINAL LABOUR LAW

**SENHAJI KARIM Houda**

**Doctorante en droit privé**

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales  
Université Mohamed V, Rabat, Maroc

Rights



Citation:

SENHAJI KARIM, H. (2024). L'ECONOMIE  
INFORMELLE. UNE ETUDE D'EFFECTIVITE DU DROIT  
PENAL DU TRAVAIL. REVUE DROIT ET SOCIETE,  
5(13),32-53.



# L'ECONOMIE INFORMELLE. UNE ETUDE D'EFFECTIVITE DU DROIT PENAL DU TRAVAIL



## RESUME

Le sujet est présenté comme crucial pour comprendre et améliorer la régulation des pratiques de travail, surtout dans l'économie informelle. L'importance de l'étude est justifiée par les enjeux sociaux, économiques et juridiques qu'elle soulève. Les objectifs visent à éclairer les difficultés et proposer des solutions pour une meilleure application du DPT.

La méthodologie repose sur l'analyse des textes législatifs, des études de cas et de la jurisprudence. La conclusion de l'article, Résume les principaux défis rencontrés dans l'application du DPT dans l'économie informelle et propose des recommandations pour améliorer son effectivité. Elle suggère également des pistes pour des recherches futures, en vue d'optimiser les stratégies de lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans ce secteur.

**SENHAJI KARIM Houda**

*Doctorante en droit privé*

*Université Mohamed V, Rabat,*

*Maroc*



**REVUE DROIT & SOCIÉTÉ**  
N°13, VOL 5, N° 13, AVRIL/ JUIN 2024

*Mots-clès : Droit pénal du travail, secteur formel, secteur informel, pratiques de travail, Lutte contre les Infractions du Droit Pénal du Travail l.*

# THE INFORMAL ECONOMY. A STUDY OF THE EFFECTIVENESS OF CRIMINAL LABOUR LAW

## ABSTRACT

The subject is presented as crucial for understanding and improving the regulation of work practices, especially in the informal economy. The importance of the study is justified by the social, economic, and legal issues it raises. The objectives aim to shed light on the difficulties and propose solutions for a better application of labor criminal law (DPT).

SENHAJI KARIM Houda

*PhD student in private law*

*Mohamed V University, Rabat,*

*Morocco*

The methodology is based on the analysis of legislative texts, case studies, and jurisprudence. The conclusion of the article summarizes the main challenges encountered in the application of DPT in the informal economy and proposes recommendations to improve its effectiveness. It also suggests avenues for future research, with the aim of optimizing strategies to combat offenses under labor criminal law in this sector.

**Keywords:** *Criminal labour law, formal sector, informal sector, working practices, Combating Criminal Labour Law Offences.*

## INTRODUCTION

Le droit pénal du travail se réfère à l'ensemble des règles établissant les violations de la législation du travail et les peines correspondantes. Cette branche du droit soulève la question de ses limites, car elle englobe à la fois les délits et les sanctions prévus dans le code pénal, lorsqu'ils sont applicables au domaine du travail, et les infractions spécifiques au travail ainsi que leurs sanctions, qui sont détaillées dans le code du travail.

Le droit pénal du travail constitue un pan essentiel du système juridique marocain, visant à réguler les relations entre employeurs et employés tout en garantissant le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Cependant, l'effectivité de ce cadre juridique est mise à

rude épreuve dans le secteur de l'économie informelle, qui échappe souvent aux mécanismes traditionnels de contrôle et de sanction. La présente analyse se propose d'examiner les défis posés par la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans ce secteur particulier.

L'économie informelle représente une part substantielle de l'activité économique au Maroc, englobant une variété de métiers et de secteurs. Les travailleurs de ce secteur sont souvent exposés à des conditions précaires et à des risques accrus d'exploitation. Par conséquent, l'étude des défis liés à l'application du droit pénal du travail dans ce contexte revêt une importance capitale, tant pour les chercheurs que pour les décideurs politiques.



Notre étude portera sur les obstacles juridiques, institutionnels et pratiques qui entravent l'application effective du droit pénal du travail au Maroc.

Dans un monde en constante évolution, où le marché du travail subit de profondes transformations, la pertinence et l'efficacité du droit pénal du travail sont plus que jamais au cœur des préoccupations sociales et juridiques. Cette étude se propose d'explorer minutieusement les mécanismes juridiques encadrant la lutte contre les infractions en droit pénal du travail et d'analyser les défis particuliers rencontrés dans le secteur informel.

Le premier chapitre de ce travail se consacre au cadre juridique du droit pénal du travail. Nous débuterons par une immersion dans les fondements de cette branche du droit, en définissant sa portée et en identifiant les textes législatifs et réglementaires clés qui le régissent. Une attention particulière sera accordée aux différents acteurs institutionnels impliqués dans l'application et l'interprétation de ces normes. Par la suite, nous nous pencherons sur les divers types d'infractions caractérisant ce domaine, allant du travail forcé à la non-conformité aux conditions de travail, ainsi que sur les sanctions pénales y afférentes, en illustrant notre propos par des cas pratiques et de la jurisprudence pertinente.

Le deuxième chapitre aborde les défis spécifiques de la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans le contexte du secteur informel. Une analyse des caractéristiques de l'économie informelle, avec ses définitions, enjeux, et impacts sur le marché du travail, fournira un cadre de compréhension essentiel. Nous explorerons ensuite les obstacles rencontrés dans l'application du droit pénal du travail dans ce secteur, notamment les limites des mécanismes de contrôle, les difficultés d'identification des infractions, les

problématiques de la preuve, et les enjeux associés à l'application des sanctions.

À travers cette étude, nous visons non seulement à fournir un aperçu détaillé et critique des structures juridiques existantes, mais aussi à mettre en lumière les complexités et les défis uniques auxquels fait face le droit pénal du travail dans le secteur informel, un domaine crucial mais souvent négligé dans les discussions juridiques contemporaine

## Chapitre I : Le Cadre Juridique de la Lutte contre les Infractions du Droit Pénal du Travail

Le droit pénal du travail constitue un mécanisme juridique essentiel pour la régulation des relations de travail et la protection des droits des travailleurs. Il constitue une véritable branche du droit pénal<sup>1</sup>, tout comme le droit pénal des sociétés, le droit pénal fiscal et le droit pénal de l'environnement. Toutefois, son application dans le secteur formel comme dans l'informel pose des défis particuliers qui méritent une attention soutenue. Le présent chapitre a pour objet d'examiner le cadre juridique existant en matière de droit pénal du travail, en mettant un accent particulier sur les infractions et les sanctions dans le secteur formel. Cette analyse permettra de jeter les bases pour une compréhension plus approfondie des défis spécifiques rencontrés dans l'économie informelle, qui seront abordés dans le chapitre suivant.

### Section 1 : Les Fondements du Droit Pénal du Travail

Avant de s'attaquer aux complexités liées au marché du travail, il est impératif de comprendre les fondements du droit pénal du travail. Cette section vise à établir ce cadre de référence en explorant la

<sup>1</sup> Cœuret, A., Fortis, E., & Duquesne, F. (2016). *Droit pénal du travail* (6<sup>e</sup> éd.). LexisNexis, p. 1



définition et la portée du droit pénal du travail, les textes législatifs et réglementaires qui le régissent, ainsi que les acteurs institutionnels impliqués dans son application. Une telle démarche est cruciale pour appréhender les mécanismes de contrôle et de sanction qui sont en place, et pour évaluer dans quelle mesure ils sont adaptés ou non à la réalité sur le terrain.

Le droit pénal du travail est une branche du droit pénal qui vise à réguler les relations de travail en établissant des normes pénales pour sanctionner les comportements illicites dans le domaine du travail. Il s'agit d'un mécanisme de contrôle et de régulation qui s'inscrit dans une logique de protection des droits des travailleurs et de garantie de conditions de travail équitables.

Le droit pénal du travail a connu une évolution importante. « Durant des siècles, le droit pénal intervint pour sanctionner toute tentative d'organisation collective de travailleurs (le syndicalisme) ou encore toute action collective (la grève). Les premières règles juridiques auxquelles se heurtent les organisations naissantes furent bien des dispositions pénales ».<sup>2</sup> Dans le contexte marocain, le droit pénal du travail est principalement régi par le Code du Travail de 2003, qui en son Livre V, Titre II, énonce les différentes infractions et les sanctions pénales y afférentes. Ce code pénalise divers comportements, allant du non-respect des conditions de travail et de rémunération jusqu'à des infractions plus graves comme le travail forcé et l'exploitation des travailleurs. La fonction comme la portée du droit pénal du travail au Maroc est assez vaste et couvre divers

aspects des relations de travail. Il s'applique à toutes les entreprises et à tous les travailleurs, y compris les travailleurs étrangers, à quelques exceptions près comme les membres des forces armées et de la police. Cependant, l'unanimité n'existe pas lorsqu'on cherche à préciser ses fonctions.

Le débat des fonctions du droit pénal de travail serait à trois voix. Première voix : la sanction pénale est une nécessité, elle s'impose pour éviter que la résistance ou la subtilité des employeurs ne ruine l'efficacité des règles d'ordre public<sup>3</sup>. Deuxième voix : la sanction pénale est un mal, elle nuit au développement même des relations professionnelles, elle présente le chef d'entreprise comme un délinquant, ce qui le disqualifie aux yeux de ses interlocuteurs<sup>4</sup>. Troisième voix, la sanction pénale est un mal nécessaire pour éviter un mal plus grand<sup>5</sup>.

Il est à noter que l'application effective des dispositions du droit pénal du travail dans le secteur informel demeure un défi majeur, en raison de l'absence de structures formelles et de mécanismes de contrôle efficaces.

Outre le Code pénal, d'autres textes législatifs et réglementaires viennent compléter le cadre juridique du droit pénal du travail au Maroc. Parmi eux, on peut citer la loi n° 65-99 relative au Code du travail, qui pénalise certains agissements de la part de l'employeur, ou encore d'autres textes juridiques, dont même la loi 04-00 sur l'obligation scolaire qui interdit

<sup>3</sup> Durant, P., & Jaussaud, R. (1947). *Traité de droit du travail*. Dalloz. T. 1, n° 194

<sup>4</sup> Lyon-Caen, A. (1984). Sur les fonctions du droit pénal dans les relations de travail. *Revue Droit Social, juillet-août* (7-8). p. 439

<sup>5</sup> Giuglaris, A. (Décembre 2017). La peine, un mal nécessaire pour éviter un mal plus grand ? Etude d'une vision utopique de la peine et de la proportion de la sanction. Dans *Peine et Utopie*. Colloque international de Nice, p.4  
<https://hal.science/hal-02124348/document>

<sup>2</sup> Javillier, J. C. (1975). Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail. Quelques réflexions en guise d'introduction. *Revue droit social, juillet-août* (7-8), p. 376



et pénalise le travail des enfants et plusieurs institutions sont chargées de la mise en œuvre et du contrôle du respect du droit pénal du travail au Maroc. Il s'agit notamment du Ministère du Travail<sup>6</sup>, des tribunaux compétents, et des inspecteurs du travail<sup>7</sup> qui sont habilités à effectuer des contrôles sur les lieux de travail et à engager des poursuites en cas de violation des dispositions légales.

En somme, le droit pénal du travail au Maroc est un ensemble complexe de règles et de sanctions qui visent à réguler les relations de travail et à protéger les droits des travailleurs. Toutefois, son application effective, demeure un enjeu majeur qui nécessite une attention particulière de la part des acteurs institutionnels et des chercheurs.

Le droit pénal du travail au Maroc, en tant que mécanisme de régulation et de contrôle, prévoit un ensemble de sanctions pénales destinées à réprimer les violations des normes établies pour la protection des travailleurs. Ces sanctions sont essentiellement codifiées dans le Code du Travail de 2003, mais également dans d'autres textes législatifs connexes.

Les sanctions pénales en matière de la relation du travail, malgré qu'elles soient peu fréquentes, sont diverses et varient en fonction de la gravité de l'infraction commise. Elles vont des amendes aux peines d'emprisonnement, en passant par des sanctions administratives comme la fermeture temporaire de l'établissement.

Par exemple, le non-respect des conditions de travail peut entraîner une amende<sup>8</sup>, tandis que des infractions plus graves

<sup>6</sup> il s'agit du ministère de l'inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences.

<sup>7</sup> Le rôle de l'inspection du travail est défini par la convention internationale n° 81 et 129 du B.I.T, ainsi que le Code du travail dans son livre V, (Art. 530 au 548).

<sup>8</sup> Une amende qui peut atteindre 20.000,00 dh

comme le travail forcé peut aboutir à des peines d'emprisonnement en cas de récidive<sup>9</sup>.

Le Code du Travail marocain, dans son Livre V, Titre II, établit une échelle de sanctions qui varie en fonction de la nature et de la récidive de l'infraction. Les amendes peuvent aller de quelques centaines à plusieurs milliers de dirhams. Dans les cas les plus graves, les peines d'emprisonnement peuvent aller jusqu'à plusieurs années.

La mise en œuvre des sanctions pénales est subordonnée à des procédures judiciaires spécifiques. Les inspecteurs du travail jouent un rôle crucial dans la détection des infractions et la collecte des preuves. Ils sont habilités à saisir le tribunal compétent pour engager des poursuites contre l'employeur en infraction. Le tribunal, après examen des preuves et des circonstances, prononce la sanction applicable. A noter qu'outre les sanctions pénales, le juge peut également prononcer des sanctions complémentaires telles que la confiscation de biens, la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, ou encore l'interdiction d'exercer certaines activités professionnelles.

Il convient de noter que l'application effective de ces sanctions pénales rencontre plusieurs obstacles, en ce qui concerne le secteur formel tout comme l'informel. L'absence de structures formelles et de registres officiels, la mixité des activités professionnelles parfois rend difficile la détection des infractions et l'engagement de poursuites judiciaires. De plus, la méconnaissance des droits et des obligations par les travailleurs eux-mêmes peut constituer un frein à l'application effective des sanctions.

<sup>9</sup> D'après le dernier alinéa de l'art. 12 du Code du travail qui traite de la sanction du travail forcé « la récidive est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement ».



On peut avancer que le système de sanctions pénales en matière de droit du travail au Maroc est un élément clé pour garantir le respect des normes et la protection des travailleurs. Toutefois, son efficacité est limitée par divers facteurs, notamment institutionnels et pratiques, qui nécessitent une réflexion approfondie pour optimiser son application.

La mise en œuvre et le contrôle du droit pénal du travail au Maroc impliquent la participation de plusieurs acteurs institutionnels. Ces entités jouent un rôle crucial dans la détection des infractions, l'engagement de poursuites judiciaires, et l'application des sanctions pénales. Notamment Le ministère de l'Inclusion économique, de la petite entreprise de l'emploi et des compétences<sup>10</sup>, et l'inspecteur du travail qui représente un relais d'information du ministère et qui joue un rôle prépondérant dans le maintien de la paix sociale et de l'équilibre dans la relation patronat-salariés. Dans la pratique, bon nombre de salariés ont recours à l'inspecteur de travail pour répondre à leurs diverses interrogations, ce qui permet à une grande tranche des salariés qui ont peu de connaissances juridiques et surtout ceux qui n'ont pas les moyens financiers pour recourir aux services d'un conseiller, de mieux connaître leurs droits et obligations. Ce rôle joué par l'inspecteur et qui n'est pas des moindres rassure la population salariée et permet au tissu économique d'évoluer de manière prospère et d'éviter des conflits sociaux qui peuvent entraîner des répercussions néfastes sur l'économie et l'industrie. Les tribunaux compétents aussi, notamment les tribunaux de première instance et les cours d'appel, sont chargés de juger les affaires relatives aux infractions au droit du travail. Ils sont saisis par les inspecteurs du travail ou directement par les parties concernées et

<sup>10</sup> Chargé de préparer et de mettre en œuvre la politique du gouvernement marocain dans les domaines de l'emploi, et de contribuer au développement du marché du travail au Maroc.

ont le pouvoir de prononcer les sanctions pénales applicables.

On trouve aussi les organisations syndicales, Bien que leur rôle ne soit pas directement pénal, les organisations syndicales jouent un rôle important dans la protection des droits des travailleurs. Elles peuvent alerter les autorités compétentes en cas de violation des dispositions légales et réglementaires, et même assister les travailleurs dans les procédures judiciaires. Toutefois, dans certains cas, notamment en ce qui concerne les infractions graves comme le travail forcé ou l'exploitation des travailleurs, la police et la gendarmerie peuvent être impliquées dans les enquêtes et les arrestations, en collaboration avec les inspecteurs du travail.

L'efficacité de ces acteurs institutionnels est confrontée à plusieurs défis, notamment le manque de ressources, la corruption, et la complexité de réguler le secteur informel. De plus, la coordination entre ces différents acteurs peut parfois faire défaut, ce qui entrave l'application effective du droit pénal du travail.

D'ailleurs, les effets des institutions du travail sont complexes et dépendent des contextes économiques, locaux, régionaux ou nationaux, professionnels ou sectoriels, mais également des interactions avec d'autres institutions et politiques<sup>11</sup>.

En somme, la mise en œuvre du droit pénal du travail au Maroc est une entreprise complexe qui implique la coordination de plusieurs acteurs institutionnels. Chacun de ces acteurs a un rôle spécifique à jouer pour assurer le respect des normes légales et la protection des droits des travailleurs. Toutefois, des défis importants subsistent, notamment en ce qui concerne le secteur

<sup>11</sup> Erhel, Ch., Kirat, T. (2015). Les institutions du travail : quelles réévaluations ? *Travail et emploi*, n° 142, Février, p. 8.



informel, qui nécessitent une attention et une action coordonnées de la part de tous les acteurs impliqués.

## Section 2 : Les Infractions du Droit Pénal du Travail dans le Secteur Formel

La régulation du marché du travail ne saurait être complète sans une analyse approfondie des infractions qui y sont commises et des mécanismes juridiques mis en place pour les prévenir et les sanctionner. Alors que la première section de ce chapitre a établi les fondements du droit pénal du travail au Maroc, cette seconde section se propose d'examiner de manière exhaustive les différentes catégories d'infractions qui peuvent être commises dans le secteur formel.

Nous aborderons dans un premier temps les types d'infractions les plus couramment rencontrées, telles que le travail forcé, l'exploitation et le non-respect des conditions de travail. Ensuite, nous nous pencherons sur les sanctions pénales applicables en vertu de la législation marocaine, en mettant en lumière leur portée et leurs limites. Enfin, nous illustrerons ces aspects théoriques par des cas pratiques et des exemples de jurisprudence, afin de démontrer l'effectivité, ou l'ineffectivité, de ces dispositifs légaux dans la réalité du marché du travail marocain

La législation marocaine en matière de droit du travail est particulièrement riche et diversifiée, visant à réguler un large éventail de relations et de conditions de travail. Cependant, cette complexité législative donne également lieu à une multitude de types d'infractions qui peuvent être commises dans le secteur formel. Ces infractions sont principalement codifiées dans le Code du Travail de 2003, mais également dans d'autres textes législatifs et réglementaires connexes.

Le travail forcé est une infraction grave qui viole non seulement les lois nationales mais aussi les conventions internationales auxquelles le Maroc est parti. Il s'agit de toute forme de travail ou de service imposé à une personne sous la menace de n'importe quelle pénalité et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte de plein gré.

L'exploitation des travailleurs peut prendre plusieurs formes, y compris le non-paiement des salaires, les conditions de travail dangereuses, et l'exploitation des travailleurs migrants. Ces infractions sont souvent difficiles à détecter et nécessitent une intervention proactive des autorités compétentes.

Cela englobe une variété de violations, y compris le non-respect des normes de santé et de sécurité, le non-paiement des heures supplémentaires, et la violation des droits syndicaux. Ces infractions sont généralement sanctionnées par des amendes, mais peuvent également entraîner des sanctions plus sévères en cas de récidive ou de circonstances aggravantes

Le harcèlement moral ou sexuel et la discrimination sur le lieu de travail sont également considérés comme des infractions pénales par plusieurs législations du travail dans le monde. Ces comportements sont non seulement contraires à la législation marocaine, mais ils violent également les principes fondamentaux des droits de l'homme. Au Maroc, la notion de harcèlement moral au travail n'est pas reconnue par le législateur et reste pour l'instant peu étudiée par la communauté scientifique de notre pays<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Esserdi, H., Chaudat, P., Mériade, L. (mars 2021). Y a-t-il une dimension culturelle dans le harcèlement moral au travail ? Le cas du Maroc. Univ. Clermont Auvergne, *The Conversation France*.  
<https://hal.science/hal-03160973>



Le harcèlement sexuel et la discrimination sont considérés comme des infractions pénales. Ces comportements sont non seulement contraires à la législation marocaine, mais ils violent également les principes fondamentaux des droits de l'homme<sup>13</sup>.

Le Bureau International du Travail (BIT) définit le harcèlement sexuel comme toute action, commentaire ou comportement physique indésirable de nature sexuelle, qui interfère injustement avec le travail d'un individu ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant ou offensant. Le décret du 2 juillet 1947 sur la réglementation du travail stipule que les responsables d'entreprises industrielles et commerciales doivent promouvoir la moralité et respecter la décence publique. Le code du travail, dans son article 41, qualifie le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche de fautes graves de la part de l'employeur, entraînant une assimilation à un licenciement sans cause justifiée si un employé démissionne à la suite de ces comportements. De plus, l'article 24 exige des employeurs qu'ils prennent des mesures nécessaires pour assurer le respect de la morale et de la bonne conduite au sein de leur entreprise.

Bien que le code pénal marocain ne définisse pas explicitement le harcèlement, il identifie des comportements constitutifs de cette infraction, notamment l'abus d'autorité pour obtenir des faveurs sexuelles par le biais d'ordres, de menaces ou de contraintes, d'après l'article 503-1.

Une autre forme d'infractions qui viole les lois nationales ainsi qu'internationales est la discrimination. Les principes des droits de l'homme et du droit d travail interdisent toute discrimination en matière d'emploi et de profession, la considérant comme l'antithèse de l'égalité. L'élimination de

toute forme de discrimination est donc essentielle pour atteindre l'égalité. La Convention internationale du travail n°111 de 1958 définit la discrimination comme toute différence, exclusion ou préférence basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, tout en notant que le champ de la discrimination s'est élargi pour inclure des motifs tels que le statut VIH, l'orientation sexuelle, les antécédents professionnels ou la religion, reflétant l'émergence de nouvelles formes de discrimination dans les contextes de crise et de chômage.

L'évasion des contributions sociales et fiscales est une autre forme d'infraction qui a des implications à la fois pénales et civiles. Non seulement elle prive l'État de revenus essentiels, mais elle met également en péril le système de protection sociale.

Il convient de noter que la détection et la poursuite de ces infractions sont entravées par plusieurs obstacles. Le premier est le manque de ressources allouées aux institutions chargées de l'application de la loi, telles que les inspections du travail. Le deuxième est la complexité inhérente à la preuve de ces infractions, qui nécessite souvent des enquêtes approfondies et des preuves matérielles.

En somme, les types d'infractions en matière de droit pénal du travail au Maroc sont divers et complexes, reflétant la complexité du marché du travail lui-même. Chaque type d'infraction présente ses propres défis en termes de détection, de poursuite et de sanction, ce qui nécessite une approche multidisciplinaire et coordonnée pour garantir le respect effectif de la loi.

La législation marocaine en matière de droit du travail est dotée d'un arsenal de sanctions pénales visant à dissuader et à punir les infractions commises dans le secteur formel. Ces sanctions sont

<sup>13</sup> Il faut bien préciser que ni le code du travail Marocain ni le code Pénal ne cite le harcèlement moral.



principalement énoncées dans le Code du Travail de 2003, mais peuvent également être trouvées dans d'autres textes législatifs et réglementaires.

Les amendes constituent la forme la plus courante de sanction pénale en matière de droit du travail au Maroc. Elles sont généralement imposées pour des infractions moins graves, telles que le non-respect des normes de santé et de sécurité ou le non-paiement des heures supplémentaires. Les montants des amendes peuvent varier en fonction de la gravité de l'infraction et des circonstances atténuantes ou aggravantes.

Pour des infractions plus graves, telles que le travail forcé ou l'exploitation des travailleurs, des peines de prison peuvent être imposées. Ces peines sont généralement réservées aux cas où l'infraction a causé un préjudice grave aux travailleurs ou a été commise dans des circonstances particulièrement aggravantes.

Dans des cas extrêmes, la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement peut être ordonnée. Cette mesure est généralement prise lorsque l'employeur a commis des infractions graves et répétées qui mettent en danger la santé et la sécurité des travailleurs.

Outre les sanctions pénales, des sanctions administratives peuvent également être imposées. Celles-ci peuvent inclure la suspension de licences, l'interdiction de participer à des appels d'offres publics, ou la confiscation de biens.

La législation marocaine permet également la poursuite des personnes morales pour des infractions commises en leur nom. Dans de tels cas, les sanctions peuvent inclure des amendes importantes, ainsi que des mesures restrictives sur les activités de l'entreprise.

Il convient de noter que l'application effective de ces sanctions pénales est confrontée à plusieurs défis. Le premier est le manque de ressources allouées aux institutions chargées de l'application de la loi. Le deuxième est la complexité des procédures judiciaires, qui peuvent souvent être longues et coûteuses. Enfin, il y a le problème de la corruption, qui peut entraver l'application effective des sanctions.

En somme, la législation marocaine en matière de droit du travail offre un éventail de sanctions pénales conçues pour garantir le respect des normes légales. Cependant, l'application effective de ces sanctions est entravée par divers défis, nécessitant une réforme globale et une meilleure coordination entre les différents acteurs institutionnel.

L'analyse des sanctions pénales et des types d'infractions serait incomplète sans une étude approfondie des cas pratiques et de la jurisprudence. Ces éléments permettent non seulement de comprendre l'application effective de la loi, mais aussi de mettre en lumière les défis et les lacunes du système juridique marocain en matière de droit du travail.

Et bien que le Maroc ait ratifié plusieurs conventions internationales interdisant le travail forcé<sup>14</sup>, des cas continuent d'être signalés, notamment dans le secteur agricole et le travail domestique. La jurisprudence montre que les tribunaux ont tendance à imposer des sanctions sévères dans ces cas, y compris des peines de prison, pour dissuader de telles pratiques.

Il peut être affirmé que le cadre juridique énoncé dans le Code du travail concernant le travail forcé reste vague et insuffisant face à la réalité vécue sur le terrain

<sup>14</sup> Convention de l'OIT n° 29 sur le travail forcé et n° 105 sur l'abolition du travail forcé, ratifiée par le Maroc respectivement en 1957 et en 1966.



professionnel au Maroc, ce qui compromet les principes de la sécurité juridique.

Sur cette base, l'intervention de la jurisprudence sociale pour une protection particulière dans ce contexte est soulignée à travers un arrêt de la Cour de cassation marocaine. Il s'agit d'une affaire portant sur la demande de l'employeur à son salarié d'effectuer un travail supplémentaire qui alourdit sa charge, ce qui relève du travail forcé. Dans cet arrêt, il est mentionné ce qui suit :

*« Cependant, étant donné que les faits établis par les juges du fond indiquent que le salarié travaillait comme opérateur de contrôle sur l'une des machines de déchiquetage, et que cette version des faits n'a pas été contestée par l'employeur, qui prétendait qu'il avait initialement été embauché comme porteur mais n'a pas fourni de preuve écrite à cet effet... sa contrainte à décharger le camion, en plus de son travail habituel, constitue un changement dans la nature de son emploi nécessitant son consentement en l'absence d'une clause expresse dans son contrat de travail. Par conséquent, son refus de réaliser ce travail supplémentaire ne constitue pas un abandon de poste, mais un abandon forcé »<sup>15</sup>.*

Il y'a aussi les cas d'exploitation des travailleurs, notamment des travailleurs migrants ou travailleurs mineurs, qui ont été portés devant les tribunaux marocains. Ces cas mettent en évidence la difficulté de prouver l'exploitation, surtout lorsque les travailleurs sont réticents à témoigner contre leurs employeurs. Néanmoins, les tribunaux ont imposé des amendes et des sanctions administratives contre les employeurs fautifs.

<sup>15</sup> Arrêt de la Cour de cassation n° 257, du 14 février 2023, dossier social n° 1143/5/2/2012. Cité par Mohamed Saad Jroni dans : الدليل العملي لمدونة الشغل قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعم بأهم اجتهادات محكمة النقض، الجزء الأول، مطبعة صناعة الكتاب - الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2016 -ص: 91

En référence à la législation nationale, notamment au Code du travail, et conformément aux principes tirés des accords internationaux, il est observé que cette législation a été influencée et a accordé une attention particulière à l'enfant mineur. Les dispositions relatives à l'emploi des mineurs ont été inspirées des références internationales, assurant ainsi une protection juridique suffisante pour cette catégorie vulnérable. Cela est confirmé par la nature répressive de l'article 151 du Code du travail, qui prévoit que "toute violation de l'article 143 du Code du travail est passible d'une amende de 25 000 à 30 000 dirhams."

En cas de récidive, l'amende est doublée, et une peine d'emprisonnement d'une durée de 6 jours à 3 mois, ou l'une de ces peines, peut être prononcée. L'article 143 précise également que "les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans révolus."

Il est notable que cette disposition est conforme à la Convention n° 138 de l'Organisation internationale du Travail concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, d'une part, et au premier chapitre du décret relatif à l'enseignement obligatoire au Maroc émis en 1963, d'autre part. De son côté, la jurisprudence marocaine protège juridiquement cette catégorie, comme l'a affirmé le tribunal de première instance de Romani<sup>16</sup> dans son jugement :

"le tribunal déclare que l'accusé est coupable du délit d'emploi d'un mineur de moins de 15 ans."

De nombreux cas ont été signalés concernant le non-respect des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires non rémunérées

<sup>16</sup> Jugement du tribunal de 1<sup>ère</sup> instance de Roumani n° 337 du 28 décembre 2015, Dossier délictuel n° 251/2101/2015 (inédit).



et les conditions de sécurité insatisfaisantes. La jurisprudence en la matière est assez cohérente, avec des amendes généralement imposées aux employeurs.

*« La contrainte se définit comme une contrainte exercée sans le consentement de la loi, forçant une personne à travailler contre sa volonté, et elle ne permet pas d'annuler l'engagement sauf si elle est la cause motivante ou si elle engendre des faits de nature à causer à la personne qui l'a subie soit une douleur corporelle, un trouble psychologique, ou la crainte de subir un préjudice grave envers sa personne, son honneur, ou ses biens, conformément aux dispositions des articles 46 et 47 du Dahir des obligations et contrats.*

*Il ressort de ces dispositions que la contrainte doit être immédiate et simultanée avec l'engagement en question, compte tenu de la nature des dommages qui en résultent et qui représentent un danger pour la santé physique ou mentale du contractant, ou pour ses intérêts matériels »<sup>17</sup>.*

A ces infractions, s'ajoute l'évasion des contributions sociales qui constitue un autre domaine où la jurisprudence est particulièrement intéressante. Les tribunaux ont souvent recours à des sanctions administratives, telles que la suspension de licences, en plus des amendes pénales.

On peut donc dire que l'étude des cas pratiques et de la jurisprudence offre un aperçu précieux de l'application effective de la législation en matière de droit du travail au Maroc. Elle révèle également les défis auxquels sont confrontés les acteurs judiciaires et législatifs dans l'application et l'interprétation de la loi.

<sup>17</sup> Arrêt de la Cour de cassation n° 214/1 du 28 février 2023, Dossier social no 519/5/1/2021

Le premier chapitre de cet article a permis d'explorer en profondeur le cadre juridique régissant la lutte contre les infractions du droit pénal du travail au Maroc. À travers une analyse des fondements législatifs, des types d'infractions, des sanctions applicables et de la jurisprudence pertinente, nous avons pu mettre en lumière la complexité et les défis associés à l'application effective de la loi dans le secteur formel. Bien que la législation marocaine offre un arsenal de mesures punitives et préventives, son application est entravée par divers obstacles, notamment le manque de ressources, la corruption et les lacunes dans la formation des acteurs judiciaires. Ces défis appellent à une réforme globale du système, ainsi qu'à une meilleure coordination entre les différents acteurs institutionnels.

## **Chapitre II : Les Défis de la Lutte contre les Infractions dans l'Économie Informelle**

Après avoir examiné le cadre juridique de la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans le secteur formel, il est impératif de se pencher sur les défis spécifiques posés par l'économie informelle. Ce second chapitre vise à explorer les particularités et les obstacles associés à l'application du droit pénal du travail dans ce secteur souvent négligé, mais néanmoins crucial pour l'économie marocaine. La première section se concentrera sur les caractéristiques de l'économie informelle, en abordant sa définition, ses enjeux et son impact sur le marché du travail, ainsi que les spécificités du droit pénal du travail dans ce contexte. La deuxième section examinera les obstacles à l'application effective de la loi, en mettant l'accent sur les limites des mécanismes de contrôle et de sanction, les défis liés à l'identification des infractions et les problématiques de la preuve et de l'application des sanctions.



## Section 1: Caractéristiques de l'Économie Informelle

Alors que le premier chapitre de cet exposé a mis en lumière le cadre juridique structurant la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans le secteur formel, il est impératif d'examiner les défis spécifiques posés par l'économie informelle. Cette section vise à déconstruire les caractéristiques intrinsèques de l'économie informelle au Maroc, un secteur qui, bien que souvent marginalisé dans les discussions juridiques, constitue une part substantielle de l'activité économique et de l'emploi dans le pays.

Nous aborderons tout d'abord la définition et les enjeux de l'économie informelle, en mettant en évidence les particularités qui la distinguent du secteur formel et les défis qu'elle pose en matière de réglementation du travail. Ensuite, nous examinerons les statistiques disponibles et l'impact de ce secteur sur le marché du travail marocain, afin de quantifier son importance et de comprendre les implications pour la législation du travail. Enfin, nous nous pencherons sur les spécificités du droit pénal du travail dans le contexte de l'économie informelle, en explorant comment les dispositions légales sont adaptées, ou non, à cette réalité complexe.

En somme, cette section aspire à fournir une analyse exhaustive des caractéristiques de l'économie informelle au Maroc, en vue de mieux comprendre les défis juridiques et pratiques que pose la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans ce secteur.

### 1. Enjeux et impact de l'économie informelle

Pour le Maroc qui ne faisait pas l'exception, l'économie informelle est un secteur hétérogène qui englobe une variété d'activités économiques non réglementées ou insuffisamment couvertes par la

législation du travail. Il s'agit notamment de l'artisanat, du commerce de rue, de l'agriculture non structurée, et de diverses formes de prestations de services. Ces activités sont souvent caractérisées par l'absence de contrats de travail formels, de protections sociales et de conformité aux normes fiscales.

Cependant, il convient toutefois de noter que l'économie informelle se décline sous des formes diverses. Une entreprise peut être totalement informelle, lorsqu'elle ne déclare ni son activité ni son personnel, et qu'elle ne respecte aucune des dispositions législatives et réglementaires auxquelles elle est assujettie<sup>18</sup>.

La législation marocaine, notamment le Code du Travail, ne couvre que partiellement le secteur informel. Bien que certaines dispositions puissent s'appliquer, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, leur mise en œuvre demeure problématique en raison de l'absence de mécanismes de contrôle efficaces. De plus, le Code Pénal marocain, qui punit diverses infractions liées au travail, trouve rarement application dans le contexte informel en raison des difficultés d'identification et de poursuite des contrevenants.

Le secteur informel a fait sa véritable apparition dans les années 70 dans les pays en voie de développement<sup>19</sup>, et qui, certes, serait né au Maroc avec la crise économique au point de devenir

<sup>18</sup> AÏT LEMQEDDEM, H., & TOMAS, M. (2020). L'économie informelle au Maroc : quelles mesures pour une intégration dans l'économie organisée ?. *Revue Internationale Des Sciences De Gestion*, 2 (2). p. 225.

<https://revue->

[isg.com/index.php/home/article/view/63](https://www.isg.com/index.php/home/article/view/63)

<sup>19</sup> Kossi, L.K. (2018). L'économie souterraine à Bangui. La gouvernance urbaine dans les pays du sud, une opportunité ou un piège ?. *International Journal of Spaces and Urban Territory*. p. 172.

URL :

<http://www.knowledgejournals.com/PDF/173.pdf>



progressivement un secteur absorbant du chômage. Il représente une part significative de l'emploi et du PIB au Maroc. L'économie informelle pose cependant plusieurs enjeux cruciaux :

- Précarité de l'emploi : L'absence de contrats formels et de protections sociales expose les travailleurs à des conditions de travail souvent précaires et dangereuses.
- Évasion fiscale : Le secteur informel échappe largement à la fiscalité, ce qui prive l'État de ressources financières essentielles pour le développement socio-économique.
- Concurrence déloyale : Les entreprises informelles, n'étant pas soumises aux mêmes charges fiscales et réglementaires, peuvent offrir des prix plus bas, créant une concurrence déloyale pour le secteur formel.
- Exploitation : L'absence de réglementation favorise des pratiques d'exploitation, y compris le travail des enfants, le travail forcé et d'autres formes d'abus.
- Inadéquation du cadre légal : Le cadre juridique actuel est mal adapté pour réguler efficacement le secteur informel, ce qui crée un vide juridique propice aux abus.
- Impunité : L'absence de mécanismes de contrôle efficaces et de sanctions dissuasives contribue à un climat d'impunité.
- Complexité de la réglementation : L'harmonisation des différentes lois et réglementations applicables est nécessaire pour une régulation efficace du secteur.

En somme, l'économie informelle au Maroc est un secteur complexe qui pose des défis majeurs en termes de réglementation et de protection des travailleurs. Sa compréhension nécessite

une approche multidisciplinaire qui tienne compte des réalités sociales, économiques et juridiques du pays.

L'économie informelle au Maroc est un secteur d'une importance capitale dans le tissu économique et social du pays. Selon une publication de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2018, environ 80 % des emplois au Maroc sont créés dans ce secteur. Ce chiffre est corroboré par un rapport de Banque Al-Maghrib<sup>20</sup>, qui estime que l'économie informelle représente environ 30 % du Produit Intérieur Brut (PIB) du pays. Par ailleurs, une enquête du Haut-Commissariat au Plan (HCP) en 2013 évaluait la contribution de ce secteur à 11,5 % du PIB et à 36,2 % de l'emploi total.

Les secteurs principaux englobés par l'économie informelle sont l'agriculture, la pêche et le tourisme. Ces secteurs sont souvent caractérisés par une faible réglementation, une absence de contrats formels et des conditions de travail précaires.

L'impact de l'économie informelle sur le marché du travail est considérable. Plus de 60 % de l'emploi au Maroc relève de ce secteur selon l'OIT<sup>21</sup>, ce qui souligne son rôle crucial dans l'absorption de la main-d'œuvre, notamment celle qui est peu qualifiée ou en situation de précarité. Cependant, cette prédominance pose également des défis majeurs en termes de

<sup>20</sup> Sekali. J (2021). Estimation de l'économie informelle au Maroc, *African Scientific Journal*. Volume 03, Numéro 6. pp: 086-104.

URL :

<https://www.africanscientificjournal.com/index.php/AfricanScientificJournal/article/download/72/71/74>

Voir aussi l'étude de Bank Al-Maghrib estimant la part de l'économie informelle dans le PIB du Maroc :

URL :

[https://www.bkam.ma/content/download/730767/8345759/version/1/file/Lettre\\_recherche\\_5-2021.PDF](https://www.bkam.ma/content/download/730767/8345759/version/1/file/Lettre_recherche_5-2021.PDF)

<sup>21</sup> Organisation internationale du Travail (OIT) - Publication de 2018 sur l'économie informelle au Maroc.



droits des travailleurs, de conditions de travail et de protection sociale.

Le ministère de l'Économie et des Finances <sup>22</sup> et le Haut-Commissariat au Plan <sup>23</sup> sont les principales institutions en charge de la production statistique relative à l'économie nationale, y compris l'économie informelle. Néanmoins, la mesure précise de ce secteur demeure un défi majeur.

La nature non déclarée et non réglementée de l'économie informelle rend difficile la collecte de données fiables et exhaustives. Cette complexité est reflétée par la diversité des sources et des chiffres cités, qui varient considérablement en fonction des méthodologies et des critères utilisés.

L'économie informelle au Maroc est un secteur qui, malgré son importance, demeure mal compris et insuffisamment réglementé. Sa mesure précise est entravée par plusieurs facteurs, notamment la nature évasive des activités qu'elle englobe et l'absence de mécanismes de contrôle efficaces. Néanmoins, son impact sur le marché du travail et le PIB du pays est indéniable, ce qui souligne la nécessité d'une réglementation plus efficace et d'une meilleure collecte de données pour éclairer les politiques publiques.

### 1. Les spécificités du droit pénal du travail dans ce secteur

L'économie informelle au Maroc, bien qu'omniprésente, présente des défis particuliers en ce qui concerne l'application du droit pénal du travail. Ce secteur, qui échappe souvent aux radars des autorités réglementaires, est caractérisé par des relations de travail non formalisées, des conditions souvent précaires et une absence quasi-totale de protection sociale

pour les travailleurs. Dans ce contexte, le droit pénal du travail se trouve confronté à des obstacles spécifiques qui entravent son application effective

L'un des principaux défis dans l'application du droit pénal du travail dans l'économie informelle est l'absence de contrats de travail formels. Cette absence rend difficile l'identification des employeurs et des employés, ce qui complique la mise en œuvre des dispositions légales relatives aux conditions de travail, aux salaires et aux avantages sociaux.

Le secteur informel échappe souvent aux mécanismes de contrôle habituels tels que les inspections du travail. Cette lacune institutionnelle rend difficile la détection des infractions au droit pénal du travail, telles que le travail des enfants, le travail forcé et les conditions de travail dangereuses.

Même lorsque des infractions sont identifiées, l'application de sanctions pénales est entravée par plusieurs facteurs. D'une part, la nature informelle des relations de travail rend difficile la collecte de preuves. D'autre part, l'absence de registres formels et la méfiance envers les autorités peuvent dissuader les travailleurs de signaler les abus.

Le Code du travail marocain, qui est le principal texte législatif régissant les relations de travail, a une portée limitée en ce qui concerne l'économie informelle. De nombreux travailleurs de ce secteur ne sont pas couverts par les dispositions du Code, ce qui crée un vide juridique et limite l'efficacité des sanctions pénales.

Il existe des initiatives visant à intégrer l'économie informelle dans le cadre juridique formel. Cependant, ces efforts sont souvent entravés par le manque de données fiables et par la résistance des acteurs impliqués, qui craignent une

<sup>22</sup> Ministère de l'Économie et des Finances du Maroc - Statistiques économiques et financières officielles

<sup>23</sup> Haut-Commissariat au Plan (HCP) - Enquête de 2013 sur l'économie informelle au Maroc



augmentation des coûts et une perte de flexibilité.

L'économie informelle au Maroc présente des spécificités qui rendent l'application du droit pénal du travail particulièrement complexe. L'absence de formalisation, le manque de mécanismes de contrôle efficaces et les défis juridictionnels contribuent à créer un environnement où les infractions au droit du travail sont à la fois difficiles à détecter et à sanctionner. Une réforme législative ciblée, accompagnée de mesures incitatives et de mécanismes de contrôle renforcés, est nécessaire pour garantir une meilleure protection des droits des travailleurs dans ce secteur.

## Section 2 : Les Obstacles à l'Application du Droit Pénal du Travail

Si la première section de ce chapitre a mis en lumière les caractéristiques spécifiques de l'économie informelle, il est impératif de se pencher sur les défis et les obstacles qui entravent l'application effective du droit pénal du travail dans ce secteur. En effet, l'économie informelle, par sa nature même, échappe souvent aux mécanismes traditionnels de régulation et de contrôle, ce qui soulève des questions cruciales sur la manière dont le droit pénal du travail peut être appliqué de manière efficace et équitable.

Cette section vise à explorer ces défis en profondeur, en se concentrant sur trois axes principaux. Le premier axe examinera les limites des mécanismes de contrôle et de sanction existants, en mettant en évidence les lacunes institutionnelles et les défis logistiques qui entravent leur efficacité. Le deuxième axe abordera les défis spécifiques liés à l'identification des infractions dans le secteur informel, où les relations de travail sont souvent non formalisées et où les employeurs et les employés peuvent opérer dans l'anonymat. Enfin, le troisième axe se concentrera sur

les problématiques de la preuve et de l'application des sanctions, en examinant les défis juridiques et pratiques qui peuvent entraver la poursuite et la condamnation des contrevenants.

En somme, cette section aspire à fournir un éclairage académique sur les multiples défis qui compliquent l'application du droit pénal du travail dans l'économie informelle, tout en prenant en compte le contexte législatif et socio-économique marocain.

### 1. Les limites des mécanismes de contrôle et les défis liés à l'identification des actions

L'économie informelle dans les pays en voie de développement est une économie de survie et de pauvreté indispensable mêlant réseau social, famille, faible dimension de l'activité, etc., et qui, malgré la succession des rapports des institutions internationales, ne peut être institutionnalisée comme cela. Elle est l'expression des défaillances de l'État qui promulgue et établit des mécanismes de contrôles sans avoir les capacités pour les mettre en œuvre<sup>24</sup>.

Au Maroc, le Code du travail et le Code pénal constituent les textes de référence en matière de droit pénal du travail. Ces textes prévoient des sanctions pénales en cas de violation des dispositions relatives aux conditions de travail, à la sécurité des travailleurs et à l'emploi illégal, entre autres. Les institutions compétentes pour la mise en œuvre de ces sanctions incluent principalement l'Inspection du Travail et les tribunaux compétents.

Toutefois, plusieurs limites institutionnelles entravent l'efficacité de ces mécanismes de contrôle et de sanction.

<sup>24</sup> Pesqueux, Y. (2012). L'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique » ?. *Revue française de gestion*, 228-229, 217-229. URL : <https://doi.org/10.3166/RFG.228-229.217-229>



D'abord, les ressources allouées à l'Inspection du Travail sont souvent insuffisantes, tant en termes de personnel que de moyens matériels, ce qui limite sa capacité à effectuer des contrôles réguliers et exhaustifs, surtout dans le secteur informel. De plus, le manque de coordination entre les différentes institutions étatiques (Inspection du Travail, forces de sécurité, tribunaux, etc.) peut entraîner des retards dans le traitement des affaires et, par conséquent, dans l'application des sanctions.

Le secteur informel présente également des défis logistiques considérables pour l'application du droit pénal du travail. La nature éphémère de nombreux emplois dans ce secteur, l'absence de contrats formels et le manque de documentation rendent difficile la collecte de preuves et l'identification des contrevenants. De plus, la dispersion géographique des activités informelles, souvent en dehors des zones urbaines, complique davantage les efforts de contrôle.

Un autre obstacle majeur est le manque de sensibilisation et d'information tant chez les employeurs que chez les employés opérant dans le secteur informel. L'ignorance des obligations légales et des droits des travailleurs contribue à la persistance des infractions et limite l'efficacité des mécanismes de sanction.

En somme, bien que le cadre législatif marocain en matière de droit pénal du travail soit relativement complet, son application effective est entravée par plusieurs limites institutionnelles, logistiques et informationnelles. Ces limites sont particulièrement prononcées dans le secteur informel, ce qui nécessite une réflexion approfondie sur des mécanismes de contrôle et de sanction adaptés à cette réalité complexe.

Le Code du travail marocain, conjointement avec le Code pénal, établit

un ensemble de règles et de sanctions visant à réguler les relations de travail et à pénaliser les infractions y afférentes. Cependant, l'identification effective de ces infractions, notamment dans le secteur informel, demeure un défi majeur pour les autorités compétentes.

Le secteur informel au Maroc est caractérisé par une grande diversité d'activités, allant de l'agriculture à la vente ambulante en passant par les petits ateliers artisanaux. Cette diversité rend difficile l'application uniforme des lois du travail et, par conséquent, l'identification des infractions. De plus, la précarité des relations de travail dans ce secteur, souvent sans contrats écrits ni registres officiels, complique la tâche des inspecteurs du travail.

L'Inspection du Travail, principale institution chargée de l'identification des infractions, est souvent confrontée à un manque de ressources humaines et matérielles. De plus, une formation spécifique sur les particularités du secteur informel est souvent absente, ce qui limite la capacité des inspecteurs à identifier les infractions dans ce secteur complexe.

Le secteur informel est également marqué par des pratiques culturelles et sociales qui peuvent entraver l'identification des infractions. Par exemple, le travail des enfants et le travail non déclaré sont parfois socialement acceptés dans certaines communautés, ce qui rend difficile pour les autorités de distinguer les situations d'exploitation avec le recours massif à la tendance pour les petites et moyennes entreprises à compenser leur faible productivité en ayant recours à l'emploi informel<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Organisation internationale du Travail (2016), Politiques, stratégies et pratiques en matière de formalisation des micro et petites entreprises. URL : [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).



L'identification efficace des infractions nécessite une collaboration étroite entre diverses institutions, y compris les forces de l'ordre, les tribunaux et les organismes sociaux. Or, cette collaboration est souvent entravée par des problèmes de coordination et de partage d'informations

L'identification des infractions en matière de droit pénal du travail dans le secteur informel au Maroc est un exercice complexe qui se heurte à de multiples défis. Ceux-ci vont des limitations institutionnelles et logistiques à des obstacles culturels et sociaux. Une approche multidisciplinaire, alliant des réformes législatives, une meilleure formation des inspecteurs et une sensibilisation accrue, semble indispensable pour surmonter ces défis.

## 2. Les problématiques de contrôle de l'application des sanctions

Le droit pénal du travail au Maroc, réglementé principalement par le Code du travail et le Code pénal, prévoit diverses sanctions pour les infractions liées au travail. Cependant, l'application effective de ces sanctions est souvent entravée par des problèmes liés aux mécanismes de contrôle, à la collecte de preuves et à l'exécution des peines, surtout dans le secteur informel.

Cependant, en matière de contrôle, l'une des particularités de l'inspection du travail réside dans les limites imposées par le droit et le fait qu'elle ne s'applique pas à l'ensemble des travailleurs mais uniquement aux travailleurs et aux entreprises qui sont couverts par le droit, une obligation juridique est nécessaire pour que les inspecteurs puissent intervenir<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Organisation internationale du Travail (2013). Micro et petites entreprises (MPE), informalité et droit du travail : réduire les lacunes en matière de protection. Dans « Economie informelle et travail

Si une entreprise exerçant son activité dans le secteur informel, est exemptée de l'application du droit du travail, un inspecteur ne peut pas exiger que la réglementation soit respectée et le seul recours pour les travailleurs est de se tourner vers les tribunaux civils et criminels pour obtenir réparation<sup>27</sup>.

Dans le secteur informel, la collecte de preuves est une tâche ardue. Les relations de travail sont souvent non documentées, sans contrats écrits ni fiches de paie, ce qui rend difficile de prouver une infraction. De plus, les témoignages des travailleurs sont souvent le seul moyen de preuve, mais ces derniers peuvent être réticents à témoigner par peur de représailles.

L'absence de mécanismes de suivi et de contrôle efficaces contribue à l'impunité. Les inspecteurs du travail, déjà en nombre insuffisant, sont souvent mal équipés pour mener des enquêtes approfondies, surtout dans des secteurs comme l'agriculture ou la pêche où les sites de travail sont éloignés et difficiles d'accès.

Même lorsque des preuves sont collectées, le processus judiciaire peut être long et coûteux. Les tribunaux sont souvent encombrés, et les procédures peuvent être retardées en raison de la complexité des

décent: Guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité ».

URL : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-ed\\_emp/-ed\\_emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_234958.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ed_emp/-ed_emp_policy/documents/publication/wcms_234958.pdf)

<sup>27</sup> Organisation internationale du Travail (2013), Inspection du travail et économie informelle : des innovations à portée de main. Dans « Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité ». International Labour Office, Département des politiques de l'emploi. – Genève. URL : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-ed\\_emp/-ed\\_emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_234958.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ed_emp/-ed_emp_policy/documents/publication/wcms_234958.pdf)



affaires et du manque de spécialisation des juges en matière de droit du travail.

L'application des sanctions pénales, telles que les amendes ou les peines de prison, est également problématique. Dans le secteur informel, les employeurs peuvent échapper aux sanctions en raison de leur invisibilité ou de leur mobilité. De plus, les sanctions financières sont souvent trop faibles pour être dissuasives, ou trop lourdes pour être applicables à des micro-entreprises.

L'application de sanctions dans le secteur informel soulève également des questions éthiques. Par exemple, la fermeture d'une entreprise informelle peut priver plusieurs familles de leur unique source de revenu, ce qui pose la question de l'équilibre entre justice pénale et justice sociale.

Les problématiques de la preuve et de l'application des sanctions en droit pénal du travail dans le secteur informel marocain sont intrinsèquement liées à la structure et aux défis de ce secteur. Pour améliorer l'efficacité du système, une réforme globale s'impose, allant de la modernisation des méthodes de collecte de preuves à la révision des mécanismes de sanction, tout en prenant en compte les réalités socio-économiques du pays.

Le deuxième chapitre de cet article a mis en lumière les défis complexes et multidimensionnels associés à la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans le secteur informel au Maroc. Il est indéniable que ce secteur, bien que marginalisé dans le discours juridique, représente une part substantielle de l'économie nationale et du marché du travail.

La première section a examiné les caractéristiques intrinsèques de l'économie informelle, soulignant son poids économique et son impact sur le marché du travail. Elle a également mis en évidence

les spécificités du droit pénal du travail dans ce secteur, qui diffèrent considérablement de celles du secteur formel.

La deuxième section a abordé les obstacles à l'application effective du droit pénal du travail dans le secteur informel. Ces obstacles sont multiples : ils vont des limites des mécanismes de contrôle et de sanction aux défis liés à l'identification des infractions, en passant par les problématiques de la preuve et de l'application des sanctions.

Il est clair que la complexité de ces défis nécessite une approche holistique et multidisciplinaire. Les solutions doivent impliquer non seulement des réformes législatives et judiciaires, mais aussi une meilleure coordination entre les différents acteurs institutionnels. De plus, une attention particulière doit être accordée à la formation et à la sensibilisation, tant pour les employeurs que pour les employés, afin de promouvoir une culture de la conformité et du respect des droits du travail.

En somme, la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans l'économie informelle est une entreprise complexe qui exige une volonté politique, des ressources adéquates et une stratégie bien articulée. Ce n'est qu'en abordant ces défis de manière intégrée que l'on pourra aspirer à un environnement de travail plus juste et plus sûr pour tous les Marocains, qu'ils soient employés dans le secteur formel ou informel.

Le deuxième chapitre de cet article a mis en lumière les défis complexes et multidimensionnels associés à la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans le secteur informel au Maroc. Il est indéniable que ce secteur, bien que marginalisé dans le discours juridique, représente une part substantielle de



l'économie nationale et du marché du travail.

La première section a examiné les caractéristiques intrinsèques de l'économie informelle, soulignant son poids économique et son impact sur le marché du travail. Elle a également mis en évidence les spécificités du droit pénal du travail dans ce secteur, qui diffèrent considérablement de celles du secteur formel.

La deuxième section a abordé les obstacles à l'application effective du droit pénal du travail dans le secteur informel. Ces obstacles sont multiples : ils vont des limites des mécanismes de contrôle et de sanction aux défis liés à l'identification des infractions, en passant par les problématiques de la preuve et de l'application des sanctions.

Une collaboration avec les autres agents s'avère nécessaire et inévitable. Afin que l'action de l'inspection du travail soit plus efficace, il convient de développer un partenariat avec d'autres acteurs institutionnels. A cet égard, les visites avec les acteurs de l'économie informelle et en équipes pluridisciplinaires sont vivement recommandées. De même, l'inspection devra collaborer avec les organisations syndicales et les organisations d'employeurs, ainsi qu'avec les départements ministériels et institutions qui interviennent dans l'économie informelle. Les structures susceptibles d'être impliquées en fonction des contextes nationaux, sont le parlement, la sécurité sociale, les entités territoriales, les ministères en charge du commerce, de l'artisanat, de la santé, des finances publiques et des droits des femmes et enfants, les chambres des métiers et du

commerce, ainsi que les associations et les organisations non gouvernementales<sup>28</sup>.

Il est clair que la complexité de ces défis nécessite une approche holistique et multidisciplinaire. Les solutions doivent impliquer non seulement des réformes législatives et judiciaires, mais aussi une meilleure coordination entre les différents acteurs institutionnels. De plus, une attention particulière doit être accordée à la formation et à la sensibilisation, tant pour les employeurs que pour les employés, afin de promouvoir une culture de la conformité et du respect des droits du travail.

### Conclusion

En somme, la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans l'économie informelle est une entreprise complexe qui exige une volonté politique, des ressources adéquates et une stratégie bien articulée. Ce n'est qu'en abordant ces défis de manière intégrée que l'on pourra aspirer à un environnement de travail plus juste et plus sûr pour tous les Marocains, qu'ils soient employés dans le secteur formel ou informel.

L'article a abordé de manière exhaustive les défis posés par la lutte contre les infractions du droit pénal du travail dans l'économie informelle au Maroc. Le premier chapitre a mis en lumière le cadre juridique existant, soulignant les fondements du droit pénal du travail, les types d'infractions dans le secteur formel,

<sup>28</sup> Organisation internationale du Travail (2017). Guide d'Intervention de l'Inspection du Travail dans l'Économie Informelle : Une méthode participative.

URL : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---)

[lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_626574.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_626574.pdf)



ainsi que les sanctions pénales applicables. Le deuxième chapitre a examiné les spécificités et les obstacles liés à l'économie informelle, notamment les

limites des mécanismes de contrôle et de sanction, les défis d'identification des infractions, et les problématiques de la preuve et de l'application des sanctions.

## BIBLIOGRAPHIE :

### Ouvrages :

Coeuret, A., Fortis, E., & Duquesne, F. (2016). *Droit pénal du travail* (6<sup>e</sup> éd.). LexisNexis.

Durant, P., & Jaussaud, R. (1947). *Traité de droit du travail*. Dalloz. T. 1, n° 194.

### Articles :

AÏT LEMQEDDEM, H., & TOMAS, M. (2020). L'économie informelle au Maroc : quelles mesures pour une intégration dans l'économie organisée ?. *Revue Internationale Des Sciences De Gestion*, 2 (2).

<https://revue-isg.com/index.php/home/article/view/63>

Erhel, Ch., Kirat, T. (2015). Les institutions du travail : quelles réévaluations ? *Travail et emploi*, n° 142, Février

Esserdi, H., Chaudat, P., Mériade, L. (mars 2021). Y a-t-il une dimension culturelle dans le harcèlement moral au travail ? Le cas du Maroc. Univ. Clermont Auvergne, *The Conversation France*.

<https://hal.science/hal-03160973>

Giuglaris, A. (Décembre 2017). La peine, un mal nécessaire pour éviter un mal plus grand ? Etude d'une vision utopique de la peine et de la proportion de la sanction. Dans *Peine et Utopie*. Colloque international de Nice.

<https://hal.science/hal-02124348/document>

Javillier, J. C. (1975). Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail. Quelques réflexions en guise d'introduction. *Revue droit social*, juillet-aout (7-8).

Kossi, L.K. (2018). L'économie souterraine à Bangui. La gouvernance urbaine dans les pays du sud, une opportunité ou un piège ?. *International Journal of Spaces and Urban Territory*.

<http://www.knowledgejournals.com/PDF/173.pdf>

Lyon-Caen, A. (1984). Sur les fonctions du droit pénal dans les relations de travail. *Revue Droit Social*, juillet-aout (7-8).

Pesqueux, Y. (2012). L'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique » ?. *Revue française de gestion*, 228-229, 217-229.



<https://doi.org/10.3166/RFG.228-229.217-229>

Sekali, J. (2021). Estimation de l'économie informelle au Maroc. *African Scientific Journal*. V. 03, n° 6. 086-104.

<https://www.africanscientificjournal.com/index.php/AfricanScientificJournal/article/download/72/71/74>

### Études et rapports :

Banque Al-Maghrib. Étude estimant la part de l'économie informelle dans le PIB du Maroc.

URL :

[https://www.bkam.ma/content/download/730767/8345759/version/1/file/Lettre\\_recherche\\_5-2021.PDF](https://www.bkam.ma/content/download/730767/8345759/version/1/file/Lettre_recherche_5-2021.PDF)

Haut-Commissariat au Plan (HCP) - Enquête de 2013 sur l'économie informelle au Maroc.

Organisation internationale du Travail (2013), Inspection du travail et économie informelle : des innovations à portée de main. Dans « Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité ». International Labour Office, Département des politiques de l'emploi. – Genève.

URL :

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_234958.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_234958.pdf)

Organisation internationale du Travail (2013). Micro et petites entreprises (MPE), informalité et droit du travail : réduire les lacunes en matière de protection. Dans « Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité ».

URL :

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_234958.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_234958.pdf)

Organisation internationale du Travail (2016), Politiques, stratégies et pratiques en matière de formalisation des micro et petites entreprises.

Site web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Organisation internationale du Travail (2017). Guide d'Intervention de l'Inspection du Travail dans l'Économie Informelle : Une méthode participative.

URL :

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_626574.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_626574.pdf)

Organisation internationale du Travail (2018). Publication de 2018 sur l'économie informelle au Maroc.

### Jurisprudence :



N°13, VOL 5, N° 13, AVRIL/ JUIN 2024

REVUE DROIT & SOCIÉTÉ

Arrêt de la Cour de cassation, n° 214/1 du 28 février 2023, Dossier social no 519/5/1/2021

Arrêt de la Cour de cassation n° 257, du 14 février 2023, dossier social n° 1143/5/2/2012. Cité par Jroni, M, S. (2016). الدليل العملي لمدونة الشغل قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعم بأهم اجتهادات محكمة النقض، الجزء الأول، مطبعة صناعة الكتاب – الدار البيضاء، الطبعة الأولى

Jugement du tribunal de 1<sup>ère</sup> instance de Roumani n° 337 du 28 décembre 2015, Dossier délictuel n° 251/2101/2015 (inédit).

