

NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

Quel contenu au regard des attentes des entreprises?

Ahmed LAABOUDI

Professeur à la Faculté des Sciences Juridiques,
Economiques et Sociales de l'Université
Mohammed V-Agdal, Rabat

L'analyse de toute législation s'effectue selon différentes approches qui privilégient en fonction des circonstances et en vertu des attentes et de l'impact sur la réalisation des objectifs, les dimensions économiques, financières, sociales, institutionnelles. Le droit du travail qui contient des droits économiques et sociaux applicables aux salariés, devient actuellement un droit de l'entreprise dans sa globalité. C'est donc un droit applicable à la fois aux ressources humaines et à l'organisation du travail et aux normes de production. Tout droit génère un coût. Le droit du travail entretient donc des relations étroites avec l'économie. La nouvelle législation du travail représentée par la loi n° 99 -65 portant code du travail peut être analysée selon les différentes approches précitées. Dans cette étude, il sera procédé à l'analyse de cette nouvelle législation du travail selon une approche économique qui privilégie l'examen des dispositions législatives susceptibles d'exercer une influence sur les facteurs de production et par conséquent un impact positif ou négatif sur le fonctionnement et le développement de l'entreprise. La quasi-totalité des règles du droit du travail a un caractère économique (salaires, primes, indemnités de congé...) et influe sur la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

Introduction:

Le droit du travail, pour être équilibré, devrait réconcilier entre les exigences économiques et les attentes sociales. Le code du travail élaboré dans un contexte mondialisé, marqué par l'adoption des réformes économiques et sociales génère-il un impact positif ou négatif sur le travail et par conséquent sur l'entreprise?

L'examen du code du travail révèle que le législateur a tenu compte des facteurs économiques pour promouvoir le développement de l'entreprise. Ainsi, plusieurs dispositions sont adoptées pour favoriser la croissance économique et permettre à l'entreprise de s'acclimater aux contraintes et aux exigences de l'environnement interne et externe. Cependant, des dispositions protectrices des salariés qui sont légitimées sur le plan social peut avoir des répercussions en ce qui concerne l'aggravation du coût du travail.

1- UN CADRE LEGISLATIF FAVORABLE AU DEVELOPPEMENT DE L'INVESTISSEMENT...

Le code du travail contient une batterie de dispositions législatives en mesure de promouvoir la croissance économique et le développement de l'entreprise. Les principales dispositions sont celles régissant le contrat de travail à durée déterminée, l'aménagement du temps du travail. L'assouplissement des procédures de licenciement et de fermeture des établissements et la rationalisation des modes d'indemnisation en cas de licenciement individuel ou collectif.

A propos du contrat de travail, l'article 16 du code stipule que le contrat du travail peut être conclu pour une durée indéterminée, déterminée ou pour effectuer un travail déterminé. Cet article prévoit la possibilité de conclure un contrat du travail à durée déterminée dans les activités où les relations du travail ne peuvent pas être à durée indéterminée. Le même article limite les cas dont les contrats à durée déterminée peuvent être conclus en citant: (1°) Le remplacement d'un salarié par un autre en cas de suspension d'un contrat du travail sauf si cette suspension est due à la grève, (2°) Extension de l'activité de l'établissement de manière occasionnelle, (3°) Le travail à caractère saisonnier. Le législateur par l'article 17 a ouvert la possibilité de conclure, dans le cadre des activités industrielles, commerciales et des services, des contrats à durée déterminée et ce pour l'entreprise *et/ou* l'établissement créés pour la première fois, ou en cas de lancement de la production d'un nouveau produit. La durée du contrat du travail dans ces circonstances est d'un an renouvelable une fois. Après l'expiration du délai de deux ans (durée du contrat d'un an et son renouvellement pendant une autre année), le contrat devient à durée indéterminée. Cependant si le contrat du travail conclu pendant un an expire sans que la relation du travail cesse, c'est à dire s'il est reconduit de manière tacite, il devient à durée indéterminée. Dans les activités agricoles, les contrats de travail à durée déterminée de six mois renouvelables peuvent être conclus sous réserves de ne pas dépasser deux ans sinon le contrat devient à durée indéterminée.

S'agissant de l'aménagement de l'horaire du travail, il est admis que son adaptation aux contraintes de l'entreprise favorise la compétitivité et l'organisation du travail améliore la productivité et par conséquent assure la performance de l'entreprise. Il constitue un des aspects de la flexibilité qui sont d'une grande utilité pour l'entreprise dans le contexte actuel. Soucieux de permettre à l'entreprise de s'adapter aux fluctuations du marché, le législateur par le biais du code du travail institue un aménagement du temps du travail par la loi d'une part et par l'autonomie des volontés d'autre part. Par ses articles 184 à 204, le code du travail établit un droit de la durée du travail. Cette durée est réduite de quatre (4) heures par semaine dans l'industrie et le commerce. Elle est fixée par l'article 184 à 2288 heures par an, soit quarante quatre heures par semaine. Dans les activités agricoles, la durée annuelle du travail est de 2496 heures par an. Elle peut être répartie selon des périodes et en fonction des besoins des exploitations agricoles par l'autorité gouvernementale compétente. Les principaux aménagements de la durée du travail sont

établis par l'article 185 : (1°) Pour la prévention des crises cycliques passagères, l'employeur peut, après consultation des représentants des travailleurs répartir la durée annuelle du travail sur l'année en fonction des besoins de l'entreprise à condition de ne pas dépasser dix heures par jour, (2°) en outre, l'employeur peut réduire la durée normale du travail pendant une période continue ou discontinue qui ne dépasse pas soixante (60) jours et ce, en cas de crise économique passagère ou pour des raisons indépendantes de sa volonté, (3°) Enfin, il est possible de réduire la durée du travail pendant une période dépassant les soixante jours sous réserve d'un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur la durée de cette réduction. Cependant, en cas de désaccord, la réduction de la durée du travail ne peut avoir lieu que par autorisation délivrée par le gouverneur de la province ou de la préfecture.

Concernant, en troisième lieu., L'assouplissement des procédures de licenciement collectif et de fermetures des entreprises et établissements. le code apporte des innovations importantes. L'une des innovations majeures du code du travail réside dans la dispense des entreprises et établissements industriels, commerciaux, agricoles, artisanaux et des professions libérales occupant habituellement au moins dix salariés, de la demande de licenciement collectif ou de fermeture. Ainsi, il y a libéralisation de licenciement pour les établissements précités. Cette dispense allège les rigidités dont souffrent les petits établissements lorsqu'ils envisagent de procéder à la fermeture ou à la compression du personnel. Ces mesures peuvent être adoptées pour des raisons technologiques, structurelles économiques ou assimilées. L'article 66 régissant le licenciement collectif institue la procédure et les délais. Dans un délai d'un mois avant d'engager la procédure de fermeture ou de licenciement collectif, l'employeur notifie aux représentants des travailleurs (délégués du personnel et/ou délégués syndicaux) les mesures qu'il envisage de prendre et leur communique toutes les informations nécessaires dont notamment les motifs du licenciement, le nombre et les catégories de salariés concernés et la date prévisible de licenciement.

Des consultations et des négociations collectives doivent être engagées pour examiner les mesures susceptibles d'éviter le licenciement ou d'atténuer ses effets pervers. S'il s'avère impossible de trouver une solution négociée, le licenciement collectif ou la fermeture peut être autorisée par le gouverneur dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de présentation de la demande au délégué de l'emploi. Ce dernier effectue toutes les investigations qu'il juge nécessaires et transmet dans le délai d'un mois à compter de la date de la réception du dossier, un exemplaire au gouverneur. et aux membres de la commission chargée de statuer sur la demande de licenciement collectif. Cette même procédure est applicable à la fermeture des entreprises et des établissements et ce, en vertu de l'article 69 du code du travail.

Pour ce qui est, en quatrième et dernier lieu, de la rationalisation des modes d'indemnisation en cas de licenciement. il était fréquent jusqu'à présent que des montants excessifs... d'indemnisation en cas de licenciement collectifs suite à des réductions du

personnel ou à des fermetures ou en cas de licenciements abusifs., peuvent pénaliser l'entreprise. Inversement, des montants dérisoires surtout lorsqu'il n'y a pas indemnité pour perte d'emploi (ou d'allocation chômage) sont préjudiciables pour les salariés congédiés. Actuellement, le montant d'indemnisation en cas de licenciement tel qu'il est établi par le décret royal du 14 août 1967 est dérisoire .Parfois il y a négociation directe ou par l'intermédiaire de l'inspection du travail des montants des indemnités de licenciements. Les montants des dommages intérêts décidés par les juges en cas de licenciement abusif sont jugés excessifs par certains milieux employeurs. Il y a également cumul des indemnités. Le code du travail a rationalisé les modes indemnisation. Il a doublé le montant d'indemnisation en cas de licenciement sans faute, de la part du salarié ou pour motif économique, technologique ou structurel, d'une part, et a institué un barème des d'indemnités de dommages intérêts en cas de licenciement abusif d'autre part. Enfin, il a supprimé le cumul d'indemnités de licenciement et des indemnités qui sont sous forme de dommages- intérêts. En dépit des dispositions précitées qui seront prometteuses pour le développement de l'entreprise, le code du travail recèle des dispositions qui pourraient avoir des retombées négatives sur l'entreprise.

II- ... MAIS PERSISTANCE DE CERTAINES RIGIDITES

En dépit des différents apports positifs précités qui consistent essentiellement en a légalisation de certaines formes de flexibilité, la nouvelle législation comporte certaines dispositions qui peuvent constituer des rigidités et pénaliser dans une certaine mesure l'efficacité de l'entreprise. Il s'agit principalement de la réduction du travail avec maintien du salaire, la revalorisation des montants des indemnités de licenciement et d'autres primes, et de l'institution de nouvelles obligations génératrices d'un coût financier supplémentaire.

D'une part, à propos de la réduction de la durée du travail et maintien du salaire, il y a lieu de relever que l'article 184 du Code du travail a réduit la durée du travail dans les activités industrielles et commerciales de 2496 heures par an à 2288 heures par an et de 48 heures par semaine à 44 heures.

Dans les activités agricoles, la durée du travail a baissé de 2700heures par an à 2496 heures. _ L'article précité précise que cette réduction n'entraîne aucune réduction des salaires. Cette disposition générerait un renchérissement du coût du travail en raison de l'augmentation indirecte des salaires et de la baisse de la production suite à la baisse de l'horaire du travail. Ce nouvel horaire pourrait gêner voire entraver le fonctionnement de l'entreprise en ce qui concerne notamment certaines formes d'organisation du travail (travail par équipe, par roulement, par relais, etc. ...)

D'autre part, concernant la valorisation de l'indemnité de licenciement et de certaines primes, l'article 53 du code du travail a majorée l'indemnité de licenciement de 100 %. Avec l'augmentation du salaire minimum (SMIG et SMAG) et la réduction de la durée du travail de quatre (4) heures par semaine avec maintien du salaire, le coût du

travail augmentera et défavorisera la croissance et l'emploi. Si la valorisation du montant de l'indemnité de licenciement est approuvée de manière générale par les employeurs en tant que contrepartie pour faciliter le licenciement surtout que dans la pratique, il y a négociation du montant des indemnités de licenciement, elle peut influencer de manière négative sur les micro entreprises et les petits établissements. Par ailleurs, les indemnités des dommages intérêts auxquelles peuvent prétendre les salariés licenciés abusivement, mêmes, lorsqu'elles ne dépendent plus du pouvoir discrétionnaire du juge comme auparavant et, en dépit de leur barémisation, elles sont un peu excessives et correspondent à un mois et demi de salaire par année ou fraction d'année sans dépasser un plafond de trente six mois (36 mois). Une nouvelle indemnité de licenciement majorée de 100 % est instituée pour la première fois au profit du délégué syndical et ce, à l'instar de ce qui existe pour le délégué du personnel. En outre, un nouveau taux d'une nouvelle prime a été établi. Ce taux est de 25% après 25 années de service. Il coexiste avec les anciens taux de la prime d'ancienneté fixés en fonction des tranches d'années de service qui furent reproduits dans le code du travail. Sur le plan financier, ces dispositions se traduiront par l'aggravation des facteurs de production.

Enfin, pour ce qui est des nouvelles dispositions mettant de nouvelles obligations a la charge de l'entreprise et leurs répercussions économiques. Le code du travail, par le biais de certains de ses articles met à la charge de l'entreprise une série d'obligations qui, dès leur mise en oeuvre entraîneront un coût financier supplémentaire. Il s'agit surtout de l'obligation de l'adoption d'un règlement intérieur pour chaque établissement occupant habituellement au moins dix salariés qui pourrait exiger une expertise, et de la création de services médicaux autonomes et / ou des services médicaux interentreprises. De même la mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprises et les comités d'hygiène et de sécurité exigent des moyens de financement.

En définitive, le droit du travail régit les relations entre le travail et le capital qui sont par nature contradictoires. Il est le reflet des dynamiques économiques et sociales. Le code du travail élaboré de manière consensuelle par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics a subi l'impact du marché interne et du marché externe. Il a tenu compte des finalités économiques des entreprises. Beaucoup de ses dispositions sont conçues pour promouvoir la croissance économique et subséquemment le développement de l'entreprise. Cependant quelques dispositions tendant à valoriser les ressources humaines peuvent par le coût financier qu'elles généreraient défavoriser surtout *les* petites entreprises.