

Code du travail

Ce que veulent les patrons !

● La Commission emploi et relations sociales de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) vient de passer à la loupe le Code du travail. Le résultat est un livret qui reprend les propositions de la CGEM et son avis pour l'amélioration dudit code.

Selon la confédération patronale, pour une plus grande efficacité de la contractualisation directe au sein de l'entreprise, des clarifications doivent être apportées. Le texte d'application de l'article 16 tant attendu doit clarifier les diverses situations tous secteurs confondus, où un CDD peut être contracté, notamment dans les situations suivantes : remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu ; accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; activités à caractère saisonnier (activités limitées dans le temps et entrecoupées de périodes d'inactivité) ; travaux de chantiers ; missions limitées dans le temps ; travaux très limités dans le temps (personnel intermittent). Par ailleurs, une note



d'explication ou un guide d'application devrait permettre une meilleure compréhension du contrat pour accomplir un travail déterminé (CTD) prévu à l'article 16. Dans le même ordre d'idée, il importe de reconnaître, dans cet article, la possibi-

lité de recours au contrat à temps partiel (CTTP) et de prévoir des dispositions pratiques d'application qui offrent en même temps les garanties nécessaires aux salariés et la souplesse d'adaptation aux besoins de l'entreprise.

Procédures et sanctions disciplinaires

La CGEM estime que les procédures disciplinaires gagneraient à être clarifiées par note d'orientation ministérielle aux inspecteurs du travail et par guide d'application à l'ensemble des utilisateurs en précisant les responsabilités et rôles de chaque partie : La convocation du salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse indiquée par lui-même doit être considérée comme valable au regard du dernier alinéa de l'article 22 ; le rôle de l'inspecteur du travail en cas de recours de l'une des parties en cas de refus de l'autre partie d'entreprendre ou de poursuivre la procédure doit être clarifié par note ministérielle. Par ailleurs, certaines dispositions doivent impérativement être amendées : L'article 38 doit permettre l'adaptation de la sanction

au degré de gravité de la faute ; L'article 39 doit préciser le caractère indicatif de la liste des fautes graves ; l'article 62 doit permettre d'effectuer l'audition du salarié dans un délai de 15 jours.

Intermédiation du marché du travail

La Commission emploi présidée par Jamal Belhrach qui est également patron de Manpower, prend à bras le corps la cause des sociétés de l'intermédiation. Pour elle, les agences de recrutement ne doivent pas être concernées par la caution. « Nos propositions dans ce domaine sont les suivantes : préciser la définition de l'entreprise de travail temporaire ; remplacer la caution directe par une caution bancaire ; la caution bancaire doit concerner les ETT seulement ; élargir le champ d'action des ETT ; adapter la durée de la tâche à la réalité des besoins de l'entreprise ; définir clairement les obligations de chaque partie », préconise la commission. Selon elle, il importe aussi d'élaborer un guide d'application des dispositions relatives à la sous-traitance qui précise les responsabilités de chaque partie et notamment en cas d'accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP) ainsi qu'en cas d'insolvabilité.

Santé et sécurité au travail

Pour la promotion de la salubrité des lieux du travail et pour la prévention des salariés vis-à-vis des risques professionnels, la CGEM appelle l'ensemble des acteurs à plus de responsabilités. La santé et la sécurité ne doivent pas être l'apanage du secteur privé, elles doivent concerner aussi le secteur public, d'où l'importance du projet de loi cadre

en cours de discussion. Dans le but d'une meilleure protection de la santé et de la sécurité au travail, il importe de veiller à la mise à jour de notre législation vis-à-vis des normes internationales et ceci notamment par la prise en considération de la convention 187 concernant le cadre promotionnel de la sécurité et la santé au travail. En vue de la généralisation de la médecine du travail en entreprise, il importe de relever le seuil de l'effectif pour la mise en place d'un service médical autonome ; permettre le recours direct au médecin du travail dans l'attente de la mise en place du service médical interentreprises ; promouvoir les services médicaux interentreprises notamment dans les zones industrielles.

Organisation de la durée du travail

Sur ce sujet, la Confédération estime que le décret d'application en vigueur n'apporte pas toutes les clarifications utiles. Plus grave encore, il a donné lieu à l'abrogation de 36 textes d'application qui régissaient l'organisation du temps de travail dans des secteurs stratégiques et à besoins spécifiques comme les ports ou les transports ... Cette situation doit être corrigée pour permettre une souplesse adaptée à chaque spécificité. Par ailleurs, l'annualisation ou la modulation du temps de travail doit permettre plus de souplesse et doit être régie par accords contractés entre les parties. En cas de crise passagère et pour éviter des répercussions encore plus graves, la loi doit permettre plus de diminution du temps de travail, pendant plus de 60 jours par an avec paiement des heures effectuées, et de clarifier par notes ministérielles ou un guide d'applications ces dispositions pour permettre à l'entreprise un recours normal et sans conflit aux heures de dérogation prévues par la loi. ●

PAR TARIK HARI
t.hari@leseco.ma