

Avis

du Conseil Economique et Social

Prévention et résolution amiable des conflits collectifs du travail

Auto-saisine AS n° 6 / 2012

Avis
du Conseil Economique et Social

Prévention et résolution
amiable des conflits collectifs
du travail

Conformément à l'article 16 de sa loi organique, le Conseil Economique et Social a décidé le 22 décembre 2011, dans le cadre d'une auto-saisine de traiter la question des conflits collectifs du travail.

Les travaux de la Commission permanente chargée des Affaires de la Formation, de l'Emploi et des Politiques Sectorielles ont conduit à l'élaboration et la présentation d'un rapport intitulé *Prévention et résolution amiable des conflits collectifs du travail* qui a été adopté à l'unanimité par l'Assemblée Générale en sa dix-neuvième session ordinaire réunie le 27 septembre 2011. Il a donné lieu au présent avis.

Motifs de l'avis

1. Considérant les conflits collectifs que connaît le monde du travail et leurs effets sur l'économie nationale, la situation sociale, la stabilité des entreprises et la condition des travailleurs ;
2. Considérant les tensions qu'ils génèrent dans les relations entre les parties et le niveau record de leur recrudescence en 2011 aboutissant à rompre la stabilité relative observée durant la décennie précédente ;
3. Considérant leurs répercussions sous forme de contraintes aux entreprises, de préjudice aux travailleurs et leurs familles et de découragement des partenaires sociaux qui aspirent à prévenir les conflits à les résoudre et à améliorer les rapports collectifs de travail ;
4. Considérant les défis que représente pour le développement l'instauration d'un environnement socioéconomique propice à la compétitivité de l'économie et au travail décent ;
5. Considérant les acquis remarquables du dialogue social au Maroc, leur valorisation par l'instauration du Conseil Economique et Social et par la volonté de ses diverses composantes de contribuer efficacement à l'amélioration des relations professionnelles, ainsi que leur couronnement par les derniers apports de la constitution au titre de la participation et de la négociation collective ;
6. Le Conseil Economique et Social a retenu ce sujet parmi les questions prioritaires et décidé de le traiter dans le cadre de l'auto saisine.

Objet de l'avis

7. Le Conseil entend, au terme d'une analyse documentaire et de l'audition de différentes parties concernées, notamment les représentants des ministères et des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs recueillir les données et les propositions afférentes à ces conflits en vue d'approfondir le débat sur les meilleures voies de leur traitement et formuler des recommandations à ce sujet.

Constats

8. Le Conseil Economique et Social relève que :
 - A. les données disponibles, généralement présentées comme exhaustives, ne concernent en fait, que les conflits collectifs du travail qui ont donné lieu à une intervention des services relevant du ministère de l'Emploi : elles ne recouvrent de ce fait, ni les mouvements au sein des services publics, ni ceux qui affectent les secteurs minier et maritime, ni les conflits pour lesquels les services du département de l'emploi ne sont pas sollicités ;
 - B. le décalage entre les dispositions du code du travail et la réalité de l'emploi dans les entreprises employant une main d'œuvre peu qualifiée est à l'origine de l'exacerbation de la plupart des conflits ;
 - C. les faibles capacités de gestion des conflits collectifs font que de nombreux conflits individuels dégénèrent en grèves ;
 - D. les conflits collectifs ont généralement pour cause la privation des droits pourtant reconnus aux travailleurs et rarement la présentation de revendications économiques ;
 - E. la modestie de l'encadrement collectif des salariés indique l'irrespect du droit d'organisation par certains employeurs et les difficultés qu'éprouvent les syndicats à communiquer avec leurs bases sur les lieux de travail ;

- F. le régime de représentation, de négociation et de solution des conflits collectifs du travail tel qu'il a été établi par le code du travail n'a pas réussi à instaurer un véritable dialogue social entre les employeurs et les salariés, ni à installer la paix sociale ;
- G. le bilan des conventions collectives conclues jusqu'à présent demeure modeste ;
- H. en l'absence d'un cadre institutionnel de représentation collective et de concertation dans les services centraux et extérieurs des administrations et établissements publics, la question du dialogue social se pose avec acuité dans les services de l'Etat et de ses démembrements ;
- I. les titulaires d'un mandat émanant des syndicats, de l'élection aux commissions paritaires et des associations professionnelles se prévalent de modes concurrents de représentation collective légitime qui conduisent les responsables gouvernementaux et administratifs à se concerter avec eux par réalisme, en exposant ces rapports à l'influence politique non déclarée ou implicite ;
- J. le régime juridique de la fonction publique n'est pas ouvert à la négociation collective, quand bien même la reconnaissance de la liberté syndicale et du droit de grève aux fonctionnaires, ainsi que la prise en compte des résultats des élections aux commissions paritaires pour déterminer la représentativité syndicale à l'échelle nationale, plaident pour sa mise en œuvre ;
- K. la paralysie des dispositifs de la négociation collective, la léthargie des instances chargées de résoudre les conflits collectifs du travail ainsi que l'ingérence de considérations d'ordre politique concourent à empêcher la formation d'un système moderne de relations professionnelles au service de la paix sociale.

Orientations principales

- 9. Le Conseil Economique et Social considère que l'amélioration du traitement des conflits collectifs du travail passe par l'évolution du système des relations professionnelles à travers deux orientations complémentaires :
 - A. la réaffirmation de la fonction de la législation sociale en réunissant les conditions de son effectivité et en étendant son champ d'application, en l'occurrence :
 - le maintien du rôle qui lui est dévolu dans la protection des droits fondamentaux des travailleurs, en visant son application effective à tous les salariés et son extension aux autres activités génératrices de revenus ;
 - la consolidation de la confiance entre les partenaires sociaux sur la base d'un sens partagé de la responsabilité et du respect des obligations légales et conventionnelles ; ce qui requiert d'exécuter les accords portant sur la ratification de la convention n°87 de l'Organisation Internationale du Travail relative à la liberté syndicale et la révision de l'article 288 du code pénal ; mais également de convenir, sur la base des normes internationales et des bonnes pratiques, du cadre législatif approprié à l'exercice responsable de la liberté syndicale à tous les niveaux territoriaux et sectoriels ainsi qu'à l'organisation de l'action collective, y compris le droit de grève.
 - B. réserver une place centrale à la négociation collective dans le développement des droits et la gestion des conflits collectifs, à travers :
 - le recours à la négociation collective en tant que moyen idoine de concilier entre les revendications des travailleurs et la compétitivité des entreprises, en érigeant ainsi le droit conventionnel en synonyme de paix sociale et ses parties contractantes en garants de son respect, par leur veille sur les dispositifs bilatéraux de résolution des conflits collectifs ;
 - la contribution de l'autonomie collective à l'enrichissement des politiques publiques grâce aux points de vue des partenaires sociaux reflétant les besoins du marché et les revendications sociales ;

- la mise en place de nouveaux moyens de prévention des conflits collectifs et de mécanismes alternatifs souples pour leur solution, qui soient compatibles avec les procédures administratives et judiciaires en vigueur ;
- l'amélioration de la connaissance opérationnelle des relations collectives de travail par la création de mécanismes de suivi, d'analyse et d'alerte, jouissant de l'expertise nécessaire, de l'autonomie fonctionnelle et du soutien des partenaires sociaux.

Mesures proposées

10. Concernant l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale, le Conseil recommande de :

- A. veiller au respect strict du Droit en tant que pré requis pour la prévention des conflits de travail ;
- B. adapter les dispositions légales à la réalité du travail salarié dans certains domaines, en particulier :
 - le secteur agricole en ce qui concerne les travailleurs occasionnels et saisonniers ;
 - le secteur minier afin d'éviter la soustraction des entreprises à l'application du régime minier et de soumettre à celui les travailleurs des mines de taille réduite et les salariés des établissements ne relevant pas de ce statut ;
 - le domaine du travail temporaire et de la sous-entreprise pour combattre la fraude à la loi, consolider la stabilité de l'emploi et garantir le respect des normes de travail.
- C. établir un plan d'action pour l'intégration des activités informelles au droit commun afin de réduire leur impact sur la concurrence loyale et d'établir l'équité entre les entreprises dans leurs rapports avec les salariés ;
- D. relever les capacités des organes d'inspection, de contrôle et de justice :
 - en dotant en moyens humains et matériels l'inspection du travail et en améliorant la gouvernance dans l'administration de ses attributions ;
 - en séparant l'exercice des fonctions d'inspection d'une part et de conciliation dans les conflits collectifs d'autre part, pour éviter que la mission de conciliation n'entrave celle de police judiciaire dans le domaine de la législation du travail ;
 - en organisant la coordination entre les services chargés respectivement de l'inspection du travail et de la sécurité sociale pour faciliter le suivi et la répression des infractions courantes ainsi que la reddition des comptes ;
 - en fixant des procédés opérationnels garantissant :
 - la sanction de l'entrave aux fonctions d'inspection et à l'exercice des droits fondamentaux ;
 - la célérité de la justice du travail.
 - en dotant le parquet des moyens lui permettant de traiter avec efficacité les procès-verbaux de l'inspection du travail et d'engager les poursuites, sans retard.

11. Concernant la représentation et les conventions collectives, le Conseil recommande de :

- A. améliorer la législation et la pratique dans le domaine de la représentation collective en vue de :
 - promouvoir la représentation sectorielle et territoriale ;
 - renforcer la gouvernance dans la gestion administrative et financière des organisations ;

- développer la coordination parmi les syndicats des travailleurs et avec les autres organisations professionnelles ;
 - élargir les bases des organisations professionnelles.
- B. organiser la représentation collective dans les administrations centrales et les services extérieurs pour institutionnaliser la concertation bilatérale et le règlement des conflits ;
- C. encourager les établissements qui emploient moins de dix salariés à adhérer volontairement au régime des représentants élus et inciter tous les établissements à améliorer cette forme de représentation pour renforcer les relations collectives ;
- D. développer la négociation collective en vue d'aboutir à la conclusion de conventions collectives, à tous les niveaux d'activité (établissement, entreprise, secteur, à l'échelle territoriale et nationale) dès lors qu'elle constitue le support idéal pour consolider les relations collectives de travail et assurer leur adéquation aux besoins du développement économique et social ;
- E. poursuivre à travers la conclusion des conventions collectives, la préservation de la paix sociale en y prévoyant les procédures et les moyens de conciliation, de médiation et d'arbitrage ;
- F. instaurer un cadre institutionnel adapté aux spécificités du secteur public pour organiser au sein de ses différents services la concertation responsable entre les partenaires concernés ;
- G. améliorer les compétences de toutes les parties en matière de négociation collective en développant la formation, la documentation, l'échange d'expériences ainsi que la diffusion de conventions types et des bonnes pratiques.

12. Concernant l'exercice du droit de grève, le Conseil recommande de :

- A. renforcer l'exercice de ce droit constitutionnel, en accord avec tous les partenaires sociaux, par une loi organique, sur la base des normes internationales ;
- B. agir collectivement pour instaurer un environnement social dans lequel on ne recourt à la grève qu'en dernier ressort, après épuisement, sans tergiversation, des voies de dialogue et de négociation collective.

13. Concernant le dialogue social à l'échelle nationale, le Conseil recommande de :

- A. définir un cadre juridique et opérationnel pour préciser ses composantes, organiser ses travaux et le doter des moyens nécessaires à la préparation, au suivi et à l'évaluation ;
- B. lui ouvrir des perspectives de participation à la définition des orientations des politiques sectorielles et à leur mise en œuvre ;
- C. adopter la Charte sociale du Conseil comme partie intégrante du référentiel destiné à promouvoir le dialogue social notamment le volet quatre portant sur le dialogue social, dialogue civil et partenariats innovants.

L'impératif de gérer la transition vers un système évolué de relations collectives de travail

14. En vue d'inscrire le traitement des conflits collectifs dans l'évolution vers un modèle national de relations professionnelles soucieux à la fois des droits sociaux et d'efficacité économique, le Conseil Economique et Social invite toutes les parties concernées, et à leur tête les pouvoirs publics et les organisations professionnelles des employeurs et des salariés, à adhérer à une initiative nationale visant :
- A. l'organisation d'une rencontre nationale pour convenir des conditions et des étapes nécessaires à l'édification d'un modèle national de protection du travail reposant sur la généralisation des droits fondamentaux au travail et le développement de la protection sociale par les conventions collectives, en érigeant la négociation collective et le dialogue social tripartite en voie principale pour arbitrer entre la compétitivité de l'appareil de production et le développement du travail décent ;
 - B. la conclusion à moyen terme d'un grand contrat social par lequel les parties s'obligent à instaurer une paix sociale fondée d'une part sur le respect de la législation du travail et de la protection sociale, le développement des droits individuels et collectifs au moyen des conventions collectives, la mise en œuvre de voies professionnelles de solution des conflits et d'autre part sur la participation responsable des partenaires au dialogue social aux choix et aux réalisations des politiques sectorielles ;
 - C. l'instauration d'une instance indépendante placée sous la supervision des partenaires sociaux, qui sera chargée en conformité avec les dispositions de la nouvelle constitution en la matière :
 - de la collecte et l'analyse des données relatives au pouvoir d'achat, à la compétitivité et au marché du travail ;
 - du suivi et l'évaluation des conflits collectifs et la formulation d'avis et de propositions à leur sujet ;
 - de la préparation et le suivi des travaux dans le cadre du dialogue social national ;
 - de la présentation de propositions relatives au droit et à la pratique en matière de relations et de conflits collectifs du travail ;
 - du soutien et l'accompagnement des instances chargées de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs du travail ;
 - de l'assistance aux instances exerçant les mêmes fonctions à l'échelle régionale et provinciale.

Conseil Economique et Social

1, angle rues Al Michmich et Addalbout, Secteur 10, Groupe 5
Hay Riad , 10 100 - Rabat - Maroc
Tél. : +212 (0) 58 01 03 00 Fax +212 (0) 538 01 03 50
Email : contact@ces.ma