



## CIRCONSTANCE SPECIFIQUE

**Communiqué du Point de Contact National marocain - le 31 octobre 2016**

***Évaluation initiale de la circonstance spécifique personne Physique – Cabinet d'audit international***

***Le PCN marocain clôture la saisine***

Le Point de Contact National marocain (PCN marocain) a été saisi en date du 02 juin 2016 par un ancien employé d'un cabinet d'audit international, de nationalité franco-marocaine, pour le traitement d'une circonstance spécifique.

La circonstance spécifique déposée contre l'employeur, vise les Chapitres III, IV, et V des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, relatifs à la publication d'informations, à l'emploi et aux relations professionnelles, et aux droits de l'Homme.

Le PCN marocain a procédé à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées, pour déterminer si elles méritent d'être approfondies.

Au cours de son évaluation initiale, le PCN marocain a informé l'entreprise concernée de la plainte qui a été déposée à son encontre et lui a demandé de lui fournir des éléments d'information.

En date du 19 juillet 2016, l'entreprise a fourni au secrétariat du PCN marocain un ensemble d'éléments sur la relation qui la liait au plaignant, ainsi que les pièces qu'elle estime importantes à la clarification de sa position par rapport à cette plainte.

### **I. PRESENTATION DES FAITS SOULEVES PAR LE PLAIGNANT ET DES ATTENTES DE CELUI-CI**

#### **1. Les faits reprochés à l'entreprise visée par la plainte :**

Les principaux faits relatés dans la circonstance spécifique, peuvent être exposés comme suit :

- Le plaignant affirme avoir été licencié de manière abusive par son ancien employeur, un cabinet international opérant dans les métiers de l'audit, de l'expertise comptable et du conseil.
- Le plaignant dit également avoir été victime, en date du 30 juin 2014, d'une agression physique par le chef de sécurité du lieu où est localisée l'entreprise, ordonnée par son employeur, ainsi que de menaces et des insultes de toutes sortes.

- Le plaignant affirme enfin avoir subi un accident de travail le jour même, et avoir fait parvenir sa déclaration audit employeur qui a refusé de le déclarer dans le cadre de l'accident de travail.

## **2. Les Principes directeurs visés par la plainte :**

La circonstance spécifique vise les trois chapitres suivants des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales :

- *Chapitre III : Publication d'informations ;*
- *Chapitre IV : Emploi et relations professionnelles ;*
- *Chapitre V : Droits de l'Homme.*

## **3. Définition des résultats attendus par le plaignant :**

Les objectifs attendus à travers cette circonstance spécifique ont été exposés par le plaignant comme suit :

- Soumettre la société visée par la plainte ainsi que la société mère, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- Une médiation pour l'obtention de ses droits dans le cadre du licenciement abusif qu'il aurait subi ;
- Obtenir des excuses par écrit de la part de la société visée ainsi que la société mère ;
- Recevoir une indemnisation pour la réparation de l'ensemble des dommages liés à une plainte déposée à son encontre par la société visée, auprès du procureur du Roi à Casablanca.

## **II- EXAMEN DE LA RECEVABILITE DE LA CIRCONSTANCE SPECIFIQUE**

### **1. Sur la forme de la saisine :**

La circonstance spécifique, telle que déposée par le plaignant auprès du secrétariat du PCN marocain, comporte :

- a) L'identité de l'entreprise visée ;
- b) L'identité et les coordonnées du demandeur ;
- c) Le détail des faits qui sont reprochés à l'entreprise ;
- d) Les éléments des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au nom desquels le PCN est saisi.

**→ La circonstance spécifique répond aux critères de forme prévus par les Principes directeurs de l'OCDE.**

## **2. Vérification de la bonne foi de la saisine et son rapport avec les Principes directeurs :**

Il ressort de la vérification de la bonne foi de la saisine et son rapport avec les Principes directeurs, les conclusions suivantes :

- ***Au sujet du non respect des dispositions du Chapitre III des Principes directeurs relatif à la «publication d'informations », qui prévoit notamment que :***

*Les entreprises devraient s'assurer de la publication, dans les délais requis, d'informations exactes sur tous les aspects significatifs de leurs activités, de leur structure, de leur situation financière, de leurs résultats, de leur actionnariat et de leur système de gouvernement d'entreprise.*

*Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par branche d'activité ou zone géographique.*

*Les politiques de publication d'informations des entreprises devraient être adaptées à leur nature, à leur taille et au lieu de leur implantation, en tenant compte du coût, de la confidentialité et d'autres considérations relevant de la concurrence.*

Le plaignant accuse l'entreprise de ne pas respecter son code d'éthique qui, affirme-t-il, traduit l'adhésion de l'entreprise aux valeurs de bonne conduite dans le domaine des droits de l'Homme, les normes de travail et le respect du droit en général.

Ce non respect se traduit, selon lui, par les actions menées par le directeur de cette entreprise et le président de la maison mère de celle-ci en France à son encontre. Le plaignant n'a pas fourni de justificatifs quant à ces actions et s'est contenté d'y faire référence.

**→De l'avis du PCN, aucun lien n'est établi entre les éléments avancés par le plaignant et les dispositions des Principes directeurs relatifs au Chapitre *publication d'informations*.**

- **En ce qui concerne le chapitre IV relatif à l'Emploi et aux relations professionnelles, qui prévoit notamment que :**

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables :

Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier.

Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants, et prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer de façon urgente l'interdiction et l'élimination des pires formes du travail des enfants.

S'inspirer, dans leurs activités, du principe de l'égalité des chances et de traitement dans le travail, et ne pas pratiquer de discrimination envers leurs travailleurs en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou toute autre circonstance, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des travailleurs ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

Fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

Le plaignant affirme qu'aucun formalisme n'a été fait lors du renouvellement de sa période d'essai, qu'aucune déclaration n'a été faite lors de son accident de travail, qu'aucun formalisme n'a été respecté pour l'écartier de son travail, et qu'aucun représentant du personnel n'a pu exercer ses diligences pour la protection de son droit de travail.

A cet égard, le PCN marocain a examiné les informations transmis par le plaignant, ainsi que dans les éléments présentés par l'entreprise visée.

Il ressort de cet examen ce qui suit :

- Concernant le manquement de formalisme pour le renouvellement de sa période d'essai :

Le plaignant a signé un contrat de durée indéterminée avec l'entreprise en date du 21 février 2014 avec effet du 05 mars 2014. L'article 2 dudit contrat de travail prévoit que le contrat est conclu pour une durée indéterminée avec une période d'essai de trois mois renouvelable une fois.

Le contrat prévoit également que s'il n'est pas mis fin à la période d'essai au cours de la première période de trois mois ou si l'employeur n'a pas décidé de l'écourter, alors le renouvellement est présumé entrer en vigueur après l'achèvement de la première période et sans qu'il soit nécessaire d'informer le salarié de ce renouvellement par écrit ou requérir son accord.

De ce fait, le contrat ne prévoit pas de formalisme quant au renouvellement de la période d'essai du plaignant et la requête formulée par ce dernier concernant ce point n'a pas raison d'être.

- Concernant la déclaration par l'entreprise à la compagnie d'assurance quant à l'accident de travail dont le plaignant a été victime :

Il convient de signaler qu'une procédure judiciaire a été enclenchée par le plaignant à l'encontre de la société et qu'un jugement a été prononcé en sa faveur.

De même, le plaignant a déposé une plainte auprès du PCN marocain concernant ce point. Il ya lieu de souligner que le PCN a clôturé la circonstance spécifique en prononçant la non recevabilité de la saisine pour :

- Absence de lien entre les éléments évoqués par le Plaignant comme étant des manquements aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- Absence d'éléments, documentation et preuves pour établir les impacts et incidences négatifs devant découler en raison des manquements de l'Entreprise.

- Concernant le manque de formalisme dans la rupture du contrat de travail du plaignant, il y a lieu de souligner qu'une procédure judiciaire a été enclenchée par ce dernier et que le tribunal de première instance de Casablanca a déjà rendu son jugement sur cette affaire.

Ledit tribunal a rejeté l'indemnité sollicitée par le plaignant pour dommage et intérêt, du fait que la rupture du contrat de travail a eu lieu en date du 28 juin 2014, soit pendant la période d'essai.

La société visée a toutefois été condamnée à verser la somme de 7 692,00 dirhams au plaignant. Cette somme correspond à 8 jours de travail, conformément aux dispositions de l'article 13 du Code du travail, vu que le plaignant a travaillé dans l'entreprise pendant une période supérieure à une semaine et que la société visée n'a présenté aucune preuve de faute grave qui justifierait son licenciement.

La société a communiqué au PCN la preuve de l'envoi du montant en question au plaignant, d'abord par lettre recommandée à l'adresse du plaignant puis à la caisse du tribunal de cassation après retour de la lettre « n'habite plus à cette adresse ».

- Enfin, concernant le fait qu'aucun représentant du personnel n'a pu exercer ses diligences pour la protection de son droit de travail : Le plaignant n'a pas fourni au PCN des éléments sur ce point là. Les représentants du personnel ne dépendent pas de la société et s'ils n'ont pas exercé de diligence raisonnable selon le plaignant, la société ne devra pas être tenue pour responsable pour autant.

**→ A l'issue de ces développements, et concernant le chapitre emploi et relations professionnelles, le PCN estime que le plaignant a utilisé les recours judiciaires existants pour être indemnisé, que le tribunal a statué sur sa demande et que la société a rempli sa part de responsabilité conformément à décision du tribunal en versant la somme due au plaignant à la caisse du tribunal de cassation.**

**Le PCN estime que la société n'a pas enfreint les dispositions du chapitre relatif à l'emploi et relations professionnels et que la demande du plaignant est non recevable.**

- **Concernant le chapitre relatif respectivement aux « droits de l'Homme »,** qui prévoit notamment que :

*Dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, des engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays où elles exercent leurs activités ainsi que des lois et règlements nationaux pertinents, les entreprises devraient :*

- 1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.*
- 2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.*

3. *S'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences.*
4. *Élaborer une politique formulant leur engagement à respecter les droits de l'homme.*
5. *Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits.*
6. *Établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué.*

Le plaignant déclare avoir été victime, en date du 30 juin 2014, d'une agression physique ordonnée par son ancien employeur, ainsi que de menaces et des insultes de toutes sortes.

Il affirme que la société visée ainsi que la société mère sont *"la cause d'une incidence négative sur les droits de l'Homme et qu'elles ont contribué activement pour atteindre directement ses droits"*.

Il ressort de la vérification faite par le PCN marocain des éléments exposés dans la circonstance spécifique, ainsi que dans ceux présentés par l'entreprise visée que :

- Le plaignant a porté plainte contre son ancien employeur, en date du 25/07/2014, devant le procureur du Roi près du tribunal de première instance, pour violence et injure.
- Cette plainte a fait l'objet d'une décision de classement sans suite pour manque de preuve, en date du 16 avril 2015.

**→ Le PCN marocain constate l'absence d'éléments probants de nature à justifier les faits reprochés. En effet, les pièces constitutives du dossier ne sont ni significatives ni suffisantes pour étoffer les allégations du plaignant.**

**Conclusion** : L'évaluation initiale de la saisine est négative.

Dans le cadre de l'examen de la recevabilité de cette saisine, le PCN marocain a procédé à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritaient d'être approfondies.

À la suite de l'examen des documents fournis par les parties concernées, le PCN clôture la circonstance spécifique en prononçant la non recevabilité de la saisine.