

CONVENTION COLLECTIVE

Encadrement légal de la négociation collective

On entend par «Négociation collective» la discussion entre employeurs et organisations syndicales des conditions d'emploi et de travail des salariés. Lorsque la négociation aboutit, les parties concluent une convention collective ou un accord collectif de travail. On distingue en pratique la convention collective qui a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi et de travail, de l'accord

collectif qui n'en traite qu'une partie. Les conventions et accords collectifs sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. La négociation collective et la convention collective qui en découle permettent ainsi d'améliorer les dispositions du code du travail mais aussi de les adapter aux situations particulières de l'entreprise ou du secteur d'activité concerné.



Mohamed Oulkhour

• Avocat au barreau de Paris
• Associé Gérant CWA Morocco

Bio express

• Titulaire d'un DEA de droit syndical (Paris X Nanterre 2001) et d'un Magistère en droit social (Paris X Nanterre 1998-2001), Mohamed Oulkhour conseille un nombre significatif de groupes industriels et commerciaux nationaux et internationaux en matière de relations individuelles et collectives de travail, de licenciements collectifs, d'audits et d'opérations d'externalisation.
• Titulaire d'un DESS en contentieux et arbitrage (Paris V 2002), Me Oulkhour assiste régulièrement ses clients devant les tribunaux français ou marocains.

Le Matin Emploi : Quels sont les textes qui réglementent la convention collective de travail ?

Mohamed Oulkhour : Les conventions collectives de travail sont principalement régies par la Constitution et par le Code du travail. D'une part, le 3^e alinéa de l'article 8 de la Constitution du 29 juillet 2011 précise que «les pouvoirs publics œuvrent à la promotion de la négociation collective et à l'encouragement de la conclusion de conventions collectives de travail dans les conditions prévues par la loi». D'autre part, le Code du travail consacre un titre entier, le titre IV, aux conventions collectives de travail. Les articles 104 à 134 du Code du travail traitent

ainsi exclusivement des conditions de formation, d'exécution et d'extinction des conventions collectives. Il convient également de souligner que le Maroc a adopté et ratifié la convention n°98 de l'OIT sur le droit syndical et la négociation collective.

Quel est le champ d'application géographique de la convention collective de travail ?

Le champ d'application d'une convention collective est principalement défini par la convention collective elle-même. Une convention collective est applicable soit dans l'ensemble de l'entreprise, soit dans un ou plusieurs établissements qui en dépendent et ce, soit dans une zone déterminée ou dans tout le territoire national. Si le champ d'application n'est pas expressément mentionné dans la convention collective, cette dernière ne s'appliquera que dans le ressort du tribunal dont le greffe a reçu dépôt. Elle n'est applicable dans le ressort d'un autre tribunal que si les deux parties (employeur et représentants des salariés) ont déposé au greffe de cet autre tribunal la convention collective. Sous certaines conditions, une convention collective peut être étendue par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du Royaume.

Sur quels sujets peut porter une convention collective de travail ?

En théorie, les sujets qui peuvent être abordés par une convention collective ne sont pas limités et concernent essentiellement les conditions et les relations de travail. Le Code du travail mentionne ainsi une liste non-exhaustive de sujets ouverts à la négociation collective tels que les salaires, les conditions de recrutement et de licenciement des salariés, les indemnités, la ré-

solution des conflits individuels et collectifs de travail ou encore la formation continue.

Y a-t-il des formalités propres à une convention collective de travail ? Quelles sont les principales conditions pour qu'une convention collective soit reconnue valide ? Et quelles sont les conséquences si les conditions de validité ne sont pas remplies ?

Pour être applicable, une convention collective doit respecter certaines conditions légales :

- L'élaboration d'une convention collective nécessite, l'intervention de deux parties, à savoir un employeur ou des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatifs.
- Les dispositions conventionnelles doivent respecter l'ordre public et doivent avoir pour but d'améliorer les conditions de travail et de l'emploi pour les salariés.
- Les conventions collectives doivent enfin obéir à des conditions de forme et de publicité. Ainsi, la convention collective doit être écrite, sous peine de nullité. En particulier, la convention collective de travail doit être déposée, aux soins de la partie la plus diligente, au greffe du tribunal de première instance du lieu où elle a vocation à s'appliquer et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail. L'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés un exemplaire de la convention. Il les avise de l'existence de celle-ci, des parties signataires, de la date de dépôt et des autorités auprès desquelles elle a été déposée. L'affichage permet alors d'informer les salariés des droits qui leur sont ainsi reconnus. Il convient de noter que l'absence de certaines conditions de validité peut avoir des conséquences sur l'effectivité de la convention collective. La jurisprudence n'est pas encore totalement fixée sur le sujet.



Il est cependant fort probable que par exemple l'absence de dépôt de la convention auprès des autorités compétentes la prive d'effet normatif à l'égard des salariés. Toutefois, s'agissant d'un contrat, elle garde toute sa force obligatoire entre les parties.

Quels sont les effets juridiques des conventions collectives ?

Une fois la convention collective valablement signée et déposée, celle-ci constitue une norme juridique qui s'applique dans la zone géographique déterminée par les signataires. Il s'en déduit que lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent nécessairement à tous les contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables. Les conventions collectives sont ainsi créatrices de véritables règles

de droit pour les salariés au même titre que le Code du travail ou le contrat de travail.

De manière générale, quels sont les risques en cas de non-application de la convention collective par les signataires ?

En cas de violations des engagements contractés, les articles 123 et 124 du Code du travail prévoient une action en dommages et intérêts ouverte à l'encontre de toute partie liée par la convention collective et qui en a violé les dispositions. Par ailleurs, l'article 129 du Code du travail dispose que le non-respect des dispositions de la convention collective est passible d'une amende de 300 à 500 dirhams par salarié concerné par la violation dans la limite toutefois de 20 000 dirhams.) ■

Propos recueillis par Najat Mouhssine

POINT DE VUE

Les partenaires sociaux sont en principe tenus de négocier au moins une fois par an. Toutefois, malgré l'instauration d'une obligation annuelle de négocier, force est de constater qu'à ce jour très peu de conventions collectives ont été signées au Maroc. La Loi peut en effet contraindre les partenaires sociaux à négocier, elle ne peut toutefois les obliger à signer. La signature récente par la CGEM et les syndicats d'un Pacte Social pour une Compétitivité Durable nous permet toutefois de nuancer le propos et de terminer sur une légère note d'optimisme.