

Avant-Propos

Cet ouvrage de droit de travail est loin d'être exhaustif ! Il n'englobe que très peu de connaissances. Celles-ci doivent obligatoirement être complétées par le recours aux autres éléments de bibliographie plus approfondis et plus riches. Partant de cette évidence, il ne saurait en aucune manière dispenser l'étudiant d'assister aux cours. Toute défaillance de sa part risquerait, à coup sûr, d'éliminer ses chances de réussite.

Le droit du travail qui se trouve, plus que jamais, en constante évolution et mobilité fait appel aux efforts supplémentaires, efforts qui doivent être menés sans relâche et sans répit. C'est pourquoi nous nous sommes efforcés de rédiger ce cours pour réserver plus de temps aux explications plutôt qu'à la dictée. De même, il cherche à sensibiliser, de plus près, l'auditoire aux règles que renferme cette discipline. Nous avons cherché donc à le simplifier au maximum sans, pour autant, négliger son empreinte nationale malgré les difficultés qui l'entachent. Ces dernières trouvent leur raison d'être dans plusieurs causes :

D'abord la promulgation d'un nouveau code du travail après plusieurs années de réticence. Un code qui n'a pas encore reçu, l'intégralité, de ses décrets d'application.

Ensuite, une jurisprudence non publiée, donc inconnue et non fixée.

Enfin une doctrine, très réticente et réservée, n'a pas encore accordée à cette discipline l'intérêt qu'elle mérite.

Toutefois, quelles que soient les difficultés qu'elle connaît, ces dernières ne peuvent arrêter ni le dynamisme de cette discipline qui se transforme en fonction de l'économique et du social ni la mise en cause des objectifs qu'elle vise à atteindre. Et, c'est là peut-être, où résident les secrets de sa passion.

Fès Le 29 février 2004

A.DHIMENE

Introduction

Contrairement aux autres branches de droit privé singulièrement le droit civil ou le droit commercial qui trouvent leur origine dans les sociétés antiques, le droit du travail est d'une apparition récente. Son domaine avait fait l'objet de plusieurs dénominations et on l'appelait, jadis, « législation industrielle » ou « droit ouvrier » or, fort heureusement, le droit du travail positif déborde et de loin ce stade archaïque pour les raisons suivantes :

D'abord il s'applique pas uniquement à l'industrie mais il régit le travail salarié ou dépendant dans toutes les professions : Commerciales, libérales, agricoles, bancaires, maritimes etc...

A vrai dire le nouveau code du travail du 3 juillet 2003 a prévu un domaine d'application très large en la matière dans l'article 1er et suivant.

C'est ainsi que les dispositions de ce code, d'après l'article 1er s'appliquent aux personnes liées par un contrat de travail, quels que soient les moyens de son exécution et la nature du salaire y afférent et quelle que soit la forme de l'entreprise à l'intérieur de laquelle s'exécute le contrat. Il s'agit des entreprises industrielles commerciales, artisanales, les exploitations agricoles et forestières et assimilées, comme elles s'appliquent aux entreprises et aux établissements de l'état, des collectivités locales, aux coopératives, sociétés civiles, syndicats associations et groupements de quelle que nature que ce soit.

Comme elles s'appliquent également aux employeurs exerçant une profession libérale et au secteur des services et d'une façon générale aux personnes ayant été liées par un contrat de travail.

Dans le même sens, l'article 2 du code inclut les personnes liées à l'entreprise qui se mettent à la disposition de la clientèle en vue de lui fournir des services etc...

De son côté l'article 5 du code mentionne les bénéficiaires des stages pour une insertion professionnelle ainsi que les apprentis.

L'article 6 définit le salarié et l'employeur le premier constitue « toute personne, obligée de fournir son activité professionnelle sous la subordination d'un seul ou de plusieurs employeurs moyennant un salaire quelle que soit sa forme et le moyen de son paiement ». L'employeur, à son tour, est défini comme étant « toute personne physique ou morale, privée ou publique qui loue les services d'une seule ou de plusieurs personnes privées ».

L'article 7 et 8 se réfèrent respectivement aux salariés qui représentent leurs employeurs et qui sont chargés d'appliquer les dispositions du nouveau code, les travailleurs à domicile ainsi les conditions relatives à leur travail.

Ensuite il ne se limite pas aux seuls textes législatifs. En plus de ceux-ci il existe tout un droit dit conventionnel dont la valeur est considérable. Deux normes parallèles découlant de la loi et de la convention collective le distinguent des autres matières juridiques.

Afin de mieux cerner le domaine d'intervention d'une telle matière il est admis que celle-ci régit les rapports entre employeurs et salariés au sein de l'entreprise, rapports de dépendance et de subordination bien sûr. Ceci dit, celui qui travaille pour son propre compte sans recourir au service d'autrui et qu'on appelle « travailleur indépendant » échappe à l'emprise de la présente discipline. Celui-ci peut être un commerçant, un médecin, un artisan... Dans le même ordre d'idées, il se peut que le travail soit exécuté sous l'autorité de l'état, d'une administration ou d'une collectivité publique. Dans ce cas il sera soumis au droit administratif et plus spécialement à celui de la fonction publique. Le fonctionnaire n'exécute pas un travail salarié mais il concourt à la réalisation d'un service public. Par ailleurs, le droit du travail met en présence deux parties d'une externe inégalité à savoir l'employeur et le salarié. Le premier est généralement le propriétaire de l'entreprise, des instruments du travail. C'est lui qui dirige, qui paie, et sanctionne. Le second, moyennant une rémunération se place sous son autorité afin d'accomplir et d'obéir. Dans ce cas la relation juridique qui les lie se caractérise par la subordination totale. Afin d'atténuer la rigueur de celle-ci, le droit du travail, à l'aide de ses prescriptions, va chercher à améliorer la situation des salariés au sein de l'entreprise notamment leur condition de travail, le système de rémunération et à les prémunir contre les abus éventuels du chef d'entreprise. De leur part, ceux-ci ont depuis fort longtemps pris conscience de leur intérêts communs. Très rapidement ils se sont organisés dans le cadre de leur profession en groupements syndicaux. Ce qui va leur permettre de négocier avec l'employeur et de recourir le cas échéant à la force par le biais de grèves pour limiter l'absolutisme de l'employeur et faire prévaloir leurs droits.

Par ailleurs, il y a lieu de constater que les rapports de travail que la présente discipline entend régir est deux sortes des rapports dits individuels qui sont issus du contrat de travail et qui intéressent l'employeur d'une part et le salarié à titre isolé d'autre part. Il concernent la formation du lien contractuel et les obligations respectives de deux parties. Des rapports dits collectifs qui intéressent un ou pour plusieurs employeurs et un groupe de salariés. Les derniers pourront s'exprimer au sein d'une institution représentative syndicale ou du personnel, élaborer des conventions collectives auxquelles ils vont se soumettre. En cas de désaccord avec l'organe de direction ils ont la possibilité de déclencher des grèves.

De ce qui précède, on peut dire que le droit du travail est constitué par un ensemble de règles juridiques visant à réglementer les rapports individuels et collectifs qui de nouent

2/ Les relations de travail au sein de la corporation

À la tête de chaque corporation se trouve un personnage clé qui n'est rien d'autre que l'Amine. La place privilégiée qu'il occupe à la **-3-** cette organisation d'une part et compte tenu du fait qu'il doit être agréé par le Mohtassib d'autre part, ces prérogatives ne font que renforcer son statut. C'est pourquoi plusieurs attributions lui sont assignées et qui se résument aussi :

Chapitre Préliminaire : Le droit du travail dans son contexte général.

Trois points fondamentaux constituent l'objet intrinsèque de ce chapitre à savoir :

- Le contexte historique du droit du travail.
- Le contexte national et international.
- Le contexte socio-économique, politique et juridique.

Section I : Le contexte historique du droit du travail

L'histoire du droit marocain avec toutes ses branches est très intéressante voire passionnante en raison justement de la situation géographique du pays, une situation lui permettant de côtoyer les états d'Europe et d'appartenir en même temps à la famille arabo-musulmane. Ces deux facteurs vont présenter leurs incidences directes sur notre système juridique qui va connaître une dualité dans ses sources. C'est un droit qui est à la fois de type occidental et musulman dans lequel coexistent le modernisme et l'authenticité. Afin de dresser un tableau en la matière il faut souligner que l'histoire du droit du Maroc est intimement liée avec son histoire politique. À cet effet, trois étapes principales se dégagent.

§1 Avant le protectorat

Le droit du travail tel qu'il est conçu aujourd'hui n'avait pas encore acquis droit de cité au Maroc. L'économie du pays se basait essentiellement sur l'agriculture, le commerce et l'artisanat. Les industries modernes qui rassemblaient un grand nombre de salariés n'existaient pas encore. La population ouvrière n'était pas encore formée exceptée celle qui travaillait dans des corporations. Par conséquent, le louage d'ouvrage était soumis à deux types de règles : le droit musulman et la tradition corporative.

1/ La tradition corporative

Il va de soi que la corporation désigne l'organisation d'un métier en un seul corps formant une unité organique indépendante et ayant ses propres règles. Le système corporatif n'a pas disparu. Il continue encore d'exister notamment dans les villes ayant une tradition artisanale. À la tête de chaque corporation se trouve l'Amine qui est proposé par ses pairs. L'organisation de celle-ci correspond, en quelque sorte, à une forme pyramidale. Elle est formée par trois grandes catégories de personnel.

D'abord dans un stade inférieur figurent les apprentis. Ce sont dans la plupart des cas des jeunes travailleurs qui sont encore en période d'apprentissage. Puisqu'il en est ainsi ils ne perçoivent pas, à proprement parler, de rémunérations hormis la nourriture et le logement lesquels sont en principe à la charge du maître. Ensuite, à un degré plus élevé, se situent les compagnons ou les ouvriers. Ayant dépassé le stade de l'apprentissage ceux-ci exercent leurs

Dans le même sens, l'article 724 tente de cerner le problème de la résiliation unilatérale du contrat de travail conclu à durée indéterminée et les obligations qui incombent aux deux parties. En d'autres termes, il s'agit **-4-** respectivement au licenciement et à la démission et mentionne les règles de procédure à respecter ainsi que l'indemnisation à payer. D'autres questions trouvent ici leurs fondements juridiques. Il en est ainsi en matière de survenance d'une modification dans la situation juridique de l'employeur suite à une succession, vente, fusion, ou transformation du fond, mise en société. Ce sont des

Une grande crise sociale secoue notre pays -5- la provoque la mobilisation générale des travailleurs. A cet sujet, un auteur écrit : « l'année de 1936, par l'ampleur des grèves et de la prise de conscience dont elle sera le théâtre, représentera sans nul doute, l'acte de naissance d'un nouveau droit du travail sur le chemin du progrès social. Il touche à la fois les rapports individuels (repos hebdomadaire, salaire, durée de travail) et les rapports collectifs (syndicalisme, convention collective).

B- La modernisation de la législation du travail -6-

Sous l'empire de l'indépendance, la législation sociale marocaine connaît non seulement un effort d'adaptation et de marocanisation mais aussi et surtout une œuvre de modernisation, puisque plusieurs textes seront modifiés ou complétés. Il en est ainsi à titre indicatif en matière des salaires. D'autres textes sont élaborés pour la première fois afin de

Il s'ensuit que si l'exercice du droit syndical ne soulève pas d'obstacles en pratique, le droit au travail dans les circonstances économiques et sociales actuelles n'a qu'une portée théorique pour ne pas dire fictive. L'arrivée massive des jeunes cadres sur le marché du travail, l'abondance de la main d'œuvre qualifiée ou non entraînent la saturation de ce marché.

b) Le nouveau code du travail

*** Livre II**

- Obliger l'employeur à faire une déclaration auprès de l'inspecteur du travail s'il décide d'employer des travailleurs handicapés ou de recourir aux entreprises de travail temporaire (article 136).
- Consultation des organisations syndicales les plus représentatives en cas d'élaboration du règlement intérieur (article 139).
- Obliger l'employeur à délivrer au salarié une copie du règlement intérieur (article

- Abrogation des dispositions interdisant mineurs d'adhérer aux syndicats ou de participer à sa direction.

- Obligation pour l'employeur de détenir le livre de paye pour une période de 2 ans au lieu de 3 ans (article 373).

- Possibilité pour les responsables syndicaux de s'absenter en accord avec le chef d'entreprise, tout en payant le salaire dans la limite de 5 jours afin de participer dans des sessions de formation, des congés, colloques ou rencontres syndicales nationales ou

Chaque conflit collectif peut être porté devant l'inspecteur du travail dans l'entreprise soit devant le délégué régional du travail ou devant la commission régionale d'investigation et de conciliation soit enfin devant la commission nationale d'investigation et de conciliation.

Ce livre détermine avec précision toutes les règles procédurales applicables et les différentes instances concernées.

Dans ce sens, l'article 754 D.O.C énoncé ci-dessus « toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai –cong¹¹eur à celui qui est établi par usages ou par les conventions collectives est nulle de plein droit ». Il s'ensuit que les matières non traitées par la loi ou par les conventions collectives sont laissées à l'initiative des usages.

B- Les sources juridiques spécifiques :

3/ Le contrat de travail

En tant que source spécifique du droit du travail, ce contrat présente à l'heure actuelle une importance limitée et ce pour plusieurs raisons :

D'abord dans la plupart des entreprises la rédaction d'un écrit est peu fréquente. Dans le secteur du bâtiment par exemple l'engagement se fait toujours verbalement.

De nos jours, elle est une institution chargée de promouvoir le progrès social afin de favoriser un développement économique et social¹³ harmonieux. Elle veille à ce que les droits fondamentaux des travailleurs soient sauvegardés. Elle seconde les efforts de la société internationale en vue de rechercher le plein emploi, d'élever le niveau de vie, de protéger la santé des travailleurs, de chercher l'amélioration de la production et des conditions de travail. En effet l'O.I.T se compose d'un certain nombre d'organes en vue de :

- » faciliter ses sanctions.

A ceux-ci s'ajoute une troisième, à savoir la fonction d'assistance. La fonction législative se concrétise par l'adoption¹⁴ de conventions et des recommandations qui participent à l'unification du droit du travail.

Les conventions peuvent se limiter à définir les normes qu'il appartient à chaque état de traduire dans sa législation interne. Normalement elles sont adoptées par la conférence à la majorité des 2/3. La convention, toutefois, n'a aucune force obligatoire. Les états sont

Il est présidé par un directeur général assisté de 3 directeurs adjoints, plusieurs fonctionnaires y sont représentés.

15

A la tête de ce bureau il y a un directeur général qui est responsable de son fonctionnement et de l'exécution des décisions de la conférence. Ce bureau est compétent essentiellement sur les sujets se rapportant au travail au sein des pays arabes comme il effectue des recherches approfondies en la matière. Il est également habilité à accorder

1/ Amélioration de la condition sociale du travailleur :

16

Il a été toujours avancé que le droit du travail est appelé à faire sortir les prolétaires de la misère. Souvent on le qualifie de « progressiste ». En fait tous les textes législatifs et réglementaires font de lui un droit élaboré au profit des travailleurs. Il en est ainsi dès lors qu'il s'efforce de leur octroyer au moins deux garanties fondamentale à savoir l'emploi et les ressources. Plusieurs moyens sont concus dans ce sens : priorité d'embauchage, absence de

Les masses des salaires grèvent le ~~coût~~ revient de l'employeur : ce sont des charges sociales qui pèsent sur l'entreprise. 17 est dans l'intérêt des travailleurs de ne pas ruiner cette dernière car sa prospérité économique supporte voire alimente le progrès social.

Sur le plan économique toujours, le chef d'entreprise exerce sans limite sa souveraineté vis-à-vis de l'entreprise. Le droit marocain lui reconnaît une entière propriété sur celle-ci. Il en résulte qu'il peut la diriger comme il le désire en invoquant son pouvoir de

1/ L'autonomie du droit du travail

Cette autonomie se manifeste au ~~même~~ 18 dans trois domaines essentiels : Dans les sources, dans la technique et enfin dans le champs d'application.

a) Dans les sources

Il s'agit bien entendu des sources juridiques spécifiques évoquées précédemment. Ce

C'est un principe défini par le D.O.C. dans son article 228 comme suite : « les obligations n'engagent que ceux qui ont été ¹⁹ à l'acte : elle ne nuisent point aux tiers et elle ne leur profitent que dans les cas exprimés par la loi ». Dans une vision simpliste, c'est une règle en vertu de laquelle les contrats ne peuvent produire des effets qu'entre les parties. Or, en droit du travail un tel principe est vidé de son contenu. Ainsi une convention collective qui constitue un accord est susceptible d'engager des travailleurs qui n'avaient pas été représentés par leur syndicat signataire le jour de la conclusion de celle-ci. De même, un

c) Dans le champ d'application :

Le droit du travail est un droit spéc²⁰ it-à-dire un droit d'exception puisque ses sujets sont bien particuliers : ce ne sont que des salariés lato sensu. Toute personne qui n'appartient pas à cette catégorie échappe à son emprise. Aussi l'application à laquelle on fait allusion ici leur confrère des prérogatives très favorables par rapport aux autres sujets de droit.

2/ Les limites à l'autonomie

1/ Caractères impératif et répressif du droit du travail

a) Le droit du travail est un droit impératif

Une règle juridique, par définition, est impérative c'est dire qu'elle « a une force contraignante ». Autrement dit, elle est obligatoire. Les parties ne peuvent se soustraire de son champ d'application. C'est ainsi que tout le droit du travail se compose d'un ensemble de

Au Maroc, pour mettre en place les représentants du personnel il faut un effectif de 10 salariés. A défaut de dahir réglementant cette ²² on ne serait pas applicable. Egalement, on peut évoquer les fameuses chambres d'allaitement (50 travailleuses) , le droit de grève etc.... D'autre part, il faut souligner que les sanctions pénales sont insignifiantes. Le montant des amendes éventuellement infligé est tout à fait dérisoire. L'emprisonnement n'est jamais prononcé. Il est même inconcevable. C'est pourquoi la répression telle qu'elle est instituée par le législateur ne peut ni dissuader ni réprimer. On retient donc à ce sujet une faille très

Titre I : Le rapport contractuel

Bien que des textes multiples, marqués du signe « impératif de l'ordre public », ont progressivement vidé le contrat de travail de son contenu en le faisant échapper au principe de l'autonomie de la volonté, celui-ci continue à être la source normale et quasi exclusive de la détermination du statut individuel de chaque salarié. Baptisé jadis « louage de service » étant donné que le travailleur donnait à bail ses services, et l'employeur jouant le rôle de locataire,

A- Le consentement des parties.

Il peut être donné par écrit ou verbalement, ou résulter seulement d'un accord tacite comme c'est le cas lors de la continuation de relations de travail. Cependant, le contrat à durée déterminée doit être nécessairement écrit. A défaut d'écrit, un contrat de travail est présumé à durée indéterminée. La volonté réelle de contracter doit avoir été exercée librement, c'est –à-dire sans être entachée, sous peine de nullité du contrat, d'un vice du

En effet, conformément au droit commun des contrats, qui est ici applicable, la preuve peut être faite par tous moyens lorsque le contrat porte sur une somme n'excédant pas 250 DH. Pour une somme supérieure, ce qui est en la matière la majorité des cas, le contrat devrait en principe être prouvé au moyen d'un écrit ou au moins d'un commencement de preuve par écrit, tel qu'un bulletin de paye ou un certificat de travail.

§ II Durée et différents types de contrat de travail.

Ces règles sont essentiellement destinées à tempérer le caractère brutal et arbitraire de la rupture. Un contrat est présumé à durée indéterminée dès lors qu'il ne résulte d'aucun écrit.

C- Le contrat à durée déterminée.

Le contrat à durée déterminée est un contrat dans lequel un terme est stipulé. Celui-ci

On peut songer au travaux dans un chantier (Route, Immeuble, mosquée ...) à la construction d'un barrage etc...

§ III Les obligations résultant du contrat de travail.

Le contrat du travail met à la charge des deux parties en certain membre d'obligations et ce dans les articles 20 et s.

B- Les obligations à la charge de l'employeurs.

A prévoir l'employer dans la nouvelle législation est tenu au respect des règles légales, conventionnelle et du règlement intérieur car plusieurs textes sont susceptibles d'engager sa responsabilité pénale.

Classiquement, il doit procurer le travail convenu et payer le salarié accordé.

C'est ainsi que son contrat de travail sera rompu et au moment de sa libération il n'a droit à l'intégration qu'à la condition de demander à son employeur au plus tard le mois qui suit sa libération. Et lorsqu'il intègre son poste, il va bénéficier de tous les avantages acquis avant son départ. Ces dispositions sont prévues dans l'article 510 du code

B/ Absence du salarié pour cause de maladie de courte durée

E/ absence du salarié soit pour convenance personnelle soit pour mandat électoral.

Ce sont deux cas bien réglementés dans le chapitre consacré aux absences.

F/ La grève

Cette question présente au Maroc une difficulté particulière en raison des textes régissant cette matière. La constitution prévoit que le droit de grève demeure garanti. Une loi

Ainsi vis-à-vis du nouvel employeur, la situation des salariés reste inchangée. Ils conservent les droits et obligations qui étaient les leurs antérieurement à la modification juridique de l'employeur. Dans l'hypothèse où il licencie, le nouvel employeur est tenu de prendre en compte l'ancienneté totale du salarié dans le calcul des indemnités et des congés payés. L'ancien employeur, quant à lui, garde le droit de licencier un salarié jusqu'à ce qu'intervienne le changement dans la direction de l'entreprise. Il y aurait cependant un abus de sa part si une collusion avec le nouvel employeur était prouvée dans le but de priver le salarié

Si, à l'inverse, la modification du lieu de travail n'entraîne pas un changement de résidence pour le salarié, les conséquences de la modification s'apprécient en fonction de l'importance du déplacement imposé par l'employeur et du préjudice causé au salarié ; ainsi la rupture sera à l'initiative de l'employeur si le déplacement entraîne un surcroît de fatigue pour le salarié en raison de l'allongement notable du trajet, le refus du salarié le contraindra à démissionner. Ces règles cessent de s'appliquer de manière aussi impérative lorsque les possibilités de déplacement ou le transfert pour nécessités de service sont prévues par le contrat de travail

Les règles anciennes applicables à ce type de licenciement sont maintenues. L'article 43 prévoit un préavis ou délai congé. L'article 44 se réfère à la notification.

a) Le préavis ou le délai congé

On peut le définir comme étant le laps de temps qui se situe entre la date de notification du licenciement et celle de la rupture effective de celui-ci. Cette formalité est d'une

b) Le régime de la faute grave ou licenciement disciplinaire

La faute peut être légère, grave ou lourde. Chacune d'entre elle entraîne des conséquences qui lui sont propres que ce soit sur le plan de la rupture du contrat ou bien sur le plan de l'indemnisation de celle-ci.

En tout état de cause, le législateur a prévu des cas de fautes graves imputables aussi

Ces derniers sont choisis par le salarié en personne et ce dans un délai n'excédant pas 8 j de la date de la commission du fait reproché.

* La remise du P.V est la liste des sanctions au salarié un P.V est rédigé à ce sujet. Il doit être signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié. De même la décision de sanction indiquée dans l'article 37 est également remise à celui-ci en personne avec accusé de réception ou au moyen d'une lettre recommandée et ce dans un délai de 48h à

- Demande d'éligibilité pour les fonctions de délégué du personnel ou l'exercice de cette fonction ou le fait de l'avoir exercé auparavant.
- Dépôt d'une plainte contre l'employeur.
- La race, la couleur, le sexe, la situation de famille, conviction, opinion politique etc...

*** Sanctions du licenciement abusif**

C/ L'apurement de la situation à la suite de la rupture :

Une fois le lien contractuel rompu, l'employeur et le salarié doivent procéder à l'apurement de leur situation. Dans ce cas, la rupture s'avère assez coûteuse pour l'employeur. Outre les indemnités qui interviennent à l'issue du licenciement, d'autres formalités restent à sa charge. Le salarié, à son tour, reste dans certaines conditions, redevables de quelques obligations.

1) L'indemnisation du salarié licencié :*** Les conditions d'octroi de l'indemnité de licenciement**

Cette indemnité n'est pas due par l'employeur qu'en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée. La rupture doit être le fait de l'employeur conséquent elle est exclue à la suite de la démission du salarié ou d'un cas de force majeure. De même, le licenciement ne doit pas être motivé par la faute grave du travailleur. Ce dernier doit nécessairement avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise. Il doit être engagé pour une durée indéterminée lorsque le licenciement intervient après 6 mois de travail effectif.

- Dans l'espace : limitation de la zone territoriale où toute activité concurrente est interdite.

Quant à la nature de l'activité qui ne pourra être exercée.

*** Le reçu pour solde de tout compte (article 73 du code)**

C'est un reçu délivré par l'employeur suite à la fin du contrat pour quelle que cause

§ II - Le licenciement pour cause technologiques structurelles ou économiques (article 66).

C'est un licenciement qui trouve son champ d'application dans les entreprises commerciales, industrielles, dans des exploitation agricoles, forestières et assimilées employant au moins 10 salariés.

A/ Procédure

Aucune personne, y compris le juge, ne peut se substituer à lui dans cette appréciation.

4) L'autorisation du gouverneur

Le licenciement des salariés en totalité ou en partie nécessite l'accord du gouverneur dans un délai n'excédant pas 2 mois à partir du jour du dépôt de la demande faite par l'employeur au délégué régional chargé du travail. Cette demande, comme il a été exposé

Section I : La durée de travail.

En France avant 1841 la durée de la journée de travail n'était précisée par aucun texte. La loi de 1841 élabora quelques mesures en faveur des enfants. La journée de 12 heures fût appliquée pour tous les ouvriers.

En 1919, le principe de la journée de 8 h avait été posé par le traité de versailles. De nos jours, la réduction du travail hebdomadaire à 35 heures figure parmi les principales

Dans les mêmes établissements, les ouvriers et employés ne peuvent être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail : heures d'entrée et de sortie du matin et de l'après midi. En dehors de ces heures, les travailleurs de l'établissement ne peuvent être occupés que conformément à un horaire de travail bien affiché dans l'entreprise.

Le législateur a limité la durée du travail effectif mais dans certains établissements

Soit par suite de mortes-saisons ou de baisses d'activités saisonnières, interrompant collectivement le travail.

B- Le repos hebdomadaire

Il est réglementé par le dahir du 2 juillet 1947. Le repos hebdomadaire au Maroc est régi par les principes suivants :

§ II Le congé annuel payé.

Tout travailleur a droit à un congé annuel d'une durée suffisante pour lui permettre de se reposer des fatigues et des soucis de son travail. Il est interdit d'occuper un travailleur durant son congé.

A droit à un congé, tout travailleur qui, dans l'année grégorienne, justifie d'au moins six

Ces travailleurs ont le droit à une indemnité compensatrice pour cela. Néanmoins, la dernière période de travail effectif ne donne pas droit à l'indemnité si elle est inférieure à 26 jours.

Section II : La rémunération.

La rémunération ou le salaire apparaît à la fois comme la contrepartie du travail et de la disponibilité du salarié. C'est une créance alimentaire. En tant que revenu essentiel et même unique de la grande majorité de travailleurs, c'est le moyen de subsistance pour eux et

3/ salaire au pourcentage.

Pratiqué surtout dans les profession commerciales. Les employés touchent un salaire fixe, mensuel plus un pourcentage sur les affaires qu'ils traitent. Les représentants du commerce (V.R.P) perçoivent une rémunération en fonction de la clientèle développée ou créée.

4/ Salaire au pourboire

Il est déterminé par un texte réglementaire, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Il est calculé dans les activités non agricoles en fonction de la valeur déterminée par voie réglementaire. On y inclut les pourboires, les compléments de salaire en espèce ou en nature. Les intérêts en nature ne sont pas prises en compte pour ce calcul dans les activités

2°/ Prescription

Lorsque le salaire n'est pas régulièrement payé une action en réclamation du salaire peut être envisagée. Elle est subordonnée à l'employeur du droit au paiement et à son exercice avant l'expiration du délai de prescription. A la première condition il faut rappeler que le salarié n'a droit au salaire que d'il a réalisé le travail. Quant au délai de prescription, l'action en réclamation se prescrit par une année de 365 jours (article 388 DOC). Ce délai commence

Dans le cadre de la prévention contre ces risques qui sont susceptibles de compromettre la santé ; le législateur a réglementé les services médicaux du travail. Parallèlement à ces services il a créé un certain nombre d'institutions spécialisés.

Section I : Les services médicaux du travail

Des services médicaux autonomes du travail doivent être institués d'après l'article

1°/ Chaque salarié, avant le commencement de son travail ou à la limite après expiration de la période d'essai doit s'y soumettre. Il s'agit d'une visite médicale d'embauche.

2°/ Chaque salarié, au moins une fois tous les douze mois doit subir visite lorsqu'il atteint 18 ans ou il dépasse cet âge, et tous les 6 mois pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans.

1°/ La fonction consultative

A l'égard de l'administration, les chefs des services, le chef des services sociaux il est consulté sur les matières suivantes :

Contrôle des conditions générales d'hygiène dans l'établissement

Vis-à-vis de l'employeur, il est lié par un contrat dans lequel les règles de l'éthique professionnelle sont observées. Ainsi, il doit exercer ses fonctions en toute indépendance et liberté que ce soit à l'égard de celui-ci ou envers les salariés.

Toute mesure disciplinaire prise à son encontre par l'employeur par le chef du service médical l'inspection du travail après avis du médecin contrôleur.

Section II les autres institutions médicales

Plusieurs institutions interviennent dans le cadre de la médecine du travail.

§I Le comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

Il est institué dans les établissements industriels, commerciaux, de l'artisanat, les exploitations agricoles et forestières et leurs annexes employant au moins 50 salariés.

A/ Composition.

Le CHS se compose de :

- L'employeur ou son représentant en tant que président,
- Chef du service de sécurité, à défaut, un ingénieur ou un cadre technique travaillant dans l'établissement nommé par l'employeur.
- Médecin du travail de l'établissement.
- 2 Délégués du personnel élus par leurs pairs.
- Un ou deux représentants syndicaux de l'établissement.

Le comité peut convoquer pour ses réunions toute personne appartenant à l'établissement et ayant une compétence et une expertise dans le domaine médical et de la sécurité professionnelle surtout le directeur de la production.

B/ Attributions

Le CHS se voit attribuer plusieurs fonctions. Certains sous l'ordre général, d'autres concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1°/ Les attributions d'ordre général.

Elles sont prévues dans l'article 338 du code. Ce sont :

- Cerner les risques professionnels qui menacent les salariés.
- Faire appliquer les textes législatifs et réglementaires dans les domaines de la sécurité et la protection de la santé.

- Veiller sur le bon entretien de l'utilisation du matériel destiné à la protection des salariés contre les risques professionnels.

- Veiller sur la protection de l'environnement dans l'établissement et son alentour.

- Prendre toute initiative intéressante notamment les méthodes de travail...

- Faire des propositions, concernant la réinsertion des handicapés par un des salariés de l'entreprise.

- Donner des avis sur le fonctionnement du service médical du travail.

- Développer la sensibilisation de la nécessité d'éviter les risques professionnels, et l'esprit de la protection de la sécurité au sein de l'établissement.

2°/ Les attributions en matière d'accident de travail et de maladie professionnelle.

Suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle le CHS procède à une enquête. Celle-ci est faite par deux membres parmi les autres. L'un représente l'employeur, l'autre les salariés. Ils sont tenus de déposer un rapport conforme au modèle déterminé par les autorités gouvernementales chargées de travail relatant les circonstances dans lesquelles est survenu l'accident ou la maladie en cause.

Un exemplaire de ce rapport est envoyé par l'employeur à l'inspecteur du travail et au médecin du travail dans les 15 jours qui suivent leur survenance.

À la fin de chaque année, le CHS dépose un rapport annuel au sujet de l'évolution des risques professionnels dans l'établissement.

C/ Le fonctionnement .

Le CHS tient ses réunions, sur convocation de son président chaque trois mois, et toutes les fois en cas de nécessité et suite à un accident qui aurait entraîné des conséquences graves.

Les réunions se tiennent dans l'établissement, dans un lieu ad hoc, au cours des heures de travail. Le temps passé dans lesdites réunions est considéré comme étant heure de travail effectif et il est payé comme tel.

Les P.V. de réunion en cas de survenance d'un accident sont transcrits dans un registre spécial ainsi que le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et le programme annuel de prévention contre ces mêmes risques.

§ II Le conseil de la médecine du travail et de la prévention contre les risques professionnels

C'est une institution créée auprès de l'autorité gouvernementale chargée de travail dont les fonctions est de faire des propositions et des avis en vue de promouvoir l'inspecteur médicale du travail, les services médicaux du travail et tout ce qui a trait à la protection de la santé la sécurité professionnelle et la prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ce conseil est présidé par le ministre chargé de l'emploi ou son représentant. Il se compose de deux représentants de l'administration, des organisation professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives de salariés.

Section III : Les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La réparation des A.T et des M.P a été instituée au Maroc à l'époque du protectorat par le dahir du 25 juin 1927 pour la zone française et par le dahir de 13 Mars 1936 pour la zone espagnole.

Le dahir du 25 juin 1927 modifié par celui du 6 février 1963 est entré en vigueur le 31 mars 1928. Ses dispositions s'appliquent également depuis l'entrée en vigueur du dahir du 21 mai 1943 aux M.P et il a été étendu progressivement à de nouvelles catégories de travailleurs notamment à la totalité du personnel des exploitations agricoles en vertu du dahir du 12 mars 1945. Il constitue actuellement le texte de base en matière de réparation des A.T et des M.P. De plus il a été déclaré applicable par le dahir du 24 septembre 1957 complété par celui de 22 août 1958 à la province de Tanger où il avait substitué le système de réparation établi sous l'empire des dispositions des articles 786 à 800 du D.O.C de la zone de Tanger. Depuis il a été étendu à l'ancienne zone du protectorat par un arrêté du 21 novembre 1958. Ainsi avant de parvenir à la présentation de l'indemnisation en la matière, il convient de définir l'ensemble des événements couverts.

§ I Les événements couverts.

Trois principaux événements sont couverts. Il s'agit des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles.

A- Les accidents du travail

Quid de la notion d'accident et de sa relation avec le travail ?

1/ LA notion d'accident de travail

Aux termes de l'article 3 du dahir de 25 juin 1927 « est considéré comme accident du travail (...)

l'accident quelle qu'en ait été la cause survenue par le fait ou à l'occasion du travail. Cette définition soulève deux sortes de difficultés à savoir :

- La définition de l'accident du travail
- La détermination de son caractère professionnel

En fait la victime n'a droit à la réparation aménagée par la législation sur les accidents du travail que dans la mesure où le préjudice est dû à un accident. C'est ainsi que la jurisprudence a longtemps affirmé que l'accident est caractérisé par l'action soudaine et violente d'une cause extérieure provoquant une lésion sur l'organisme humain. A partir de cette définition jurisprudentielle cette notion implique la conjonction de trois éléments :

- Origine extérieure
- Violence soudaine
- Lésion

Les conditions d'extériorité peuvent être éliminées. En réalité le caractère professionnel du préjudice rend superflue l'extériorité. En ce qui concerne la violence, un simple effort du travailleur ou un faux mouvement de sa part entraînant une entorse doit être réparé. Par contre c'est au critère de soudaineté qu'il faut s'attacher du fait qu'il n'a pas une date prévisible.

2/ Le lien entre l'accident e le travail

Pour que la victime puisse prétendre à la réparation applicable en la matière, il faut qu'il existe un certain lien entre le travail et cet accident. Ainsi on pourrait considérer comme accident de travail l'accident causé par l'exécution même du travail et par le fait du travail. Autrement dit, c'est celui qui ne serait point survenu si la victime n'avait exercé aucune activité professionnelle. Dans ce cas les juges dégagent la présomption d'accident du travail lorsque celui-ci survient au moment et au lieu de travail. Ils se réfèrent à ces deux critères (temps et lieu) pour faire prévaloir la notion de subordination sous l'empire de laquelle se trouvait le travailleur. Parfois le problème est un peu complexe dans la mesure où celui-ci se trouve sous le contrôle et la surveillance réelle ou supposée de son employeur.

B- Les accidents de trajet

L'article 6 a étendu le bénéfice de la législation sur les accidents du travail aux victimes d'accidents survenus pendant certains parcours allers et retours rendus nécessaires par le travail. Le trajet protégé présente quelques conditions légales afin d'éliminer les détours.

1/ conditions relatives au trajet.

L'article précité vise les accidents survenus sur le parcours aller et retour entre :

a) Le lieu du travail et sa résidence principale ou une résidence secondaire présentant un caractère certain de stabilité, ou tout autre lieu où le travailleur se rend d'une façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.

b) Le lieu du travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas qu'il s'agisse du petit déjeuner, du déjeuner ou du dîner même si ce repas est pris habituellement chez un parent ou un particulier.

c) Le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas et sa résidence.

2/ Le problème des détours et des interruptions.

L'article 6 précise que l'assimilation faite ci-dessus ne vaut que dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou étranger aux nécessités de la vie courante ou indépendante à l'emploi.

En principe le trajet protégé est le plus bref. Cela suppose que l'intéressé a suivi le chemin le plus direct. Les détours ou les interruptions font, en règle générale, perdre aux travailleurs le bénéfice de la protection. Cependant la jurisprudence connaît un tempérament à ce principe. Ainsi les détours et interruptions ne privent pas le salarié de la protection s'ils ont un certain rapport avec l'exécution du travail (chercher par exemple les instruments du travail) ou bien justifier par des nécessités essentielles de la vie courante.

De même, le temps du trajet et le temps normal d'aller et de retour. Si le salarié quitte son travail avant l'heure normale, il ne sera couvert que s'il a reçu l'autorisation expresse ou tacite de partir.

C- Les maladies professionnelles.

Le législateur a été conduit à assimiler aux accidents du travail les maladies suscitées par l'accomplissement de certains travaux. Sont considérés comme maladies professionnelles au sens de la loi les manifestations morbides, infections microbiennes et autres affections dont la liste limitative est fixée par arrêté du ministre du travail. La maladie professionnelle provient comme l'accident du travail d'une cause extérieure au travailleur, mais s'en différencie par le fait qu'elle présente un caractère de progressivité contrairement à l'accident du travail qui a un caractère de soudaineté.

§ II L'indemnisation au titre de la législation sur les accidents du travail.

La législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles s'applique aux entreprises industrielles, commerciales, agricoles, aux professions libérales, aux sociétés civiles, coopératives etc.... Le législateur a dressé une liste limitative dans les articles 7 et s. du dahir de 1927. L'indemnisation suppose une procédure préalable. Elle est alimentée par un fond spécial qu'on appelle fonds de garantie et de majoration.

A-La procédure d'indemnisation

Cette procédure s'exerce au niveau de deux phases : une phase administrative et une phase judiciaire.

1/ La déclaration de l'accident ou la phase administrative.

Elle comporte le dépôt d'une déclaration par la victime ou ses ayants causes auprès de l'employeur. Cette déclaration doit se faire dans le jour où l'accident s'est produit et au plus tard sauf cas de force majeure dans les 24 heures. En cas d'empêchement, l'article 15 précise que cette déclaration peut être faite jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident.

A son tour, l'employeur doit déclarer l'accident dans les 48 h. à l'autorité municipale ou locale, ou à la gendarmerie ou encore au poste de police. Il doit déposer un certificat médical, dit certificat initial indiquant l'état de la victime et les conséquences de l'accident. Lorsque la durée de l'incapacité totale est supérieure à celle qui est prévue dans le certificat initial il sera établi un certificat de prolongation. Lors de la guérison avec ou sans incapacité permanente un certificat médical indiquant les conséquences définitives de l'accident sera déposé dans les mêmes formes que le certificat initial. L'autorité qui a reçu ce certificat doit aviser l'inspecteur du travail.

2/ La phase judiciaire

Elle est susceptible de connaître trois étapes : une enquête, une tentative de conciliation et le jugement.

a) L'enquête

L'autorité qui a reçu la déclaration de l'accident doit transmettre au tribunal de première instance du ressort où l'accident s'est produit la déclaration accompagnée du certificat médical. Le juge doit procéder à une enquête lorsque la victime est décédée ou lorsque la blessure paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle de travail. L'enquête a pour but de déterminer l'identité de la victime, la nature des lésions, l'existence et l'identité des ayants droit, la rémunération du travailleur. Après l'enquête le président du tribunal procède à une tentative de conciliation.

Deuxième Partie : Institutions du travail et relations sociales au sein de l'entreprise

Dans Le cadre de cette partie, il convient d'exposer d'une manière succincte l'entreprise en tant que lieu dans lequel s'effectue le travail. Plus que jamais l'entreprise constitue le domaine dans lequel s'épanouissent les relations sociales. Ainsi cette partie comportera deux titres fort importants à savoir :

- L'entreprise et les institutions représentatives du personnel
- Les relations sociales au sein de l'entreprise.

Titre premier : L'entreprise et les institutions représentatives du personnel

En principe plusieurs institutions doivent normalement être traitées dans le cadre de ce titre telles que les institutions administratives et judiciaires. Toutefois seule l'entreprise en tant qu'unité sociale et humaine sera envisagée, naturellement avec les pouvoirs de son chef et la représentation du personnel.

Chapitre I : L'entreprise et les pouvoirs de son chef.

L'entreprise en tant qu'unité financière de gestion est le lieu où se nouent et s'exécutent les contrats de travail. Elle se distingue de l'établissement qui forme une unité technique de production. Elle constitue l'un des éléments du patrimoine de son propriétaire. Ce dernier va bénéficier de certains pouvoirs qui lui permettront de gérer sa propriété.

Ainsi dans l'entreprise individuelle, le propriétaire exerce lui même les pouvoirs. Il est à la fois employeur et chef d'entreprise. Par contre lorsque l'entreprise est exploitée par une société, cette dernière est l'employeur. Le chef d'entreprise sera une personne physique (représentant légal de la société, gérant de S.A.R.L, président du conseil d'administration dans les sociétés anonymes).

Fréquemment, le chef d'entreprise personne physique est amené à déléguer une partie de ses pouvoirs à des cadres de direction. Lorsque l'entreprise exerce son activité dans plusieurs centres quand elle a des établissements distincts, une partie de ces pouvoirs est exercée par le chef d'établissement.

Ces précisions liminaires s'imposent pour cerner davantage la notion d'entreprise et les pouvoirs de son chef.

Section I : Notion d'entreprise

Pour pouvoir parler de l'entreprise au sens de droit du travail, il faut préciser d'abord ses concepts théoriques et ses éléments constitutifs ensuite.

§ I Les théories juridiques de l'entreprise

La détermination de la nature juridique de l'entreprise revient en définitive à dégager ses théories.

A- Théorie patrimoniale et contractuelle

Cette théorie fait appel à deux concepts :

- La propriété
- Le contrat

Le droit de propriété explique en partie les prérogatives du chef d'entreprise. Celui-ci est en effet propriétaire des moyens de production. Dans la petite et la moyenne entreprise il existe une confusion entre les moyens de production et le chef d'entreprise. Il peut donc exercer les prérogatives attachées à ce droit (USUS – FRUCTUS – ABUSUS). Ceci explique que l'employeur puisse décider de la création, de la transformation ou de la cessation de son activité économique. Ceci explique également que l'employeur puisse obtenir l'expulsion des salariés grévistes qui occupent son entreprise.

L'existence du contrat de travail renforce les pouvoirs de l'employeur et lui permet d'agir sur les salariés. Ses derniers se trouvent en effet placés dans une situation de subordination juridique par rapport à leur employeur. Cette conception de l'entreprise connaît cependant un certain nombre de limites aux prérogatives de l'employeur. La notion d'abus de droit peut en effet être utilisée aussi bien au niveau de droit de propriété qu'au niveau du contrat, mais cette notion n'est pas assez protectrice des intérêts des salariés. Ceux-ci doivent apporter la preuve d'une faute commise par l'employeur et ils ne peuvent obtenir qu'une réparation par équivalent.

La conception patrimoniale et contractuelle domine aujourd'hui le droit positif. L'employeur ne tient cette prérogative que de lui même. Le juge ne peut la restreindre. Cependant le droit social impose à l'employeur le respect des règles destinées à accorder aux salariés un certain nombre de garanties.

B- Théories institutionnelle et communautaire.

L'origine de cette de cette théorie doit être recherchée auprès de certains auteurs allemands. En France, elle a été précisée et développée par P. DURAND. Cette théorie est radicalement opposée à la précédente. Elle repose sur les concepts de communauté et de relation de travail.

L'entreprise est ici une société, une communauté hiérarchisée à l'intérieur de laquelle les individus sont solidaires et poursuivent une fin commune. Elle est ainsi comparable à la cellule ou à la famille. Les pouvoirs de l'employeur ne sont plus ceux d'un propriétaire, mais d'un chef tenu d'assurer les biens communs et responsable de la bonne marche de la communauté.

Le contrat de travail doit dans cette conception être remplacé par la notion de relation de travail. Le contrat a en effet un aspect beaucoup plus individualiste. L'accent doit être mis sur l'aspect social, l'aspect communautaire. La relation de travail prend naissance par l'entrée du salarié dans la communauté de travail. Le salarié ne promet pas seulement une prestation de travail, il s'engage lui même et les liens qui l'unissent à l'employeur sont particulièrement étroits.

Cette conception institutionnelle de l'entreprise a un aspect idéaliste très marqué. Elle ne correspond guère à la réalité économique et sociale. Les intérêts des partenaires sociaux à l'intérieur de l'entreprise demeurent encore divergents sinon opposés. Il n'y a ni esprit, ni conscience d'entreprise à part quelques rares exceptions (Japon). On peut cependant constater que certaines règles de droit social ne s'expliquent peut être plus par l'existence du contrat mais par une certaine adhésion du salarié à l'entreprise. Il aurait en quelque sorte un lien d'entreprise au delà du lien contractuel (indemnité de licenciement, maintien du contrat de travail en cas de transfert de l'entreprise, clause de non concurrence).

§ II Les éléments constitutifs de l'entreprise

On s'accorde pour dire que l'entreprise, en droit du travail, résulte de la conjonction de trois éléments : une activité, un personnel pour l'accomplir et un employeur chargé de faire accomplir.

A- Le personnel

Au regard du droit commercial il y a entreprise dès l'instant où une activité de nature industrielle ou commerciale est exercée fut-ce par un seul individu (en France) ou par deux individus (au Maroc).

Au regard de droit du travail, c'est la collectivité des travailleurs salariés qui concourent à la formation de l'entreprise. Cet ensemble forme le personnel.

Par ailleurs la plupart des textes en se référant à la notion d'entreprise fixent le nombre minimum de travailleurs à partir duquel ils reçoivent application. Ex : La représentation du personnel n'est exigée que lorsque l'entreprise employant au moins dix salariés. L'aménagement chambres d'allaitement nécessite un minimum de cinquante femmes ayant plus de quinze ans. (cinquante salariés pour le service médical).

En outre sont englobés dans le personnel tous les salariés liés en vertu d'un contrat de travail. Ayant pris conscience de la solidarité d'intérêt unissant ses différentes catégories il a opté pour sa représentation propre et pour des luttes concertées en vue de faire prévaloir ses revendications.

B- L'organe de direction.

La détermination du chef d'entreprise n'est pas identique selon qu'il s'agisse d'une entreprise individuelle ou d'une entreprise ayant la forme d'une société. L'industriel ou le commerçant propriétaire en est le chef.

Dans l'entreprise sociétaire l'organe directeur peut être soit un associé dans une société en nom collectif, soit un gérant dans une SARL ou un P.D.G dans une société anonyme. A défaut ce serait une personne morale ayant la qualité d'employeur lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements.

Le chef de cet établissement ne bénéficie que des pouvoirs limités qui lui sont expressément confiés dans le cadre de sa délégation et sur un plan purement technique, il demeure soumis aux décisions du chef d'entreprise.

C- L'activité, objet de l'entreprise :

L'activité, objet de l'entreprise est souvent d'ordre économique et tend à la réalisation d'un profit. Mais une œuvre purement philanthropique, une association à but désintéressé employant un personnel salarié constitue également une entreprise au regard du droit du travail. C'est cette activité qui détermine le classement de l'entreprise dans une branche professionnelle et qui lui offre son identification. Souvent elle évolue avec la rentabilité de son activité selon les données techniques ou économiques.

Section II : Les pouvoirs du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise exerce trois pouvoirs essentiels : Pouvoir de direction, pouvoir réglementaire, pouvoir disciplinaire.

§ I Le pouvoir de direction :

Ce pouvoir se déduit de la définition même du contrat du travail dont le critère est le lien du subordination. Il faut préciser le contenu et le contrôle de ce pouvoir.

A- Le contenu du pouvoir de direction

L'employeur est maître de l'emploi de ses travailleurs. Il peut leur assigner telle ou telle fonction compte tenu des aptitudes et de leur qualification professionnelle. Il peut supprimer les emplois et congédier une partie du personnel comme il est maître de la carrière des salariés et de leur promotion.

Ce pouvoir de direction, s'il consiste à gérer et à commander, ne signifie pas qu'il n'obéit pas à certaines limites. Ainsi le chef d'entreprise doit respecter les lois et les règlements concernant le travail.

B- Le contrôle du pouvoir de direction

A priori, il n'y a pas un contrôle véritable. L'employeur dispose d'un pouvoir de direction souverain dans la gestion de son entreprise. Cette souveraineté a été affirmée de façon particulièrement nette par la jurisprudence. Cependant ce contrôle s'exerce à la suite de certains événements notamment en cas de licenciement, de fermeture d'établissement, d'élaboration du règlement intérieur etc....

Section II : Le pouvoir réglementaire de l'employeur

Ce pouvoir se manifeste par la mise en place de prescriptions relatives à l'exécution du travail. L'ensemble de ces prescriptions constitue en quelque sorte le statut de l'entreprise. Il permet d'assurer une certaine conformité et continuité de la situation du personnel dans l'entreprise. Le document qui concrétise ce pouvoir réglementaire est appelé « règlement intérieur » ou encore « règlement d'atelier ». Il varie selon l'importance et l'activité de l'entreprise. Il s'impose aussi bien à l'employeur qu'au salarié.

A/ Elaboration du règlement intérieur.

L'article 138 du code décide que tout employeur, employant habituellement au moins 10 salariés doit établir dans les deux ans qui suivent l'ouverture de son établissement ou son entreprise un règlement intérieur, et ceci après avoir informé les délégués du personnel et les représentants syndicaux sur son contenu. Il doit l'envoyer à l'autorité gouvernementale de travail en vue de l'approuver. Cette autorité peut exiger le retrait ou la modification des dispositions violant la législation du travail.

Toute modification ultérieure de ce règlement est soumise aux mêmes formalités.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer ses salariés du contenu de ce règlement comme le prévoit l'article 24. Il doit également l'afficher dans un endroit accessible à tous en général devant les portes d'entrée et de sortie sinon au lieu où ils perçoivent généralement leur paie. Une copie de ce règlement est délivrée au salarié s'il la demande.

B/ Le contenu du règlement intérieur.

Le règlement intérieur est un document écrit qui comporte, comme nous allons le voir un certain nombre de dispositions.

A cet effet l'autorité gouvernementale chargée de travail, après avoir consulté les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs détermine un modèle du règlement intérieur qui comporte notamment.

1°/ Des dispositions générales concernant l'emploi des travailleurs, le régime du licenciement, les congés et les absences.

2°/ Des dispositions spéciales concernant l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité.

3°/ Des dispositions concernant l'organisation de l'insertion en cas de survenance d'une inaptitude sujet à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Ce modèle vise au paragraphe premier de cet article est considéré comme étant un règlement intérieur pour les entreprises employant moins de 10 salariés.

Aussi, l'employeur ou son représentant doit indiquer dans ce document les conditions, l'endroit et les heures durant lesquelles il recevra chaque travailleur suite à sa demande soit à titre individuel soit en compagnie du délégué du personnel ou du représentant syndical dans l'établissement à condition que les jours de réception ne doivent pas être inférieurs à un seul jour par mois.

§ III Le pouvoir disciplinaire

L'employeur a une autorité sur les salariés. Ces derniers ont l'obligation d'obéissance. Le manquement qui lui est apporté permet l'exercice des sanctions qui ne sont pas sans limites

A- L'exercice du pouvoir disciplinaire

Il peut se manifester selon plusieurs formes : d'après le statut type les sanctions que les salariés peuvent encourir sont :

- La réprimande par écrit.
- Le changement de service ou d'atelier.
- La rétrogradation.
- Le renvoi temporaire pour une durée n'excédant pas huit jours.
- Le renvoi définitif.

Ces sanctions peuvent être prononcées soit directement par l'employeur soit après un avis émis par le conseil de discipline dans les entreprises où un tel conseil est constitué. Aux sanctions précédentes il faut ajouter l'amende dont le régime juridique est tout à fait particulier.

B- Le contrôle juridictionnel

Ce pouvoir n'est pas absolu. Il reste soumis au contrôle juridictionnel. Ainsi le travailleur qui estime être frappé injustement d'une sanction peut saisir la section sociale du tribunal de première instance. Les juges vont être amenés à contrôler la matérialité de la faute prétendue et vérifier si l'employeur n'avait pas commis de détournement de pouvoir et surtout la proportionnalité de la faute à la sanction.

Chapitre II : Les institutions représentatives

Le système de la représentation du personnel dans l'entreprise marocaine se construit progressivement de telle sorte qu'une institution vient s'ajouter à l'autre : les délégués du personnel d'abord, le comité d'entreprise par la suite.

Juridiquement parlant les premiers sont les gardiens du droit. Ils veillent à ce que l'employeur applique correctement les textes. Ils ont surtout une fonction revendicative.

Le second gère les activités sociales et économiques de l'entreprise. Il possède des pouvoirs et des droits plus importants dans ces domaines.

Section I : Le comité d'entreprise

En France le comité d'entreprise est créé en 1945 dans le but d'intérieur dans le domaine de la vie économique et de l'organisation de l'entreprise. Depuis 1982 ses fonctions se sont vues s'accroître et désormais l'employeur doit informer régulièrement le comité de la marche générale de l'entreprise. Il doit le consulter sur tout projet de modification de l'organisation économique, juridique sociale et technologique de l'entreprise.

Ce sont les deux grands rôles du comité : information et consultation.

Au Maroc l'article 464 institue ce comité dans les établissements employant habituellement au moins 50 salariés ayant une vocation consultative.

Il est à noter que le cadre général de cette institution n'est pas encore précisé. Ce sera l'objet d'un décret d'application. En l'occurrence, on mentionne l'élection de ses membres, leur mandat, leur nombre, le comité d'établissement pour l'entreprise comportant plusieurs établissements, la manière de remplir ses fonctions etc...

§ I Composition du comité d'établissement

Il est prévu que le comité comporte :

- L'employeur ou son représentant.
- Deux délégués de salariés élus parmi les délégués.
- Un ou deux représentants syndicaux de l'entreprise s'ils en existent.

Ce comité se réunit une fois tous les six mois et chaque fois en cas de nécessité.

Durant ses réunions il peut convoquer toute personne appartenant à l'entreprise ayant une capacité et une expertise dans le domaine des ses attributions afin de participer dans ces réunions. Tous les membres sont tenus au secret professionnel.

§ II Les attributions consultatives du comité d'établissement

Dans le cadre des attributions consultatives qui lui sont octroyés, le comité d'établissement se charge des questions suivantes :

- Les changements structurels et technologiques de l'établissement.
- Le bilan social.
- La stratégie de production de l'établissement et les moyens de faire augmenter la rentabilité.
- Etablissement de projets sociaux, au profit de travailleurs et le fait de veiller sur l'exécution.
- Programmes de formation et l'apprentissage en vue de l'intégration professionnelle, de la lutte contre l'analphabétisme et la formation continue pour les travailleurs.

Pour cela, les membres du comité peuvent recevoir toutes les indications, documents nécessaires leur permettant d'accomplir les fonctions qui pour sont consenties.

Section II : Les délégués du personnel.

Les relations entre employeurs et salariés sont longtemps demeurées essentiellement individuelles fondées sur l'existence du contrat de travail. Peu à peu les salariés ont pris conscience du fait qu'ils formaient une véritable collectivité liée par une solidarité d'intérêts. N'étant plus considérés comme de simples individus isolés, les salariés ont émis le désir de participer activement à la vie de l'entreprise. Cette participation s'est concrétisée au Maroc par l'institution des délégués du personnel ayant pour mission essentielle d'exprimer les réclamations et les revendications du personnel à la direction de l'entreprise. Le texte fondamental en ce domaine est le dahir du 29 octobre 1962. Actuellement, le code régit cette institution dans les articles 430 et s.

§ I La désignation des délégués du personnel

A/ Les délégués du personnel à élire

L'article 430 déclare qu'il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements soumis à l'application du code du travail dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés. Le nombre des délégués à élire est le suivant :

- De 10 à 25 salariés 1 délégué.
- De 25 à 50 salariés 2 délégués.
- De 51 à 100 salariés 3 délégués.
- De 101 à 250 salariés 5 délégués.
- De 251 à 500 salariés 7 délégués.
- De 501 à 1000 salariés 9 délégués.

A chaque délégué titulaire figure un délégué suppléant élu dans les mêmes conditions. Il est chargé de le remplacer lorsqu'il ne peut exercer son mandat ou lorsqu'il le perd par tranche de 500 salariés on ajoute 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant.

B/ Les élections

1) Les électeurs

Est électeur tout salariés, quel que soit son sexe âge de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 6 mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation à une peine afflictive ou infamante. Les électeurs sont groupés dans deux collèges électoraux.

Un collège regroupe les ouvriers et les employés

L'autre collège regroupe les cadres et assimilés

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et let la répartition des sièges à pour voir entre les deux collèges doivent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les salariés. En cas de désaccord on recourt à l'arbitrage de l'inspecteur de travail est nécessaire.

2) Les candidats

sont éligibles les salariés de nationalité marocaine âgés de 20 ans, ayant travaillé dans l'établissement depuis un an sans interruption et n'ayant pas subi de condamnation. Les ascendants, descendants du chef d'entreprise ainsi que ses frères et alliés du même degré ne sont pas éligibles.

3) Le mandat électoral

D'après l'article 434 les délégués sont élus pour une mandat qui sera déterminée par décret. Pour les entreprises de travail temporaire le mandat couvre l'activité saisonnière. De ce fait les délégués doivent être élus entre le 56^{ème} jour et le 60^{ème} jour qui suivent l'ouverture de la saison.

Il est à noter que la fin du mandat s'opère par le décès du délégué, le retrait de confiance, la démission, la retraite, la fin du contrat de travail, ou par jugement définitif pour sanction ferme.

Ainsi, lorsque le délégué est suspendu dans l'exercice de ses fonctions pour l'une des causes susmentionnée il est remplacé par le délégué suppléant qui appartient à sa catégorie professionnelle et à sa liste électorale. A ce moment il devient délégué titulaire jusqu'à ce que le mandat du premier s'expire.

Section II : Les fonctions des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus pour 6 ans. Leur mandat est renouvelables. Les délégués constituent un intermédiaire entre l'ensemble du personnel et l'employeur. Un certain nombre de prérogatives leur ont été accordées afin qu'ils puissent remplir leur mission dans de meilleures conditions.

§ I : La mission des délégués du personnel

Les délégués ont pour mission de présenter au chef d'établissement les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites. Chaque salariés a donc la possibilité de s'adresser directement à l'employeur afin d'exprimer un certain nombre de doléances concernant les conditions de travail.

Mais, cette faculté ne serait en aucun cas dispenser le chef d'entreprise de procéder aux élections des délégués lorsque les effectifs sont réduits. La mission des délégués concerne exclusivement l'aspect social de la vie dans l'entreprise c'est à dire toutes les conditions de travail (hygiène, sécurité, salaire, ect...). Ils ne peuvent prétendre participer à la gestion économique et financière de l'entreprise. Dans la mesure où un accord ne peut être obtenu avec la direction de l'entreprise, les délégués sont en droit de saisir l'inspection du travail.

§ II : Les modalités d'exercice de la mission

1°) Les heures de délégation

Pour remplir efficacement leur mission, les délégués doivent disposer d'un certain temps de délégation. Cette période est fixée à 15 heures par mois. Les délégués peuvent aussi étudier les réclamations qui leur sont soumises et éventuellement de décider de certaines modalités d'action. Le temps de délégation ne doit pas être activité syndicale. Les 15 heures par mois sont rémunéré comme heure de travail effectif dans l'entreprise. Les délégués ne doivent en effet subir aucune perte de salaire en raison de leur fonction.

2°) La liberté de déplacement

Les représentants du personnel doivent pouvoir se déplacer librement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Pour apprécier les conditions de travail et recueillir des renseignements, ils doivent pouvoir circuler librement dans les différents ateliers et services de l'établissement. Ils n'ont pas besoin pour cela d'une autorisation préalable de leur chef de service. Soumettre le déplacement à une telle autorisation reviendrait en fait à permettre à l'employeur de contrôler a priori l'exercice du mandat représentatif et éventuellement à s'y opposer. On admet cependant que le délégué informe son employeur de ses déplacements afin de maintenir une certaine discipline dans l'exécution de la prestation du travail.

Au moment de paiement de ces heures la justification des déplacements ne peut être exigée. Lorsqu'il y a litige sur l'utilisation véritable du temps délégué l'arbitrage de l'inspecteur du travail ne serait pas à exclure.

3°) Les réceptions par le chef d'entreprise

Etant chargés d'exprimer les revendications du personnel, les délégués doivent pouvoir être reçu par le chef d'exprimer les revendications du personnel, les délégués doivent pouvoir être reçu par le chef d'établissement au moins une fois par mois et en cas d'urgence sur leur demande. Deux jours avant la date de la réception, les délégués doivent remettre à l'employeur une note écrite résumant l'objet de leur demande. L'employeur est tenu de répondre à cette demande dans le délai de 6 jours. Les demandes des délégués comme les réponses de l'employeur doivent être transcrites dans un registre spécial tenu à la disposition du personnel comme à celle de l'inspection du travail.

4°) L'octroi du local

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués un local approprié afin que ceux-ci puissent s'y réunir et éventuellement recevoir le personnel. L'employeur ne peut en aucun cas soumettre l'utilisation de ce local à des conditions susceptibles d'entraver la fonction représentative. Il est également tenu de réserver dans ses établissements un endroit particulier où les délégués peuvent afficher les communications destinées aux salariés de l'entreprise. Un tel affichage se fait en général aux portes d'entrée et de sortie de l'entreprise, ateliers ou de magasins. Il ne peut exercer aucun contrôle préalable sur le contenu des communications affichées. Il peut cependant recourir au juge s'il considère que les communications présentent un caractère erroné tendancieux ou diffamatoire. Il s'agit du juge de référé qui a la possibilité de maintenir ou de refuser la communication

5°) Protection et garanties attachées à la fonction du délégué du personnel

Le délégué du personnel est appelé « salarié protégé ». Cela tient au fait que sa mission est considérée comme étant dangereuse. La réglementation en vigueur prévoit qu'« tout changement de service ou d'ateliers tout renvoi temporaire ainsi que tout renvoi définitif d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par la direction de l'établissement doit obligatoirement être soumis sans délai à l'appréciation de l'agent chargé de l'inspection du travail qui émet un avis motivé. Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer le renvoi temporaire en attendant l'avis de l'agent chargé de l'inspection du travail qui doit intervenir dans un délai de 8 jours. Ce texte révèle que le délégué est susceptible d'encourir plusieurs mesures disciplinaires. La protection s'applique aux profits de ceux qui exercent leur mandat au même titre que les anciens pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat ainsi qu'aux suppléants.

Si l'autorisation de l'inspection du travail s'avère obligatoire sinon toute mesure de ce genre serait irrégulière et par conséquent nulle et de nul effet. Il ne faut pas perdre de vue que ce type de protection pourrait fort bien être tout à caduque. Ainsi aux termes de l'article 2 du décret Royal du 14 août 1967 instituant l'indemnité de licenciement « l'indemnité due aux délégués du personnel licencié au cours de leur mandat est majorée de 100% sauf si le licenciement a comporté l'accord de l'agent chargé de l'inspection du travail ». Il y a donc ici une contradiction flagrante entre ce texte et celui de 1962. On s'aperçoit que ce soit disant dispositif législatif protecteur est vide de sa substance. D'où on constate que la loi sociale sur ce plan, participe à sa propre neutralisation (sic !)

Titre II : Les relations sociales au sein de l'entreprise

L'appartenance des salariés à l'entreprise leur confère l'exercice de plusieurs droits. Droit ayant un caractère collectif et qui leur permettent de s'organiser dans le cadre des syndicats afin de négocier avec l'employeur et de faire prévaloir leur intérêt commun. Pour cela, les syndicats n'hésitent pas à engager les travailleurs dans des luttes sociales afin d'assurer le succès de leur cause. C'est dire que ce titre reste marqué par l'étude de deux chapitres consacrés d'abord au droit syndical ensuite aux conflits collectifs.

Chapitre I : Les syndicats professionnels

Le code du travail définit les syndicats professionnels dans son article 396 par leur but. Elles visent à défendre leurs intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, tout individuels que collectifs et ce pour les catégories qu'elle encadrent. La même disposition ajoute qu'elles visent l'étude et le développement de ces intérêts l'évolution du niveau culturel de leurs adhérents. Comme elles participent à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économiques et sociaux. Elles sont consultées sur tous les différents et affaires ayant un lien avec leurs compétences.

Cette définition est extrêmement large. Elle ne se limite pas aux aspects traditionnels du but poursuivi à savoir la représentation et la défense de la profession ainsi que l'amélioration des conditions d'existence de leurs membres. Pourtant l'article 399 énonce que les syndicats peuvent se regrouper, se concerter entre eux, en toute liberté, afin d'étudier leurs intérêts communs et de les défendre. Ainsi il leur est permis d'adhérer dans des organisations syndicales nationales que ce soient des travailleurs ou des employeurs.

L'étude du syndicalisme marocain sera dominée par les questions suivantes :

- Le cadre général

Section I : Le cadre général du syndicalisme

§ I Développement historique

Le syndicalisme est relativement récent au Maroc. C'est le dahir du 24 Décembre 1936 qui établit les premières dispositions en ce domaine. Le création des syndicats était soumise à des conditions assez rigoureuses et était soumise aux salariés européens. Un dahir de 1938 prévoyait des pénalités contre les salariés marocains qui adhéraient au syndicat et contre les personnes qui tentaient d'affilier leurs salariés au syndicat. Ces mesures n'empêchèrent pas le développement du syndicalisme de la classe ouvrière marocaine (CGT).

Un dahir du 12 Septembre 1955 modifie le texte de 1936 et tend le bénéfice du droit syndical aux salariés marocains. Le syndicalisme marocain voit alors le jour officiellement après s'être développé dans la clandestinité dans le cadre du mouvement nationaliste. La première union syndicaliste naît le 20 Mars 1955 : UMT.

Après l'indépendance, le dahir du 17 Juillet 1957 régit le droit syndical. Il consacre le principe de la liberté syndicale et réserve l'adoption des syndicats aux personnes de nationalité marocaine. Un décret de Juillet 1957 dispose que le secrétaire général du gouvernement peut s'opposer à la création d'un syndicat dans les trois mois qui suivent le dépôt des statuts. Ainsi se trouve en fait assuré le monopole syndical au profit de l'UMT. Le pluralisme syndical réapparaît par la suite avec notamment la création en 1960 de l'UGTM. Cette création est due à la scission du parti de l'Istiqlal. L'UGTM reste proche de ce parti tandis que l'UMT apporte son appui à l'UNFP issue de la scission.

D'autres centrales syndicales liés elles aussi à des partis politiques, ce qui constitue l'un des traits caractéristiques de syndicalisme au Maroc. Malgré ces créations, l'UMT demeure l'organisation la plus importante. Une nouvelle brèche à été ouverte dans ses rangs avec la création de la CDT. Cette centrale entretient des liens très étroits avec l'USFP né en 1972 d'une scission de l'UNFP.

§ II Constitution du syndicat

Le syndicat est une personne normale de droit privé né d'un contrat privé. Ca constitution est soumise à un certain nombre de conditions. Plusieurs libertés fondamentales la caractérisent.

A/ Les conditions de construction

1°/ Les conditions de fond

Ces conditions tiennent aux personnes et à l'objet du syndicat.

a) Les personnes

Les personnes doivent remplir les conditions tenant à l'exercice d'une profession et avoir une certaine capacité.

Concernant l'exercice d'une profession. C'est une question fondamentale. Le syndicat a en effet pour but entre autre la défense des intérêts économiques, sociaux matériels et moraux de ses adhérents. Il est donc indispensable d'exercer une profession pour constituer le syndicat on pour y adhérer. Peu importe la nature de la profession : industrielle, commerciale, agricole ou libérale. Les fonctionnaires se sont vus également reconnaître le droit syndical. En principe il doit y avoir exerce actif de la profession. Cependant les personnes qui ont abandonné la profession peuvent faire parti du syndicat à condition d'avoir exercé cette profession pendant au moins 6 mois. Il n'est pas nécessaire que les personnes exercent la même profession. Elle peuvent exercer des professions similaires ou connexes. Les syndiqués doivent donc appartenir à la même branche professionnelle ou concourir à l'établissement de produits déterminés.

S'agissant des conditions de capacité. Elles sont réduites. La nationalité marocaine n'est pas exigée pour adhérer au syndicat. Elle est cependant nécessaire pour les personnes qui participent à la création ou à la direction de celle-ci.

b) L'objet du syndicat

Le syndicat répond à une finalité précise. L'article 396 leur accorde des attributions nouvelles. Outre la défense des intérêts moraux et professionnels tant industriels que collectifs pour les catégories qu'elle encadre, il y a lieu de citer le développement du niveau culturel de ses membres et la participation dans l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économique et social. C'est dire qu'il ne peut avoir d'autres activités commerciales ou politiques car cela devient aux sociétés et aux partis politiques. En revanche, ce principe subit des aménagements destinés à profiter aux membres du syndicat.

On admet par exemple qu'un syndicat peut mettre en place des caisses de recours mutuels conformément à la législation en vigueur (art. 410). Il peut exercer plusieurs prérogatives prévues dans les articles 408 et 409 telles que :

- Affecter une partie de ses ressources pour la construction des logements avec un tarif modéré, acquérir des lots de terrain pour édifier des endroits pour la culture et le divertissement ; des complexes sportifs ou hospitaliers pour ses membres.
- Instituer et gérer des projets sociaux ou professionnels comme les coopératives, les caisses de solidarité, des camping ou autre.
- Accorder des subventions financières pour les projets sus-indiqués.
- Accorder des subventions financières pour les coopératives que seront constituées conformément à la législation en vigueur.

- Instituer et gérer des centres de recherche, d'étude et de formation.
- Emettre des informations intéressant les affaires de la profession.

De même d'autres possibilités lui sont accordées par son règlement intérieur à condition de ne pas distribuer les bénéfices entre ses membres. Ce sont :

- Achat de tout ce qui lui est nécessaire pour exercer ses fonctions : matières première, matériels, équipement, machines, engrais, semence, bétail produit d'engraissement en vue de leur local, de les prêter ou de les distribuer entre ses membres afin qu'ils exercent leur fonction.

- Faire gratuitement l'intermédiaire dans la vente des produits fabriqués par ses membres de leur travail personnel ou des exploitations dépendantes d'eux...

2°/ Les conditions de forme

Les personnes qui constituent le syndicat doivent en rédiger les statuts. Ceux-ci doivent être conformes à l'objet du syndicat. Ils doivent déterminer notamment organisation interne, les conditions de nomination des membres chargés de sa gestion ou de sa direction aussi que les conditions d'adhésion dans cette organisation et celle de la quitter.

En plus, il convient d'établir la liste complète des personnes chargées de la gestion ou de la direction conformément aux dispositions légales en vigueur. Les statuts ainsi que la liste des administrateurs et des dirigeants doivent être déposée auprès des autorités locales moyennant un récépissé de dépôt dans l'immédiat sinon l'apposition d'un visa sur un exemplaire du dossier en attendant la remise du récépissé.

Ces documents sont expédiés en quatre exemplaires au bureau des autorités locales qui envoie un au procureur du Roi. Un cinquième exemplaire est envoyée par les parties intéressées au délégué provincial chargé de travail. Ils sont exonérés du droit de timbre.

B/ Le principe de la liberté syndicale.

Le code pose une double forme : individuelle et collective

a) Les aspects individuels

Un salarié est libre d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat. Il est également libre dans le choix du syndicat. Il peut enfin quitter ce syndicat à tout moment.

1°/ La liberté d'adhésion

Le salarié doit être protégé dans l'exercice de telle liberté au même lieu contre les manœuvres de l'employeur qui contre celle des organes syndicales. Il arrive en effet que l'employeur porte atteinte à la liberté syndicale en prenant des mesures de défaveur vis-à-vis des militants syndicaux.

Il peut éviter d'embaucher des ouvriers syndiqués. Il peut également les licencier en raison de leur activité syndicale. Ces pratiques sont naturellement irrégulières. Les salariés doivent également être protégés contre les manœuvres et des pressions des autres organes syndicales. Celles-ci peuvent inciter les salariés non syndiqués à adhérer et également essayer de débaucher les syndiqués des organisations rivales.

2°/ La liberté de choix du syndicat

Le salarié doit pouvoir décider en toute liberté d'adhérer au syndicat de son choix. Il ne doit pas être contraint par l'employeur d'adhérer à un syndicat qu'à ces préférences ou encore d'adhérer à « un syndicat maison » : syndicat mis en place par l'employeur dans son entreprise. Dans les pays où le syndicalisme est partout puissant les syndicats obtiennent parfois les clauses par lesquelles l'employeur s'engage à n'embaucher que les salariés du syndicat où ceux qui y promettent d'y adhérer. De telles clauses prévues par les conventions collectives ou les accords de l'entreprise ont pour conséquence un monopole syndical de l'emploi. Elles sont donc irrégulières. De même sont condamnées les mesures d'intimidation à l'égard des salariés qui refusent d'adhérer à telle ou telle organisation syndicale (mise à l'index).

3°/ La liberté de quitter le syndicat

Le salarié syndiqué peut décider à tout moment de reprendre sa liberté vis-à-vis du syndicat lorsqu'ils ne sent plus d'accord avec des prises de position de celui-ci. Il doit cependant pouvoir conserver la possibilité de rester membres des sociétés de secours mutuels ou de retraite à l'actif desquelles il a participé par ses cotisations.

b) Les aspects collectifs.

Un syndicat peut être librement constitué sans autorisation spéciale à partir du moment où les règles légales concernent la constitution et le fonctionnement de ce syndicat sont respectées. La liberté syndicale doit avoir pour conséquence le pluralisme syndical. Des salariés exerçant la même profession doivent pouvoir constituer ou adhérer à des syndicats défendant les intérêts professionnels. On parvient ainsi à une certaine concurrence ou rivalité entre les syndicats. Cette liberté syndicale postule également l'indépendance du syndicat par rapport à l'employeur qui doit s'abstenir de toute ingérence dans le fonctionnement du syndicat dans la mesure où celui-ci respecte la loi. Les pouvoirs publics ne peuvent influencer le choix des dirigeants ou de décider d'une dissolution du syndicat. En pratique cependant on constate plus ou moins une intégration du syndicat en raison de la participation à des activités d'intérêt général. Il existe également un risque de discrimination opérée par les pouvoirs publics entre les différents syndicats en fonction de leur option.

Section II : L'organisation et l'activité syndicale

§ I L'organisation interne du syndicat

Cette organisation est susceptible de varier suivant les statuts. On retrouve cependant dans la plupart des cas les mêmes organes et les mêmes règles de fonctionnement.

a) les organes du syndicat

L'organisation peut être librement établie. Le syndicat est généralement composé de deux organes principaux :

- L'assemblée générale qui regroupe les adhérents.
- Le conseil regroupant les dirigeants.

1°/ les adhérents.

Pour adhérer au syndicat, il faut en principe répondre aux conditions imposées par la constitutions. Un syndicat peut subordonner l'adhésion à des conditions plus rigoureuses. O, peut ainsi trouver des conditions d'âge, d'honorabilité professionnelle ou d'ancienneté professionnelle. En principe d'adhésion multiple est possible. Le salarié appartiendra à plusieurs syndicats si les statuts l'y autorisent. Les adhérents sont regroupés à l'intérieur de l'assemblée générale. Celle-ci est en principe l'organe souverain. Elle élit les dirigeants du syndicats et contrôle sa gestion financière. Enfin chaque syndiqué peut s'exprimer dans le cadre des assemblées générales.

2°/ Les dirigeants.

Toute personne chargée de la direction d'un syndicat doit répondre à des conditions particulière (Il faut être de nationalité marocaine, jouir de ses droits civiles politiques) d'après l'article 416. Ils ne doivent pas un jugement définitif les exposant à une peine d'emprisonnement ferme à cause de l'une des infractions suivantes : Vol, outrage, abus de confiance, faux témoignage, incitations des mineurs à la débauche, participation à la débauche trafic de drogue ou son utilisation, aussi les infraction portant atteinte à la réglementation des sociétés, mauvaise gestion des liens en copropriété. Les dirigeants sont désignés conformément aux statuts. Ils sont élus en assemblée générale. Les dirigeants sont regroupés dans un comité ou conseil de syndicat. Ils représentent le syndicat et celui-ci est tenu des actes qu'ils accomplissent en son nom.

b) La discipline syndicale.

L'adhésion syndicale confère aux salariés un ensemble de droit et d'avantages mais également un certain nombre d'obligations. L'adhérent doit d'abord verser au syndicat une cotisation qui donne au groupement ses moyens d'agir financièrement. Les statuts déterminent en général le montant des cotisations et les modalités de leur perception.

Le syndicat peut infliger des sanctions aux adhérents qui ne respectent pas ces obligations (suspension, déchéance). L'adhérent doit également respecter un certain nombre de décisions prises par le syndicat. Il ne doit pas nuire au développement du groupement. Il doit se conformer au « mot d'ordre » du syndicat notamment en matière de grève ou encore de tarifs syndicaux. Les fautes commises par l'adhérent peuvent être sanctionnées. Le syndicat dispose d'un pouvoir disciplinaire sur ses membres. Les statuts prévoient en général des sanctions qui peuvent être infligées et la procédure disciplinaire à suivre.

§ II les formes syndicales particulières.

A/ Les syndicats les plus représentatifs

Le Maroc connaît comme la plupart des pays libéraux le phénomène du pluralisme syndical. Cet état de fait conduit à considérer qu'une organisation est plus représentative que l'autre. Et s'il en est ainsi la première va avoir beaucoup de pouvoir que la seconde. Donc à partir de quel moment on peut faire cette discrimination entre les différents syndicats ?

En France, l'article L 133-2 C. trav. Prévoit les critères suivants : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat, l'attitude patriotique pendant l'occupation. A ces critères légaux, la jurisprudence Française ajoute un autre. C'est l'audience c'est-à-dire le rayonnement du syndicat.

Au Maroc pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative à l'échelon national l'article 425 prévoit les critères suivants :

- L'obtention au moins 6% de totalité du nombre des délégués du personnel élus dans les secteurs publics et privés.
- L'indépendance effective du syndicat.
- La capacité pour le syndicat de contracter.

Afin de déterminer l'organisation syndicale la plus représentative au niveau de l'établissement ou de l'entreprise il faut prendre les considérations suivantes :

- L'obtention au moins de 35% de la totalité des délégués du personnel élus au niveau de l'établissement ou de l'entreprise.
- La capacité pour le syndicat de négocier.

Il est à noter que le code confère aux représentants des syndicats les plus représentatifs des privilèges exorbitants notamment en matière de consultation sur presque toutes les divisions importants qu'un chef d'entreprise veut prendre.

Sur le plan international, ces syndicats sont avoir la possibilité de siéger dans conférence internationale de travail dans le but de participer à l'élaboration des norme internationales.

b) les groupements de syndicats : Fédérations et Union de syndicats.

Les syndicats restent rarement isolés. Ils se regroupent en général sous la forme d'union et de fédération. Cette dernière regroupe plusieurs syndicats de la même profession ou de la même branche d'activité. L'union regroupe des syndicats professionnels divers. Au Maroc les groupements se font principalement sous la forme d'union. Les règles de constitution de ces groupements se rapprochent de celles des syndicats. Les statuts des unions déterminent les conditions dans lesquelles les syndicats seront représentés dans les A.G. ou dans les conseils d'administration. Ces groupements comme les syndicats jouissent de la personnalité morale. Ce sont eux qui défendent véritablement les intérêts professionnels des salariés. Les syndicats apparaissent alors comme des organes d'exécution.

§ III Les attributions du syndicat

Le syndicat ne peut en principe défendre que les intérêts professionnels. Il arrive cependant qu'il déborde les limites qui lui sont assignées.

A- La diversité des attributions du syndicat

1°/ Les attributions consultatives

Il peut être consulté sur les questions se rattachant à sa spécialité par les pouvoirs publics ou par les adhérents en cas de litige. Les administrations peuvent solliciter ses avis. D'ailleurs les grandes centrales syndicales en général de service juridique bien doté.

2°/ Les attributions constructives

il peut mettre en place un certain nombre d'organismes à vocation sociale afin d'améliorer les conditions de travail et de vie de ses adhérents. Il peut également mettre en œuvre une formation syndicale de ses militants.

3°/ Les attributions revendicatives

Elles se traduisent essentiellement au niveau des rapports collectifs de travail. Les organisations professionnelles de travailleurs négocient et concluent les conventions collectives.

4°/ Les attributions en matière de grève

Le syndicat décide généralement de la grève. Il la dirige. Il négocie éventuellement avec les employeurs après avoir exprimé les revendications salariales.

B- La personnalité civile du syndicat

Le syndicat est titulaire d'un certain nombre de droits et d'obligations

1°/ La capacité de contracter

Le syndicat peut passer des contrats ou conventions avec des sociétés ou des entreprises. Il peut conclure des contrats de travail avec le personnel qu'il embauche. Il jouit d'un monopole pour la conclusion des conventions collectives.

2°/ La capacité d'ester en justice

Comme tous les autres groupements le syndicat peut agir en justice pour la défense de ses propres intérêts (défense de son patrimoine) et ceux de ses membres. Si une disposition d'une convention collective n'est pas respectée par l'employeur le syndicat lié par ladite convention peut agir en justice aux noms des membres des syndicats sans mandat de leur part à condition simplement que ceux-ci soient prévenus et ne s'opposent pas au profit de son action. Il y a donc ici un droit légal de représentation à son profit. Il peut enfin agir en justice lorsque l'intérêt de la profession est en jeu. Il s'agit pour lui de défendre les intérêts de la profession et même les intérêts des membres de la profession qui ne font pas partie du syndicat il faut ici une distinction entre l'intérêt collectif de la profession et l'intérêt général que seules les autorités publiques ont pour mission de défendre. L'action est subordonnée à l'existence d'un préjudice directement ou indirectement subi par la profession. Généralement, il agit en cas de violation de la législation du travail.

Chapitre II : Négociation et conventions collectives

Section I : La négociation collective

La négociation collective est un dialogue entre les organisations syndicales les plus représentatives les unions fédérales les plus représentatives d'une part et un ou plusieurs employeurs ou représentant d'organisation professionnelle d'employeur d'autre part (art. 92). Son but revient à trois aspects fondamentaux :

- Détermination et amélioration des conditions de travail
- Réglementation des relations entre employeurs et salariés
- Réglementation des relations entre employeurs ou leur organisation d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives d'autre part. Chaque partie est représentée par un membre qu'elle nomme.

La négociation collective se déroule directement sur le niveau suivants :

* **Au niveau de l'entreprise** : entre l'employeur et le syndicat de travailleurs le plus représentatif dans cette entreprise.

* **Au niveau sectoriel** : entre l'employeur et les organisations professionnelles d'employeurs d'une part et les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives dans le secteur d'autre part.

* **Au niveau national** : entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés les plus représentatives à l'échelon national.

Cette négociation se fait au niveau de l'entreprise et du secteur une fois chaque année sinon chaque fois que les nécessités exigent des négociations entre le gouvernement et lesdites organisations a fin de délibérer sur différents dossiers économiques et sociaux intéressant le monde du travail.

La partie qui désire négocier doit le faire savoir à l'autre partie à l'aide d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La partie avertie est tenu de faire connaître sa position à l'autre selon les mêmes formes ci-dessus indiquée et ce dans un délai de 7 j à compter de la date de réception de l'avis.

D'un commun accord les parties peuvent arrêter la date du commencement des négociations dans une période de 15 j à partir de la date dans laquelle la deuxième partie fait savoir à l'autre son accord pour négocier. De même, elles peuvent convenir sur la date de la fin des négociations sans pour autant dépasser 15 j.

Durant leur négociation, les autorités gouvernementales chargés de travail peuvent leur procurer les statistiques et les indications économiques, sociales et techniques... afin de leur faciliter le déroulement de la négociation collective. Les résultats de celle-ci sont transcrite dans un P.V ou un accord signé par les deux parties. Un exemplaire est envoyée aux mêmes autorités qui envoie un autre exemplaire au conseil des négociations collectives.

Remarquons que ce dernier est crée auprès de ces autorités dans le but de :

- Faire des propositions en vue de développer la négociation collective.
- Faire des propositions au sujet d'encourager les conventions collectives de travail, de la généraliser surtout en ce qui concerné les entreprise employant plus de 200 salariés au niveau national, ou sectoriel.
- Formuler les avis concernant l'interprétation des conventions collectives chaque qu'on la lui demande.
- Etudier me bilan annuel relatif au résultat des conventions collectives.

Cet organisme est présidé par le ministre de l'emploi ou de son représentant. Il comprend deux membre de l'administration, 2 représentent les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de travailleurs. Un décret va déterminé les autres membres de ce conseil, leur nombre, la manière de leur désignation et la gestion de ce conseil.

Section II : La convention collective

Convention collective ou réglementation convention telle de travail est un contrat collectif réglementant les relations de travail.

Elle est conclue entre une ou plusieurs représentants d'une organisation syndicale la plus représentative de salariés ou des unions d'une part et un seul ou plusieurs employeurs qui s'engagent à titre personnel ou les représentants d'une ou de plusieurs organisation professionnelle d'employer d'autre part.

La convention collective traduit les aspirations du monde du travail et reflète l'équilibre des forces qui s'y affrontent. Elle évite l'arbitraire d'une intervention étatique et celui de la détermination unilatérale des conditions de travail par l'employeur.

Autrement dit les employeurs et les salariés arrêtent de leur propre gré les règles générales qui régiront les relations de travail dans un cadre professionnel et territorial.

Après avoir précisé la notion de convention collectives il convient de s'interroger sur ses généralités, son contenu, ses applications et son exécution.

§ I Généralités

D'une façon générale, la convention collective constitue un accord relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclu entre les organisations syndicales de travailleurs et les organisations ou groupements d'employeurs ou employeurs pris isolément.

Il existe pratiquement une convention collective ordinaire ou de droit commun et une convention collective étendue. Cette dernière se distingue de la première par le fait qu'elle fait l'objet d'un arrêté d'extension. Ainsi lorsqu'elle intéresse les 2/3 des salariés dépendant de la profession, il appartient à l'autorité gouvernementale chargée de travail de la généraliser à l'aide dudit arrêté sur tous les établissements ou entreprises dans lesquels les salariés exercent la même profession que ce soit dans le cadre d'une région déterminée ou sur l'ensemble du territoire du Royaume.

A- Evolution historique

La notion de convention collective a été introduite pour la première fois au Maroc par le dahir du 13 juillet 1938. Ce texte concernait exclusivement les travailleurs européens. Il ne s'appliquait aux employeurs et aux travailleurs marocains que dans des cas très limités.

Le dahir de 1938 fut remplacé par celui du 17 avril 1957 qui fait de la convention collective un droit au profit des nationaux. Ce dernier resta en vigueur jusqu'à la promulgation du nouveau code. Un autre dahir du 29 novembre 1960 avait institué un organisme appelé conseil supérieur du convention collective celui-ci avait élaboré une convention collective type composée de 51 articles et divisée en 12 titres. Il s'agit d'un modèle laissé à l'initiative des partenaires sociaux pour pouvoir s'en inspirer. Très rapidement ce conseil allait tomber dans la désuétude.

B- Les conditions de forme et de publicité

D'abord la nécessité d'un écrit . selon l'art. 104 la convention collective doit être écrite sous peine de nullité. La rédaction d'un écrit présente une condition de validité à la convention et non un moyen de preuve. Elle doit être portée à la connaissance du public par voie de dépôt et d'affichage

Le dépôt d'après l'article 106 s'effectue sans frais aux soins de la partie la plus diligente.

Au secrétariat greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel s'applique la convention et également auprès des autorités gouvernementales chargées de travail. Ces deux instances après avoir reçu ce texte en délivrent un récépissé. Toute modification ultérieure ou toute révision de cet accord est soumise aux mêmes formalités.

L'affichage se fait dans les établissements compris dans le champ d'application de la convention. Habituellement, il se fait sur les lieux de travail (art. 130). Aussi en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, ou bien sur sa nature juridique, comme il est indiqué dans l'article 19, la convention collective reste en vigueur entre les salariés et le nouvel employeur.

L'article 24 octroie au salarié le droit à l'information. De ce fait, l'employeur est tenu d'informer par écrit ses salariés au moment de leur recrutement sur un certain nombre de dispositions applicables parmi lesquelles figurent les conventions collectives.

Chaque organisation concernée peut adresser une demande à l'autorité gouvernement de travail en vue de réunir une commission mixte dans le but de conclure une convention collective. Cette autorité doit répondre dans un délai n'excédant pas 3 mois.

Aussi toute organisation concernée détient la possibilité d'adhérer ultérieurement à la convention non pas en tant que partie fondatrice. Cette adhésion se fait à l'aide d'une lettre recommandée avec accusé de réception au autres parties et à l'autorité susmentionnée ainsi qu'au secrétariat greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel s'applique.

§ II Le contenu de la convention collective

La loi est très souple en la matière. La convention peut mentionner des disposition plus favorables aux travailleurs par rapport à celles qui sont prévues par la loi ou le règlement en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public. De ce fait en tant que réglementation contractuelle du travail, cette convention doit s'étendre à tous les rapports individuels et collectifs de travail. Le principe est donc celui de la liberté contractuelle sous réserve du respect des lois d'ordre public.

Cependant l'article 105 prévoit un contre ni plus ou moins important à savoir :

1°/ Les éléments de salarier applicables à chaque catégorie parmi les catégories professionnelles suivantes.

2°/ Les éléments fondamentaux relatifs à déterminer les niveaux de capacité professionnelle notamment les indications concernant les diplômes professionnels, ou autres diplômes.

3°/ Conditions et catégories d'emploi de travailleurs et leur licenciement.

4°/ Disposition relatives à la révision des convention collectives, à leur modification et à leur abrogation en totalité ou en partie.

5°/ Les mesures convenues entre les parties pour les modes de solution pacifique des conflits individuels et collectifs qui surviennent entre les parties au sujet de ladite convention.

6°/ Organisation de la formation continue au profit des travailleurs dans le but de leur réaliser la promotion sociales et professionnelle et de leur améliorer leur connaissances générales et professionnelle et de les adapter aux évolutions technologiques.

7°/ Les indemnités

8°/ La couverture sociale

9°/ Santé et sécurité professionnelle

10°/ Circonstances et conditions de travail

11°/ les facilités syndicales

12°/ les affaires sociales

L'article 101, comme il a été avancé institue auprès de l'autorité gouvernementale chargé de travail un conseil de négociation collective qui a parmi ses attributions de faire des propositions en vue d'encourager la conclusion des convention collective, de les généraliser notamment pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 salariés que ce soit sur le plan national ou sectoriel. Il peut aussi donner des avis se rapportant à l'interprétation des dispositions des conventions chaque qu'on la lui demande. Cette institution remplace en quelques sortes l'ancien conseil supérieur des conventions collectives qui avait crée une convention collective type composée de 51 articles et divisée en 12 titres.

§ III L'application des conventions collectives

A- Domaine d'application dans l'espace. D'après l'article 111 les parties prévient le domaine d'application de la convention soit :

- Dans tout l'établissement
- Dans toute l'entreprise ou dans plusieurs entreprises qui dépendent d'elle que ce soit au niveau d'une collectivité locale déterminé ou lieu au niveau de tout le territoire national. Lorsque la convention est silencieuse en la matière son domaine d'application serait le ressort territorial du tribunal dans lequel le dépôt s'est effectué.

Le code n'évoque pas l'application professionnelle. Celle-ci résulte normalement de la qualité des signataires. Ainsi une convention collective est le plus souvent conclue pour une tranche d'activité. En principe le rattachement d'une entreprise à une Convention est fonction de son activité réelle.

Sont soumises à la convention les organisations syndicales de travailleurs signataires ou qui y adhèrent et les personnes affiliées à cesdites organisations ainsi que le ou les employeurs signataires à titre personnel et leur organisations professionnelles signataires ou qui y adhèrent.

B- Domaine d'application dans le temps et dénonciation :

1°/ Application dans le temps :

A l'instar du contrat de travail la convention collective peut être conclue pour une durée indéterminée, une durée déterminée, ou pour un travail déterminé.

Lorsqu'elle est à durée déterminée, sa durée ne peut dépasser 3 ans d'après l'article 119. Alors que celle qui est conclue pour un travail déterminé, elle restera en vigueur tant que ce travail n'a pas été achevé. Toutefois celle qui est à durée indéterminée elle peut être rompue à tout moment si l'une des parties le désire.

2°/ Dénomination :

La Dénomination doit être notifiée un mois à l'avance à la partie signataire, à l'autorité gouvernementale chargée de travail et au secrétariat. Greffe du tribunal de première instance dans lequel le dépôt s'est effectué. Si la révision de la convention constitue la cause de sa dénomination il appartient d'annexer à cette décision un projet de modification qu'on cherche à insérer dans cette convention .

La dénonciation a pour effet de mettre fin à la convention malgré toute clause contraire : une fois dénoncée les travailleurs maintiennent leurs droits acquis en vertu de celle-ci à moins qu'une nouvelle convention prévoit d'autres avantages nettement supérieures.

§ IV Exécution de la convention collective

La convention collective est destinée à s'appliquer. Toute organisation signataire reste liée par les dispositions de celle-ci, tant qu'elle est en vigueur. Les parties concernées doivent éviter tout acte qui serait de nature à compromettre cette exécution.

Chaque organisation assure donc son entière responsabilité dans la limite de ses engagements.

En cas de son exécution, il appartient à l'organisation lésée d'engager une action en justice en son nom propre contre la partie défaillante en vue de demander réparation du préjudice causé par le manquement aux engagements (art. 123).

De même, des actions individuelles sont accordées à chaque individu bénéficiant de la convention pour agir contre toute personne qui serait liée par celle-ci. Parallèlement à celle-ci, des actions collectives peuvent être entamées puisque chacun des groupements signataires peut agir contre l'autre sur le fondement de l'article 125. En cas d'inexécution de la convention. De plus, il n'est pas exclu que chacun des groupements peut aussi agir contre ses propres membres pour sanctionner le non respect de cet accord.

Chapitre III : Les conflits collectifs de travail et leurs modes de solutions pacifiques

Souvent les rapports de travail débouchent sur des conflits et se trouvent ainsi sérieusement altérés par la survenance de deux faits à savoir la grève et le lock out. Si la première implique le refus collectif de travailler, le deuxième vise l'interdiction faite par le chef d'entreprise à son personnel d'accéder aux lieux de travail. En réalité grève et lock out font appel à certains modes de solutions pacifiques leur qui sont propres.

Section I : la grève et le lock out

Indiscutablement la grève constitue de nos jours non seulement un droit reconnu à tout le monde mais un moyen de communication parmi d'autres et qui s'intègre de plus en plus dans le discours social. On admet volontiers que chaque groupe d'individus est libre de protester contre une décision lui paraissant injuste. C'est pourquoi la reconnaissance d'un tel droit est universelle notamment dans les pays qui se déclarent démocratiques ou libéraux. A contrario, les régimes politiques ou autoritaires ne lui réservent aucune place dans leur législation sinon une approche tout à fait timide.

Le lock out, quant à lui, constitue une mesure entre les mains de l'employeur afin d'intimider les grévistes sinon de briser leur mouvement. Tous les deux incarnent le recours à la force et à la contrainte par la partie adverse.

§ I la grève

Certes, la grève est un instrument de pression exercé par les travailleurs en vue de faire prévaloir leurs droits auprès de l'employeur. Normalement elle doit être conçue comme étant le dernier recours car elle porte en elle refus, protestation et indignation. C'est pourquoi un chef du personnel avisé et bienveillant est tenu de prévoir les causes de son éclatement. Chaque fois qu'elle s'avère inéluctable, il doit en limiter les effets à l'aide du dialogue. Afin de mieux la cerner il importe de s'interroger sur ses notions et ses effets.

A- Notions de la grève

Les auteurs sont unanimes pour dire que la grève constitue un phénomène social ayant fait jadis l'objet d'interdiction dans la quasi totalité des sociétés. Ces dernières lui consacrent actuellement une reconnaissance constitutionnelle. Mieux encore, d'importantes évolutions ont été apportées que ce soit à ses formes, à son objet et à son statut protecteur.

1/ La grève, un phénomène social

La grève existe dans toutes les sociétés, dans toutes les époques sans qu'il y ait nécessairement droit du travail. Elle n'est pas liée exclusivement aux salariés, mais à toutes les couches socioprofessionnelles. Pratiquée partout, elle intéresse donc fonctionnaires, étudiants, prisonniers,...à l'exception de certaines catégories bien déterminées (militaires, juges, polices...). Cette généralisation concrétise la réaction de n'importe quel groupe placé sans le joug d'une autorité quelconque et à l'égard de laquelle il proteste. Autrement dit, elle met en relief la divergence entre deux intérêts : celui dirigeant et du dirigé, comme elle renforce davantage la mobilisation de ce groupe vers une cause commune qu'est la satisfaction d'une revendication.

En revanche, cette arme est utilisée assez couramment au sein des relations du travail le monopole de cet exercice appartient aux syndicats. Pour ceux-ci la grève ne constitue pas seulement un moyen de désorganiser l'entreprise mais une façon d'ébranler le durcissement de son chef. Elle est la mise en œuvre d'une liberté fondamentale ayant une valeur constitutionnelle. L'employeur de sa part la considère comme étant une institution syndicale normale et non pas une manœuvre dirigée contre lui.

2/ Les formes de la grève

La pratique révèle plusieurs formes que ce soit au niveau de leur durée ou au niveau de leurs modalités.

a) Au niveau de la durée.

On constate que les grèves illimitées dans les temps sont de moins en moins pratiquées. Leur exercice peut, fort bien, se heurter à une riposte éventuelle de l'employeur comme elles peuvent finir mal. C'est pourquoi les grévistes recourent généralement aux grèves ayant une brève durée. Celles qui sont les plus pratiquées sont les suivantes :

* Les grèves surprises

Leur déclenchement se fait d'une façon assez brusque. Leur but est d'attirer l'attention de l'employeur sur le mécontentement des salariés au regard d'une revendication. En même temps, elle visent à désorganiser le fonctionnement de l'entreprise.

* Les grèves d'avertissement

Dans ce genre de grève, l'arrêt de travail est généralement très bref visant à prévenir d'avance l'employeur du caractère sérieux d'une revendication. Ces grèves ne sont rien d'autres qu'une sonnette d'alarme face à l'intransigeance de l'employeur. D'autres grèves assez importantes peuvent la succéder.

* Les débrayages répétés

Ce sont des modes de grève dans lesquelles la notion de travail n'obéit à aucune norme. Dans les lieux de travail les salariés exécutent leur tâche selon leur caprice.

b) au niveau de modalités des grèves

Faire une grève n'implique pas nécessairement arrêter du travail d'une manière totale. Les travailleurs se sont efforcés de trouver des méthodes de protestation visant à perturber le service soit en faisant une partie du travail soit en le faisant en entier mais dans des conditions inhabituelles. Parmi ces méthodes on cite notamment.

* La grève perlée

Ce genre de grève frappe plutôt le rendement. La cadence de la production se trouve diminuée. Par conséquent, la rentabilité de l'entreprise est menacée puisque le rythme dans le stockage est atteint.

* La grève tournante

C'est une grève dans laquelle les différents services de l'entreprise cessent de travailler à tour de rôle. On procède ainsi par roulement. L'interruption du travail peut se faire horizontalement ou verticalement. Le premier cas concerne tous les salariés sans exception, alors que le deuxième touche un secteur d'activité dans son ensemble.

* La grève de Zèle

Cette forme de grève est tout à fait originale. Elle implique une recrudescence d'activité en faisant le travail avec beaucoup de soin et de diligence de telle sorte que cela s'avère nuisible pour la marche du service. Ainsi l'observation minutieuse de toutes les règles du travail engendre une grande lenteur et par conséquent le blocage de l'administration. Le cas cité souvent est celui des douaniers qui consacrent un temps considérable dans la fouille des bagages. Cela provoque des embouteillages et de l'anarchie.

* La grève avec occupation des locaux

Dans ce cas les grévistes se maintiennent sur les lieux de travail pour donner à ce mouvement le maximum de chance de réussite.

L'occupation peut-être pacifique mais elle est susceptible d'être dangereuse dès lors que la séquestration de certains dirigeants de l'entreprise n'est pas exclue. Elle est de nature à intervenir afin d'empêcher un lock out ou en vue d'obtenir une négociation. Pour les employeurs cette grève porte atteinte à leur droit de propriété qui est l'entreprise (locaux, installations, matériels) et aussi à la liberté des non- grévistes. Il y a, certes, droit de grève et droit de ne pas faire grève.

De toute façon, l'expulsion des grévistes est sollicitée auprès des forces de l'ordre sur décision du juge des référés afin de lever les troubles de fait qui l'affectent.

* Le piquet de grève

Il s'agit d'un procédé en vertu duquel les salariés grévistes empêchent les non grévistes d'accéder à l'entreprise pour travailler soit en exerçant une pression morale sur eux, soit en les empêchant physiquement et par force. Le piquet de grève peut également être dirigé contre le personnel de direction. Il est conçu comme étant une atteinte à la liberté du travail. De ce fait, à l'instar du cas précédent, il donne compétence au juge des référés. Tous les deux constituent des voies de fait.

3/ Objet de la grève

Au Maroc la presque totalité des grèves des travailleurs sont pratiquées dans un but purement professionnel si l'on fait abstraction à certaines grèves politiques dans les milieux universitaires en particulier (Grèves de solidarité avec le peuple palestinien par exemple).

a) Les grèves à objectif professionnel

Sur ce plan les revendications portant sur la hausse des salaires viennent en premier lieu. Les syndicats réclament le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs, l'utilisation de la clause d'échelle mobile ou d'indexation, l'augmentation du S.M.I.G etc... On relève par la suite des protestations contre les licenciements, l'instabilité de l'emploi ou bien celles qui demandent des facilités de promotion, des statuts plus souples... Il est des cas où on sollicite, le transport, le logement etc....

Par ailleurs, certaines grèves cherchent à critiquer la politique économique, financière et sociale des pouvoirs publics. C'est pourquoi la satisfaction de la plupart des revendications intéresse directement l'état.

b) Le but conventionnel

Les grèves à objectif conventionnel ne sont pas très répandues au Maroc. Il semble que les centrales syndicales dans notre pays ne se sont pas encore rendues compte de l'importance des conventions collectives. Le nombre dérisoire de ces dernières explique très bien ce manque d'intérêts.

Pourtant ces dernières années les partenaires sociaux cherchent à nouer le dialogue social en vue d'obtenir des acquis sociaux. Mais les résultats réalisés laissent à désirer.

En revanche, dans certains pays comme la France les luttes syndicales pour contraindre le ou les employeurs à la négociation ne sont plus nécessaires étant donné que, le code du travail dans son article L 132-27 impose à ces employeurs l'obligation d'engager chaque année une négociation « sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail » dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales.

En fait, les employeurs n'acceptant pas volontairement la conclusion des conventions collectives car ils savent pertinemment qu'un tel accord se traduira, ipso facto, par l'octroi de plusieurs avantages sociaux au profit des travailleurs. Ces concessions sont donc susceptibles de toucher une bonne marge de leurs bénéficiaires. D'où refus catégorique de leur part. Toutefois cette attitude provoque naturellement la riposte des salariés afin que les antagonistes parviennent à se mettre sur la table des négociations.

4/ Le statut protecteur de la grève

Devant la défaillance de toute disposition législative en la matière, il importe de se référer à l'apport doctrinal et jurisprudentiel français. A cet égard, plusieurs définitions doctrinales ont été proposées. D'après Mme. Sinay « c'est le refus collectif et concentré de travail manifestant l'intention des salariés de se placer provisoirement hors contrat afin d'assurer le succès de leur revendication ». Pour sa part Mr Camerlynck énonce que « c'est une interruption de travail complète de caractère collectif et motivé par des revendications professionnelles. De ces définitions il s'ensuit que la grève présente au moins trois éléments fondamentaux à savoir : la cessation du travail, le caractère collectif et concerté de celle-ci et enfin une revendication professionnelle.

a) La cessation ou l'arrêt du travail

La cessation en question doit être complète. A notre avis c'est une condition essentielle pour que la grève soit reconnue comme étant licite mais elle n'est pas nécessaire. Aux termes d'une jurisprudence Française ancienne et constante les grèves dans lesquelles les arrêts de travail ne sont que partiels sont condamnées telle que la grève parlée ou tournante.

b) Le caractère collectif et concerté de la cessation du travail

Il importe d'envisager chaque caractère à part puisque l'un comme l'autre s'inscrit dans une optique qui lui est propre.

* Le caractère collectif

Il est évident que ce caractère signifie que la grève doit être exercée par plusieurs personnes.

Qu'en est il alors de la grève d'une seule personne ? ou celle qui est déclenchée par une minorité ? Nous estimons que la grève déclenchée que ce soit par un seul travailleur ou tout simplement par une minorité ne peut être qu'abusive. Ces grévistes risquent de subir des mesures de représailles par le chef d'entreprise. Dans chaque mouvement revendicatif figurent des grévistes et des non grévistes et il serait injuste d'exiger ici l'unanimité ou la quantité ni même le nombre. La solution nécessaire doit être recherchée à partir des éléments de fait qui se posent à lui.

* Le caractère concerté

Par le caractère concerté on vise l'intention commune de faire grève. C'est lorsque les travailleurs expriment leur volonté d'agir ainsi. A propos de la concertation, il n'est pas nécessaire qu'elle soit spontanée dès le lancement du mot d'ordre.

En principe ce sont les organisations syndicales qui se chargent d'une telle concertation et la grève ne doit pas échapper à leur emprise sinon on serait en présence d'une grève dénommée « sauvage ». De ce caractère on peut déduire que le mouvement revendicatif devient un phénomène majoritaire vis-à-vis duquel la minorité doit s'incliner.

c) L'existence d'une revendication professionnelle

La grève a en principe un objet professionnel qui se traduit par une revendication économique ou conventionnelle. Mais en pratique plusieurs grèves éclatent sans que celles-ci soient motivées par ce genre de revendications. L'absence de ce caractère a pour effet doter la grève de sa légitimité surtout lorsque celle-ci est exercée dans des fins politiques.

En effet les revendications professionnelles à l'égard desquelles on proteste et qui sont insatisfaites n'intéressent pas toujours le seul employeur et la même entreprise. Elles concernent parfois une branche d'activité tel que le secteur bancaire, le textile, le transport. Ainsi dans certains cas, les grèves sont orientées directement contre l'état. On cherche alors critiquer sa gestion économique et financière. Parfois la revendication ne peut être satisfaite que par celui-ci. Il en est ainsi, en matière des salaires (S.M.I.G), des conventions collectives étendues..

B- Les effets de la grève

Deux effets peuvent se produire . La grève est conçue comme une simple suspension du contrat du travail chaque fois qu'elle se déroule dans les normes ci-dessus citées. A défaut c'est une cause de rupture du lien contractuel. Aussi, elle ne saurait exonérer l'employeur vis-à-vis des non grévistes et vis-à-vis des tiers.

1/ Vis-à-vis des non grévistes.

Le travailleur qui ne participe pas au mouvement de grève et qui par voie de conséquence reste à la disposition de l'employeur doit en principe prétendre à l'intégralité de son salaire. Cette règle s'avère assez problématique si les salariés non grévistes ont été empêchés de se mettre sous la subordination de l'employeur à cause d'un piquet de grève où d'une occupation des lieux du travail par exemple.

En fait nous estimons fort bien que les salariés qui prétendent la qualité des non grévistes durant le mouvement de perturbation doivent avoir la preuve en se présentant à leur poste selon l'horaire habituel. De leur part, leurs supérieurs directs peuvent constater leur acte de présence. Autrement dit, au cas où ils se manifestent ainsi, il appartient à l'employeur soit de leur fournir un travail soit les affecter pour remplacer les grévistes soit de tenir compte de leur intention. D'où leur droit au salaire reste acquis. Par contre, si l'employeur fait état d'un empêchement tel qu'un cas de force majeure, une situation contraignante, une jurisprudence française constante admet qu' »il n'est tenu de payer les salaires des non grévistes qui n'ont pu travailler du fait de la grève. En d'autres termes, la grève assimilée à un cas de force majeure exonère le chef d'entreprise d'exécuter son obligation. Il en est ainsi en cas de destruction des machines, de stock, de coupure d'électricité etc...

2/ Vis-à-vis des tiers

Les tiers sont les clients, les usages de l'entreprise, les fournisseurs... qui sont en relation avec l'entreprise en grève. A l'égard de ceux-ci l'employeur est lié contractuellement. Il s'ensuit que la grève n'a pas d'effet exonératoire. Donc, celui-ci n'est pas dispensé d'exécuter toutes les obligations qui sont à sa charge à moins que le mouvement revendicatif ne s'identifie pas à un cas de force majeure. La responsabilité de l'employeur vis-à-vis des tiers est plutôt une question de droit civil. C'est pour cette raison qu'il importe d'appliquer les règles de droit commun a ce sujet.

§ II Le lock out

Le lock out est la fermeture provisoire de l'entreprise ou d'un établissement par l'employeur au cours d'un conflit collectif. Cette fermeture est motivée tantôt par le désir de prévenir ou de briser une grève, tantôt par la difficulté de maintenir l'activité de l'entreprise alors qu'une partie du personnel a cessé le travail. Le lock out à la différence de la grève n'a pas le caractère collectif du côté de son auteur, il est collectif du côté de ceux qui le subissent. Il ne constitue pas un droit de grève et il traduit l'infériorité des travailleurs. Concernant le régime juridique de celui-ci, la jurisprudence française exclut l'idée d'un droit de lock out et traite celui-ci comme une faute contractuelle de l'employeur qui reste débiteur des salaires au profit des salariés no grévistes auxquels l'accès des lieux de travail est refusé.

A ce principe il y a un tempérament. Ainsi il demeure licite lorsqu'il est utilisé à titre préventif « intimidation » ; ou bien comme mesure de rétorsion et de pression à l'égard des grévistes ou encore comme mesure de sanction à la fin d'une grève. Dans ces cas l'employeur doit les salaires aux non grévistes durant le lock out.

Section II : Les modes de solution pacifique (non traitée)