

Droit de grève

Le projet de loi enfin dans le circuit d'adoption

• La CGEM vient de retirer sa proposition de texte

• Les occupations des lieux de travail interdites

• Un employeur peut réclamer des indemnités en cas de dommages

LA CGEM a décidé de retirer sa proposition de loi organique sur le droit de grève, qu'elle avait déposée l'année dernière au Parlement. Ce qui laisse la voie libre au projet de loi adopté en Conseil des ministres le 26 septembre 2016. Ce texte est à présent à la première Chambre du Parlement et devrait bientôt être débattu au niveau de la Commission justice, législation et droits de l'homme,

le temps que le projet de loi de finances soit évacué.

Le patronat avait été informé par la présidence de la Chambre des représentants qu'il avait le choix entre le retrait du texte, son maintien en l'état et sa mo-

circuit d'adoption un premier projet de loi et à mettre un terme à une situation de blocage alors que le texte figure au programme législatif.

Le projet de loi interdit les grèves à caractère politique, mais il est difficile

qu'a durée une grève. Ce qui devrait conférer une base juridique aux retenues sur salaires. Reste maintenant à voir quelle serait la réaction des syndicats.

Une grève peut être déclenchée à l'appel du syndicat le plus représentatif dans un ou plusieurs secteurs au niveau national, une entreprise ou une branche.

Dans tous les cas, l'employeur doit être avisé dans un délai de 7 jours avant le déclenchement de la grève. Ce qui nécessite un quorum des $\frac{3}{4}$ des salariés.

Un huissier de justice peut être sollicité par l'une des deux parties pour constater les conditions d'une grève et ses impacts.

En cas de dommages à l'entreprise, l'employeur peut demander au syndicat et aux grévistes de l'indemniser pour les pertes subies lorsqu'une grève n'a pas été menée selon les dispositions de la loi. L'une des pratiques qui causent beaucoup de dommages à l'entreprise et au climat des affaires consiste en l'occupation des lieux de travail pendant des grèves qui peuvent s'éterniser. Ce sera désormais interdit.

Une procédure en référé peut suspendre une grève lorsqu'elle risque de porter atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement d'un service de base sur demande du chef du gouvernement ou du ministère de l'Intérieur.

Le texte s'applique au secteur privé, de la fonction publique, des collectivités

Un délai de négociations de 30 jours

LE projet de loi fixe, entre autres, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent déclencher une grève. Ainsi, les salariés doivent remettre au management un cahier revendicatif et entamer un round de négociations qui devra durer 30 jours. Et ce n'est qu'à l'expiration de ce délai qu'ils peuvent déclencher une grève. Les deux parties doivent recourir aux services d'un médiateur. □

dification. Il a préféré la première option quitte à défendre certaines dispositions figurant dans son propre texte.

Le mérite de l'initiative de la Confédération patronale, c'est qu'elle a servi d'élément déclencheur en poussant le gouvernement (à l'époque dirigé par Abdelilah Benkirane) à introduire dans le

de voir comment interdire les arrêts de travail sachant que tous les syndicats, à l'exception de l'UMT, sont des inféodés à des formations politiques. Le texte consacre le droit de grève dans ce sens que toute clause contractuelle contraire est nulle et non avenue. Toutefois, il est possible de préciser dans une convention collective une période pendant laquelle les salariés s'abstiennent de tout arrêt collectif de travail à condition de prévoir un autre mécanisme de résolution des conflits. L'employeur, aussi bien que les organisations professionnelles et syndicales n'ont pas le droit d'interdire une grève ou de tenter de dissuader les salariés par quelque moyen que ce soit. Pendant une grève, l'employeur ne doit pas recourir à des employés n'ayant aucune relation avec l'entreprise. Sauf dans

Les amendes en cas d'infraction

DES amendes de 20.000 à 50.000 DH sont prévues à l'encontre des employeurs, des associations professionnelles ou des syndicats en cas d'atteinte au droit de grève. La pénalité est fixée entre 2.000 et 5.000 DH pour un salarié pour la même infraction. L'employeur qui recourt à des salariés étrangers à l'entreprise pour supplanter les grévistes encourt une amende de 20.000 à 50.000 DH. Prendre des mesures discriminatoires à l'encontre des grévistes peut coûter à l'employeur entre 15.000 à 30.000 DH.

L'obstruction à la liberté de travail peut entraîner une peine de prison d'un à trois mois, assortie d'une amende entre 10.000 et 20.000 DH. □

les cas où il faut assurer un service minimum dans les services vitaux. En cas de perturbation de l'approvisionnement du marché, l'employeur peut également faire appel à d'autres employés pour assurer la continuité de l'entreprise. Des amendes de 5.000 à 10.000 DH, et le double en cas de récidive, sont prévues lorsqu'un salarié refuse d'assurer le service minimum. L'employeur ne peut prendre de mesure discriminatoire contre les grévistes.

Le texte consacre également le droit au travail pendant une grève.

L'article 14 du projet de loi dispose que les grévistes ne sauraient prétendre à une rémunération au titre de la période

territoriales, des entreprises et établissements publics. Toutefois, sont exclus du droit de grève les juges, les fonctionnaires de la défense nationale, la gendarmerie, la police, les fonctionnaires ayant un statut de diplomates, les contrôleurs aériens...

Le droit de grève est garanti dans certains secteurs vitaux à condition d'assurer un service minimum. Il s'agit des hôpitaux, des tribunaux, du transport ferroviaire, la direction de la météo, la télévision, les services vétérinaires, de distribution de l'eau et de l'électricité... □

Hassan ELARIF

