

ENTRETIEN AVEC MOHAMED OULKHOUIR, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

«Le Code du travail devait, surtout, stabiliser les relations professionnelles collectives»

La mise en place du Code du travail a incontestablement doté le Maroc d'une réglementation moderne et ambitieuse et de ce point de vue-là, le bilan, 10 ans après, est très satisfaisant (Partie I). Un certain nombre d'améliorations sont toutefois aujourd'hui indispensables à la légitime protection des salariés et au renforcement du climat des affaires (Partie II).



Mohamed Oulkhouir

- Avocat au barreau de Paris.
- Associé gérant CWA Morocco.

Le Matin Emploi : Dans quel contexte le Code du travail a-t-il été rédigé et quels en ont été les principaux apports ?

Mohamed Oulkhouir : Les rédacteurs du Code du travail avaient pour objectif de répondre à de multiples attentes : il était nécessaire de susciter, d'abord, la confiance des investisseurs en instaurant un cadre légal lisible et fiable. Il fallait également améliorer les relations sociales en légiférant, par exemple, sur le rôle et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Le Code du travail devait, surtout, stabiliser les relations professionnelles collectives et mieux réguler les conflits nés dans la sphère de l'entreprise.

À cet effet, le Code a mis en place plusieurs réformes principalement axées sur le temps de travail, le licenciement, les contrats de travail et les relations collectives du travail :

- Le temps de travail hebdomadaire est passé de 48 à 44 heures sans réduction de salaire.
- La possibilité d'annualisation du temps de travail est une avancée majeure qu'il convient de saluer.
- Le Code du travail est venu préciser les modalités de calcul des indemnités de licenciement, jusqu'alors fixées par les juges de façon discrétionnaire. Il a également prévu la possibilité, pour les entreprises en difficulté, de licencier pour des raisons économiques.
- Le Code du travail est venu réguler le cœur de la relation entre l'employeur et les salariés : le contrat de travail. Il donne la définition du contrat de travail, rappelle que le contrat à durée indéterminée est le contrat de droit commun, fixe les conditions de recours au contrat à durée déterminée et consacre la pratique du travail par intérim en créant le contrat de travail temporaire.
- Il convient également de saluer les dispositions de l'article 17 du Code du travail qui permettent de conclure des contrats à durée déterminée en cas d'ouverture d'un nouvel établissement ou de lancement d'un nouveau produit ou d'une nouvelle ligne de production.
- Les relations collectives ont également été au centre des préoccupations des rédacteurs du Code du



travail : ils ont reconnu aux organisations syndicales un droit de négociation collective pour améliorer les conditions de travail et instaurer le dialogue entre salariés et employeurs. Le Code du travail a prévu la mise en place d'institutions représentatives du personnel pour renforcer la gouvernance de l'entreprise.

- Enfin, il a créé des procédures de conciliation et d'arbitrage pour régler les conflits collectifs du travail.

L'ensemble des points constitue des avancées significatives qui ont facilité le fonctionnement quotidien des entreprises.

Le Code du travail est-il clair et suffisamment large quant à son champ d'application ?

En dépit de quelques contradictions notables, la langue du Code du travail est restée claire et accessible. En principe, les dispositions du Code du travail s'appliquent à toutes les relations de travail formalisées par un contrat de travail entre un employeur et un salarié. Cependant, il faut savoir que certaines catégories de salariés relèvent de régimes spéciaux qui ne sont pas régis par le Code. Il s'agit notamment des salariés des entreprises publiques et des collectivités locales, des salariés des entreprises minières, des employés de maison et des journalistes professionnels. Par ailleurs, les dispositions relatives au contrat de travail ne concernent que l'emploi salarié déclaré. La portée du Code du travail reste donc en pratique limitée du fait de l'importance de l'emploi informel et la mise en place d'un délit de travail dissimulé comme dans d'autres pays nous apparaît souhaitable.

À votre avis, est-il suffisamment complet ?

Il existe de nombreuses lacunes du Code de travail. Certaines proviennent de réels vides juridiques et d'autres de difficultés d'interprétation. On peut citer, par exemple, l'absence de disposition relative à la vie privée ou à l'utilisation des moyens modernes de communication. Pourtant, on observe en pratique que l'usage des réseaux sociaux au travail engendre de nouveaux enjeux relatifs tant à la protection des intérêts de l'entreprise qu'à celle de la vie privée des salariés. Ces aspects peuvent toutefois être traités avec satisfaction dans le cadre du règlement intérieur. Il faut savoir que la plupart des lacunes de la législation du travail sont dues, non à des vides juridiques, mais à l'absence de textes d'application. Par exemple, alors que le Code devait être complété par des lois spéciales relatives au travail des employés de maison et aux activités purement traditionnelles, aucun texte d'application n'est à ce jour entré en vigueur. Les travailleurs concernés sont les «oubliés» du Code de travail : ils ne bénéficient ni de salaire minimum, ni de congé, ni encore de protection sociale. Les syndicats d'employeurs et de salariés dénoncent également certaines insuffisances de la législation du travail marocaine. On peut citer notamment l'absence de réglementation du droit de grève, l'ambiguïté des dispositions relatives au travail en équipe ou encore l'absence d'échelle de sanction en cas de faute du salarié. Il est à noter, aussi, que très peu de conventions collectives ont été mises en place depuis l'entrée en vigueur du Code : une dizaine seulement a été conclue depuis 2004.

Le Code du travail est-il appliqué ?

Comme souvent, c'est au stade de l'application de la loi que les difficultés sont les plus importantes. Le Code du travail, notamment en raison de l'importance de l'économie informelle, n'échappe pas à ce paradigme. Le contrôle de l'application du Code du travail a été confié aux agents de contrôle relevant du ministère de l'Emploi. On observe, ainsi, que si le Code du travail a renforcé le rôle de l'inspection du travail, les inspecteurs n'ont pas encore été dotés de tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

Leurs principales missions ont été définies de la manière suivante :

- fournir de l'information aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les carences ou les excès de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels. Si la mission de conciliation s'est très bien développée au fil des années, les deux premières missions elles ne sont pas parfaitement remplies et les justiciables connaissent d'importantes difficultés d'accès au droit du travail. Il conviendrait par ailleurs, dans le cadre de leur mission de contrôle, de leur permettre de recourir plus systématiquement aux procès-verbaux et de mettre en place un régime juridique adéquat pour ces derniers. ■

Propos recueillis par Najat Mouhssine

Répondre à un double objectif

La rédaction du Code du travail marocain est le résultat de plus de trente années de débats et de difficiles négociations entre l'État, les employeurs et les syndicats des travailleurs. Cette loi, publiée au Bulletin officiel n° 5167 du 8 décembre 2003, est entrée en vigueur le 8 juin 2004. Il s'agissait alors de répondre à une double exigence économique et sociale :

- d'une part, les employeurs revendiquaient davantage de lisibilité, de sécurité juridique et de flexibilité dans la gestion des ressources humaines dans un souci de compétitivité ;
 - d'autre part, les syndicats et les travailleurs demandaient de l'embauche, la sécurité de l'emploi et des conditions de travail décentes.
- Il s'agissait alors d'adopter un Code de travail moderne permettant à l'investisseur, autant qu'aux travailleurs de connaître, à l'avance, leurs droits et obligations respectifs, et ce dans le cadre d'un contrat social global.