

# Le nouveau code du travail marocain : la loi 65-99

Un nouveau code du travail, adopté en octobre 2003, est entré en vigueur au Maroc en juin 2004. Alors qu'il met certaines dispositions de la législation du travail en conformité avec les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), il encourage aussi l'insécurité de l'emploi et rend obligatoires certaines formes de négociation collective. Voici le point de vue de syndicalistes marocains sur cette situation.

## Sur le plan de la forme

Le nouveau code du travail est incomplet. En effet, certaines catégories de travailleurs restent en dehors de toute protection juridique. C'est notamment le cas des bonnes travaillant aux domiciles des particuliers et des salariés de l'artisanat traditionnel. D'autres catégories continuent, quant à elles, d'être régies par une législation autonome du code : les fonctionnaires et agents des administrations publiques, les employés des entreprises et établissements publics, les travailleurs des gisements miniers, les journalistes, etc. En outre, le nouveau code du travail n'englobe pas certains domaines relevant normalement de la législation du travail, tels que la formation professionnelle, la sécurité sociale, la protection sanitaire, le régime mutualiste, les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'organisation syndicale pour les fonctionnaires.

## S'agissant des droits syndicaux

Dans ce domaine des droits syndicaux, les principales défaillances relevées sont les suivantes. Tout d'abord, le nouveau code du travail n'intègre nullement les stipulations de la convention 135 de l'OIT concernant la protection des représentants des travailleurs, et ce malgré l'engagement formel du gouvernement à ratifier cette convention (ainsi d'ailleurs que la convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale), dans le cadre de la déclaration du 1<sup>er</sup> août 1996. De ce fait, le nouveau code du travail ignore l'indispensable protection des représentants syndicaux – membres des bureaux syndicaux au niveau des entreprises – et les facilités dont ils doivent bénéficier pour poursuivre une activité syndicale normale.

En revanche, le nouveau code du travail a renforcé les prérogatives des délégués des salariés – qui ne sont pas forcément syndiqués – en les consacrant comme représentants des travailleurs au niveau du comité d'entreprise, du comité d'hygiène et de sécurité et comme interlocuteurs uniques dans plusieurs opérations de concertation prévues par le code. Tout

cela en contradiction flagrante avec le contenu de la convention 135 de l'OIT.

## S'agissant du droit de grève

Le nouveau code du travail consacre et approfondit les entraves au droit de grève, constitutionnellement garanti à travers plusieurs dispositions. Par exemple, « l'entrave à la liberté » du travail est considérée comme une faute grave pouvant entraîner le renvoi sans aucune indemnité du travailleur qui en est accusé.

De même, il consacre des textes et dispositions limitant l'exercice du droit de grève, comme : le fameux article 288 du code pénal qui réprime le droit de grève par le biais de la prétendue entrave à la liberté du travail ; l'article 5 du décret du 5 février 1958, concernant le droit syndical des fonctionnaires, qui réprime toute action collective des fonctionnaires ; le Dahir (décret) du 13 septembre 1938, qui permet de réquisitionner les grévistes sous peine de prison. Par ailleurs, il pose l'obligation pour les travailleurs de recourir à la procédure de conciliation. Le nouveau code du travail démembré également

l'unité du cadre juridique relatif à la création des syndicats (actuellement, le Dahir du 16 juillet 1957). En effet, l'adoption du code dans sa nouvelle version entraînerait une dualité douteuse du cadre juridique concernant la législation sur l'activité syndicale : d'une part, le Dahir du 16 juillet 1957 pour les fonctionnaires, d'autre part, le code du travail pour les salariés et les employeurs entrant dans son champ d'application. Mais, plus grave encore, certaines catégories des salariés – tels que les journalistes permanents ou occasionnels relevant des

PRÉCARITÉ.  
Manifestation de l'association nationale des diplômés chômeurs marocain, protestant contre la précarité et la flexibilité.



### NOUVELLES RESTRICTIONS IMPOSÉES AUX SIT-IN, AUX PIQUETS ET AUX MANIFESTATIONS PUBLIQUES

Suite à un arrêt rendu par un tribunal, les sit-in sont interdits et les employeurs ont le droit de suspendre tout travailleur qui empêcherait les non-grévistes de se rendre au travail pendant sept jours. Une récidive au cours de l'année peut entraîner une suspension de quinze jours. En vertu du nouveau code du travail, les employeurs ont le droit de poursuivre en justice tout gréviste qui effectue un sit-in, qui porte atteinte à la propriété de l'entreprise ou qui organise activement des piquets de grève. Le gouvernement a le pouvoir de faire cesser des manifestations dans des lieux publics qui se tiennent sans autorisation gouvernementale, et il peut empêcher l'occupation des usines.



administrations publiques et certaines catégories de travailleurs et de citoyens ayant des intérêts communs, comme les paysans indépendants, les artisans, les commerçants ou les étudiants – n'auront plus le cadre juridique pour créer un syndicat ou exercer une activité syndicale, à moins de recourir à la loi sur les associations.

### La notion de flexibilité de l'emploi

Le code du travail consacre la notion de « flexibilité de l'emploi » au détriment du droit au travail qui englobe le droit à avoir un travail et le droit à le garder. Cette « flexibilité »



**DROIT DE GRÈVE.** Le nouveau code du travail marocain consacre des textes et dispositions limitant largement l'exercice du droit de grève.



### LIBERTÉS SYNDICALES DANS LA PRATIQUE

Dans la pratique, les salaires sont souvent fixés par l'employeur, mais il y a cependant une tradition de négociation collective dans certains secteurs, y compris le secteur industriel. Dans certains cas, des différends surgissent du fait que les employeurs ne mettent pas en œuvre les accords conclus à la suite de négociations collectives. Dans plusieurs entreprises et même dans le secteur public, la législation du travail est souvent ignorée. Certains des pires contrevenants sont les entreprises multinationales qui agissent de connivence avec les autorités. Par exemple, lors de l'établissement d'un syndicat en novembre 2000 dans la filiale de la ville de Salé du groupe irlandais Fruit of the Loom, entreprise qui emploie plus de 1200 travailleurs, tout un arsenal de tactiques antisyndicales a été utilisé. Lorsque l'UMT, qui est affiliée à la CISL, a attiré l'attention du gouverneur de Salé sur l'affaire, celui-ci a pris le parti de la direction de Fruit of the Loom, déclarant carrément qu'il ne souhaitait pas de syndicats dans sa préfecture.

Extrait du Rapport annuel des violations des droits syndicaux en 2004, CISL ([www.icftu.org](http://www.icftu.org)).

transparaît dans les stipulations suivantes :

- la suppression pour le travailleur du droit à la titularisation après douze mois de travail continu, dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services, et après six mois dans l'agriculture ;
- l'élargissement du champ d'utilisation du travail sur la base de contrat à durée déterminée, avec ce qui en découle bien entendu comme précarité de l'emploi et comme réduction des droits ;
- l'allongement de la période d'essai au cours de laquelle l'employeur peut renvoyer le salarié sans préavis et sans aucune indemnisation ;
- l'autorisation pour l'employeur à diminuer la durée du travail en diminuant proportionnellement les salaires ; en fait, cette stipulation aboutit à transformer les travailleurs permanents en travailleurs occasionnels ;
- les grandes facilités accordées à l'employeur pour les licenciements individuels et collectifs, même arbitraires, des travailleurs ; on signalera notamment la suppression par le code de toute contrainte administrative quant au licenciement collectif ou la fermeture pour les entreprises ayant moins de dix travailleurs, ainsi que la suppression de toute peine de prison pour l'employeur fermant l'entreprise de manière illégale ;
- le désengagement de l'État dans le domaine de l'organisation de l'emploi, en transférant une partie de ses prérogatives au secteur privé, autorisé notamment à créer des agences d'emploi ;
- la légalisation par le nouveau code du travail des agences de travail intérimaire qui permettent de commercialiser la main-d'œuvre temporaire, en contradiction flagrante avec la célèbre devise de l'OIT, « le travail n'est pas une marchandise ».

### Les salaires

Pour ce qui est des salaires, le code du travail, en conformité avec le credo sur la « flexibilité des salaires » intègre des dispositions en totale contradiction avec la conception du salaire comme revenu stable garantissant une vie digne. Le code du travail envisage l'abrogation de la loi d'octobre 1959 sur l'échelle mobile des prix des salaires, sans la remplacer par des stipulations permettant d'indexer obligatoirement l'évolution des salaires sur l'évolution du coût de la vie. Au lieu de stipuler l'unicité du salaire minimum, garantissant des conditions de vie dignes, le code consacre la possibilité de fixer plusieurs niveaux de salaires minimums pour l'industrie, l'agriculture, l'administration, etc. Le code du travail permet à l'employeur de diminuer les salaires proportionnellement à la diminution de la durée du travail, ce qui constitue une régression par rapport à la loi de 1936 relative à la fixation de la durée du travail et qui interdit d'abaisser les salaires suite à une baisse de la durée de travail.

### Les salariés de l'agriculture

Le nouveau code du travail consacre et approfondit l'injustice et la ségrégation pour les salariés de l'agriculture. Il consacre l'inégalité des salaires minimums dans l'agriculture (1 183 dh par mois de 26 jours de travail) par rapport à l'industrie (1 826 dh), soit une différence de 35 % non justifiée.

Rabat, Maroc, le 5 février 2005  
**Amine ABDELHAMID**

Amine Abdelhamid est secrétaire général de l'USF (Union syndicale des fonctionnaires) de l'Union régionale des syndicats UMT (Union marocaine du travail) de Rabat-Salé-Temara. Il est aussi président de l'AMDH (Association marocaine des droits humains, ONG constituée en 1979, reconnue d'utilité publique, vouée à la défense et la promotion des droits humains au Maroc, membre de la FIDH. [www.amdh.org.ma](http://www.amdh.org.ma)).

