

# INTRODUCTION

## L'EVOLUTION HISTORIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'évolution historique témoigne –t-elle d'une orientation lente mais constante dans le sens du progrès social?

Il est difficile au législateur, même pendant les périodes politiquement ou socialement conservatrices, d'abroger les lois sociales, sinon pour les remplacer par d'autres meilleures, "c'est la réforme". Répugnant à toute régression, on a pu dire que le droit social évolue "à sens unique" dans le sens d'un progrès continu. C'est ainsi qu'on peut dire que le droit social est un droit de lutte, qui engendre certaines revendications –salaires, congés, etc.... D'autre part, pour aboutir ces derniers, les travailleurs utilisent depuis toujours l'action collective.

Pour le salarié de base, il ne saurait plus être dissocié du statut collectif; le droit de travail constate que les salariés ne peuvent équilibrer le pouvoir du capital que par des actions collectives suivies d'une négociation collective et qu'ils ont besoin pour les présenter d'institutions collectives, tels les délégués élus ou les organisations syndicales. Le phénomène des groupes ou des collectivités, à l'antipode de l'individualisme du droit civil, caractérise ainsi le droit du travail. Cette action collective entraîne un incessant changement de statut des salaires.

En effet, le droit de travail n'était constitué que par l'intervention du législateur en faveur de l'ouvrier, selon l'expression de P. Pie "le droit de travail consistait en l'étude des lois ouvrières, c'est-à-dire l'intervention protectrice du législateur en faveur de l'ouvrier".<sup>1</sup> De leur côté, les fonctionnaires entièrement subordonnés à l'Etat de conception napoléonienne réclamèrent dès la

---

<sup>1</sup> - RIBETTES-Tillhet J. SAINT-JOURS, Y. "Droit comparé des conventions collectives et des statuts professionnels, pp. 1 à 4.

monarchie de juillet, un statut protecteur. La 3<sup>e</sup> république on accepte l'idée et un projet de statut a été élaboré en 1873, par une commission présidée par Lamy Turquet. Ce projet sera rejeté par le conseil d'Etat.

A partir de la deuxième moitié du 19<sup>e</sup> siècle, l'industrialisation se développe, entraînant la concentration des entreprises et l'accroissement quantitatif de la classe ouvrière. Les masses ouvrières prennent alors progressivement conscience de leur force. Des grèves éclatent malgré l'interdiction. Cependant, une nouvelle phase s'ouvre avec la suppression du délit de coalition par la loi du 25 mai 1864. Les organisations ouvrières vont se développer d'abord dans la clandestinité, puis officiellement sous forme de syndicats dont la licéité est reconnue par la loi du 21 mars 1884.

Des raisons profondes d'ordre politique expliquent l'hostilité contre le droit syndical des fonctionnaires, l'admission des fonctionnaires aux confédérations des travailleurs aurait mis en lumière une solidarité de classe entre le personnel des collectivités publiques et les salariés des entreprises privées. En d'autres termes, "le syndicalisme des fonctionnaires présente pour l'Etat le danger de mêler la fonction publique au conflit du travail"

Mais, il faut noter qu'à la fin du 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup> s. le syndicalisme et la grève était condamnés lorsqu'il s'agissait de fonctionnaires. En outre, les délégués du personnel qui font une apparition très timide et limitée dans l'entreprise privée à la suite d'initiatives privées sont également admis dans la fonction publique dès 1906, au moins dans les administrations techniques.

### **La convention collective en France**

Sous l'empire exclusif du code civil, imprégné de libéralisme et respectueux à outrance de la liberté individuelle, les conventions collectives étaient inconnues du droit. Elles furent une création spontanée de la vie sociale. La première convention collective fut, semble-t-il, élaborée dans l'industrie

textile à Lyon en 1831, mais elle fut annulée par le gouvernement: un autre accord collectif fut élaboré par les rubaniers de Saint-Etienne pour réglementer les tarifs des façons, à son tour, le tribunal de cette ville refusa dans un jugement du 29 juin 1876 de sanctionner cet accord sous prétexte qu'il portait atteinte à l'autonomie contractuelle, en interdisant aux individus de régler leurs conditions de travail en dehors de la convention.

Cependant, dès la fin du 19<sup>e</sup> siècle, il y a eut de nombreux courants d'idées qui, pour des motifs différents, se montraient favorables à la convention collective. La jurisprudence à son tour, modifia sa position et reconnut la validité des conventions collectives. Mais, elle estime que, faute de textes, elles ne pouvaient lier que les membres des groupements signataires tant qu'ils en faisant partie. Quelle que soit la portée de cette reconnaissance, la convention collective avait acquis droit de cité dans les domaines du travail.

La première intervention législative fut une loi du 25 mars 1919, celle-ci élargit la portée de la convention collective et augmenta le pouvoir des syndicats. Mais, la convention collective n'obligeait que les travailleurs syndiqués et encore, ces derniers pouvaient échapper à son application en se retirant du syndicat.

Avec l'évènement du front populaire au pouvoir, la convention collective connaîtra un grand essor. La loi du 24 juin 1936 créa à côté de la convention collective selon la loi de 1919, un nouveau mode de convention caractérisé notamment par les traits suivants: le ministre de travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte composée de représentants des organisations syndicales ouvrières et patronales les plus représentatives chargées d'élaborer une convention collective. Les conventions collectives doivent contenir obligatoirement certaines clauses que les parties ne peuvent éluder. Le ministre de travail peut, sous certaines conditions, étendre la convention à d'autres employeurs et salariées. L'égalité syndicale était altérée par l'apparition de la notion de syndicat le plus représentatif. La liberté

syndicale et la liberté contractuelle étaient sacrifiées aux intérêts du groupe, puisque la convention obligeait même les dissidents.

### **La convention collective au Maroc**

En principe, tous les pays modernes sont aujourd'hui dotés d'une législation sociale destinée, d'une part, à protéger les travailleurs contre les abus qui pourraient se produire de la part des employeurs, d'autre part, à garantir ces travailleurs contre les risques sociaux. Cependant, les problèmes du travail sont, avant tout, des problèmes humains et il serait vain de vouloir les détacher des conditions politiques, économiques et sociales au milieu desquelles ils prennent naissance et se développent. Ainsi, si les législations modernes du travail ont des traits communs, chacune d'elles renferme des dispositions particulières conditionnées par les impératifs politiques, économiques et sociaux.

Aussi longtemps que notre pays était demeuré un pays essentiellement agricole et artisanal, le besoin de réglementer les rapports du travail ne s'étaient pas fait sentir. Mais, au fur et à mesure de l'accroissement de l'industrialisation, une législation sociale a commencé à paraître; de plus le dahir du 13 juillet 1938, relatif à la convention collective de travail fut promulgué. Quelques accords de cette nature furent signés entre employeurs et salariés notamment dans les banques, les grands magasins, les entreprises de transport et dans un petit nombre d'industries.

Si le dahir de 1938 ne reçut pas plus large application, il faut en chercher la cause dans la non-reconnaissance du droit syndical aux salariés de nationalité marocaine et, par conséquent, dans le manque de groupements ouvriers représentant une certaine puissance vis-à-vis des organisations d'employeurs.

En septembre 1955, le droit syndical ayant été accordé aux Marocains, ceux-ci ne tardèrent pas, surtout après la proclamation de l'indépendance, à

constituer de nombreux syndicats groupés au sein d'une puissance centrale. D'autre part, les revendications ouvrières se firent à ce moment plus pressant, les salariés réclamèrent des augmentations de salaire et l'amélioration générale de leur condition sociale.

Un vaste mouvement de grève éclata à travers le pays et l'économie générale et la paix sociale furent un moment troublé. Le gouvernement s'efforça de rétablir la situation par une série de mesures tendant à l'amélioration de la condition précaire des salariés. Il apparut que les relations entre employeurs et salariés pouvaient être normalisées dans le cadre des conventions collectives du travail. Ce moyen qui permet aux deux parties discutant sur un même pied d'égalité et en toute liberté des conditions de travail. Sembla préférable à l'élaboration d'une réglementation générale qui ne s'adapte pas toujours aux conditions particulières de certaines entreprises. C'est dans ces conditions que fut entreprise la du dahir de 1938 dont le cadre trop étroit ne répondait pas aux nouvelles circonstances. En effet, depuis longtemps déjà, de nombreux pays industriels étaient dotés d'une législation moderne en cette matière. La France notamment avait répondu en 1950 sa législation antérieure. L'Angleterre qui connaissait depuis 1871 grâce au "Trade renin Act" ce genre d'accord avait pu adapter à a vie moderne la convention collective de travail.

Enfin, la Russie et les démocraties populaires avaient intégré dans leur régime politique et leur économie planifiée le droit des accords collectifs. De son côté, le bureau international du travail avait étudié cette importante question. L'article 4 de la convention de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective prévoit en effet que "des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures, de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emplois".

D'autre part, en 1951 une recommandation votée par la conférence internationale de travail invite les Etats membres de l'organisation à établir dans chaque pays des systèmes adoptés aux circonstances nationales en vue de faciliter la négociation; la conclusion, la révision; le renouvellement des conventions collectives.

Pour doter le Maroc d'une législation moderne en la matière, le ministère du travail et des questions sociales entreprit, dès la fin de 1956, l'étude d'un nouveau texte. Il fit appel, à cet effet, aux conseils d'un expert du Bureau international du travail qui envoya à Rabat un juriste éminent, M. Hertz spécialiste des questions du droit du travail.

Après plusieurs semaines d'étude en liaison avec les services compétents du ministère, un projet de dahir fut élaboré, ce projet examine au cours de plusieurs réunions avec les organisations ouvrières et patronales.

En effet il serait de prétendre les problèmes d'ordre social peuvent être régler par le seul effet d'une législation si avancée, il est avant tout nécessaire que les rapports entre l'employeurs et travailleurs soient établis sur des bases sains et durable de façon à éviter dans l'avenir de grave conflit susceptible de détériorer le climat social. La convention collective apparaît comme la forme meilleur d'organisation du travail.

C'est ainsi notre plan va traiter le thème concernant la distinction entre les conventions collectives ordinaires et les conventions collectives étendues, dont il comprendra les parties suivantes:

**1<sup>ère</sup> partie:** Les points de convergence entre la convention ordinaire et la convention collective étendue.

**2<sup>ème</sup> partie:** Les points de divergence entre la convention collective ordinaire et la convention collective étendue.

# **1ère Partie**

**les point de Convergence entre la convention collective  
Ordinaire et Etendue**

# Chapitre I

## La conclusion et contenu de la convention collective

On abordera dans ce cadre, les questions relatives à la conclusion (section 1), au contenu et au champ d'application des conventions collectives (section 2), enfin à leurs effets et sanctions (section 3).

### Section 1: Conclusion des conventions collectives

La conclusion des conventions collectives se fait, en principe, librement par les parties intéressées, à l'instar de tout contrat (paragraphe 1). Toutefois, certaines conditions de fond et de forme sont légalement imposées, faisant ainsi apparaître l'aspect réglementaire de ses accords, et partant une sorte de tutelle des gouvernant peu profitable aux salariés (paragraphe 2)

#### Paragraphe 1: Les parties

Il s'agit de savoir qui peut être partie à la convention collective, les conditions que celles-ci doivent remplir à cet effet, à qui revient l'initiative de provoquer la conclusion d'un tel accord et qui peut y adhérer.

**-Approche limitée ou traditionnelle des parties autorisées-** la liberté de conclure une convention collective est d'abord reconnue par l'article 104 CT. Cet instrument suppose, en effet, l'intervention de deux parties: le ou les employeurs, d'une part, et les représentants des travailleurs, d'autre part<sup>1</sup>.

**-Du côté patronal-**Il peut s'agir:

- Soit d'une ou plusieurs personnes, physiques ou morales, contractant à être individuel, l'employeur ne représentant que lui-même:

- Soit des représentants d'un syndicat ou groupement professionnel d'employeurs;

---

<sup>1</sup> - le droit de travail u Maroc – Tome II Abdellah Boudahrain p: 455.



-soit des représentants de plusieurs syndicats ou groupements professionnels d'employeurs.

Tout dépendra, en fin de compte, de l'organisation de la branche d'activité ou de la profession. Généralement c'est l'une des fédérations sectorielles, membre de la CGEM, qui pourra conclure avec le ou les syndicats des salariés les plus représentatifs un accord collectif au niveau du secteur d'activité et/ ou au niveau national<sup>1</sup>. Mais, d'autres organisations analogues, exerçant telle activité ou profession, à l'instar du groupement professionnel des banques du Maroc, d'une chambre professionnelle (artisanat, commerce, industrie ou services).

Quoi qu'il en soit, la convention collective reste un accord " ouvert" à l'adhésion de toute autre partie non signataire.

- **Une adhésion peu courante en pratique**- D'après l'article 110 CT, un syndicat ouvrier ou un groupement professionnel d'employeurs, voire un employeur agissant à titre individuel, qui ne sont pas parties à une convention collective de travail, peuvent y adhérer ultérieurement. L'adhésion est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties contractantes, au secrétariat-greffe du tribunal de première instance compétent de tout lieu où la convention doit être appliquée et à l'autorité gouvernementale chargée du travail. Elle n'est d'ailleurs valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification, en procédant par analogie avec l'article 106, alinéa 2 CT qui prévoit que tant le greffe que le ministre de l'emploi remettent à la partie intéressée un récépissé du dépôt effectué de cet instrument<sup>2</sup>. De fait, les destinataires de la formalité d'adhésion sont considérés comme notifiés dès qu'ils aient reçus, tous et chacun d'eux la lettre recommandée exigée de la partie adhérente (syndicat ouvrier le plus représentatif, employeur ou groupement patronal).

---

<sup>1</sup> - Convention collective au Maroc – Tome II – Abdellah Boudahrain

<sup>2</sup> - Droit de travail - Camerlynck

On peut alors concevoir qu'en ne reprenant pas les dispositions de l'article 118 de la version 1995 du projet CT, qui renvoyait à un texte réglementaire fixant les conditions de notification de l'adhésion, et au cas où la partie réglementaire de l'actuel code ne comblera pas cette lacune, les dispositions de l'article 106, alinéa 2 CT seront logiquement étendues aux formalités et modalités d'adhésion. Cette interprétation dépendra, en tout cas, d'une volonté politique encourageant l'extension des effets d'un accord collectif par voie d'adhésion, un acte volontaire par essence, qui diffère d'une extension obligatoire de cet instrument.

D'ailleurs, si l'adhésion est totale, l'organisation syndicale ou patronale ou l'employeur adhérents ont les mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que leurs homologues contractants ou signataires de la convention. Ils peuvent notamment siéger dans les organismes paritaires, participer à la gestion des institutions créées par la convention et négocier la révision de cet instrument.

Il n'en demeure pas moins que cette pratique est aussi rare que celle de la conclusion de la convention collective elle-même. De toute façon, ce sont les parties qui décident et doivent se reconnaître mutuellement et procéder ensemble à des négociations collectives. Toutefois, l'intervention marquée des autorités gouvernementales en la matière confirme, si besoin en est, qu'en réalité ces parties ne sont pas souvent disposées à conclure des conventions collectives. Aussi convient-il de les y pousser tout en respectant les règles impératives en la matière pour la bonne tenue de leur accord.

## **Paragraphe 2: Conditions de forme et de publicité**

Dès règles de formes et de publicité doivent, en effet, être respectées pour la pérennité des relations professionnelles, dérogeant ainsi une fois encore au principe de la liberté contractuelle.

**-Forme écrite de la convention-** la convention collective doit être écrite, sous peine de nullité<sup>1</sup>. Il est indispensable de se reporter au texte de cet accord pour vérifier son contenu<sup>2</sup>. L'employeur et surtout le travailleur ont besoin de se prévaloir des dispositions plus favorables de la convention lorsque le contrat individuel de travail est parfois de forme verbale. Mais aucune forme particulière n'est requise. L'acte écrit peut être soit public, soit sous seing privé. Habituellement, c'est sous cette dernière forme qu'il est établi.

Enfin, la nullité sanctionnant le défaut de l'écrit implique que celui-ci constitue une condition impérative de validité au lieu d'être seulement un moyen de preuve comme c'est le cas pour les contrats individuels de travail. L'exigence de l'écrit est aussi un préalable nécessaire pour satisfaire à la seconde formalité.

**- Publicité circonscrite au dépôt et à l'affichage-** La publicité de la convention est essentiellement organisée par le dépôt d'un exemplaire auprès de certains organismes publics, puis par l'affichage dans les établissements et locaux visés par la loi.

Ainsi, la convention doit, en premier lieu, être déposée sans frais, aux soins de la partie la plus diligente, simultanément au greffe du tribunal de première instance compétent de tout lieu où elle doit être appliquée et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail. L'un et l'autre dépositaire délivrent à cette partie un récépissé du dépôt effectué ; ce que ne prévoit pas l'article 100 CT lorsque l'accord ou le procès-verbal consignant les résultats de la négociation collective est adressé à cette même autorité publique.

Cette condition est également exigée pour les modifications et révisions de l'accord.

On note toutefois que l'article 107 CT ne précise pas le nombre d'exemplaires requis. Cette question est laissée à la discrétion des autorités

---

<sup>1</sup> - Extension obligatoire des conventions collectives

<sup>2</sup> - Droit de travail au Maroc –Andelah Boudahrain Tome II – Page 461.

publiques concernées (justice et travail). Néanmoins ou d'autres instruments territorialement plus circonscrits (au niveau régional notamment), il va de soit que plusieurs exemplaires sont à déposer auprès des tribunaux compétents selon les lieux où doit être appliquée la convention.

Cette formalité est même appuyée par l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 111 CT qui dispose que les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est valable suivant une étendue territoriale plus ou moins limitée en rapport avec l'entreprise ou l'un ou plusieurs établissements qui en font partie.

Quoi qu'il en soit, l'effectivité de la publicité commande une large diffusion du texte de la convention, dont un exemplaire peut être remis à toute personne intéressée, à ses frais, soit pour le consulter ou pour le produire à titre de preuve. C'est ce que semble prévoir, mais d'une manière sibylline, l'article 130 CT, lorsqu'il énonce qu'un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition des "salariés. Peut être que la partie réglementaire du code sera plus explicite quant aux modalités d'application de cette disposition; du moins on l'espère. Mais ce qui est formellement acquis, c'est que suivant ce même texte, dans les établissements compris dans le champ d'application d'une convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage. Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date de dépôt et les autorités auprès desquelles elle a été déposée.

L'affichage permet alors d'informer les salariés des droits qui leur sont reconnus par cet accord. L'article 130 CT reste cependant silencieux en ce qui concerne les modalités d'affichage lorsqu'il s'agit de salariés occupés en dehors de tout établissement, par exemple dans les professions libérales, le travail à domicile et le travail agricole ou dans les chantiers. Pour suppléer à cette carence l'affichage de l'avis, voire le dépôt, d'un accord collectif peut être envisagé au siège d'une commune urbaine ou rurale, ou auprès d'une administrative locale. Mais on peut douter du respect de ces dispositions. Et ce,

bien que, pour souligner le caractère impératif de cette condition, le non affichage de l'avis, l'affichage dans des lieux autres que ceux prescrits par l'article 130 CT, le défaut dans l'avis de l'une des indications exigées et le non respect de la disposition relative à la mise à la disposition du personnel d'un exemplaire de la convention collective puissent entraîner la condamnation du contrevenant, l'employeur le plus souvent, à une amende variant de 2000 à 5000 dirhams, pénalités qui étaient fixées de 1200 à 2000 dirhams. Toutefois, même si ces mesures sont effectivement appliquées, il ne faut pas oublier que la majorité des travailleurs et analphabète et, partant, ces salariés ne peuvent valablement prendre connaissance des textes de l'avis de la convention collective.

De plus, dans les conditions actuelles dominées par l'opportunisme et les intérêts égoïstes, on peut difficilement compter sur les délégués du personnel ou les représentants syndicaux pour leur donner d'amples explications mais sans détour, notamment dans le cadre de séminaires d'éducation ouvrière et à condition que les salariés soient alphabétisés et aient reçu une formation appropriée à cet égard. Mais, même si la publicité dans l'établissement n'a pas été respectée, l'employeur peut toujours opposer la convention au salarié pour ce qui est des dispositions qui le favorisent.

Il en va autrement en ce qui concerne les conventions collectives obligatoires puisqu'elles font l'objet d'une publicité plus complète, en particulier au moyen de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au bulletin officiel. Toutefois, en dehors de ce type de conventions, la validité de ces accords n'est pas subordonnée à l'agrément du ministre chargé du travail, ce qui semble aller dans le sens du respect de la liberté de négocier et de conclure une convention collective de travail. Néanmoins, la liberté contractuelle en la matière reste atténuée par l'intervention des pouvoirs publics, bien que celle-ci puisse s'expliquer par le peu du répondant de la part du patronat. Tout dépendra enfin de compte de la détermination de l'autorité gouvernementale chargée du travail à vaincre vraiment les résistances du ou des employeurs et

de leurs groupements professionnels à négocier puis à conclure un tel instrument; ce qui n'est guère évident comme on a eu l'occasion de le relever.

### **Paragraphe 3: Champ d'application:**

#### ***a- Champ d'application territorial***

##### **Un cadre géographique déterminé par les activités et les professions.**

D'emblée, contrairement aux versions 1995 (article 119) et 1998 (article 117) du projet CT, l'article 111 CT met en avant l'activité (économique le plus souvent) ou la profession exercée par l'entreprise. Ce n'est qu'en rapport avec cette unité de production ou des établissements qui en dépendent qu'est circonscrit le ressort territorial plus ou moins étendu de la convention collective. Ainsi, en vertu de ces dispositions, les parties doivent stipuler que cet instrument est valable, soit dans une entreprise, soit dans un ou plusieurs établissements de cette entreprise et ce, au niveau d'une collectivité locale, d'une région (ou zone) ou au niveau de l'ensemble du territoire national. Comme les gouvernants le prônent, mais sans que l'intendance les suive de très près, ce sont d'abord les accords d'entreprise qui sont encouragés, bien que leurs normes ne seront pas nécessairement plus favorables que celles de la législation étatique, eu égard aux rapports de force penchant du côté de l'employeur et du patronat. De plus, de tels accords sont, pour la plupart destinés à régler des conflits collectifs de travail<sup>1</sup>. C'est aussi à ces occasions que des dirigeants syndicaux demandent, en particulier, l'adoption d'une convention collective sectorielle.

S'il existe également des conventions collectives de portée nationale, elles se limitent à une branche d'activité ou à une profession donnée, comme c'est le cas de la convention collective de travail du personnel des banques dont l'article 1<sup>er</sup>.aligia 1<sup>er</sup> dispose que cette accord règle les rapports entre les entreprises adhérente et leur personnel "travaillant de façon permanente" sur "le territoire du Maroc".

---

<sup>1</sup> - Droit de travail au Maroc –Abdellah Boudahrain p.464

D'ailleurs, on peut difficilement concevoir qu'une convention collective se substituant ou complétant les dispositions légales impératives en matière de travail et des travailleurs vise l'ensemble des catégories des salariés occupés dans une localité, une région ou dans tous le territoire national. Les exceptions, confirmant la règle dont dispose l'article 111CT, se ramènent aux déclarations communes du 1<sup>er</sup> août 1996 et du 19 moharram 1421 (30 avril 2000) ainsi que les accords du 23 avril 2003 qui ont été qualifiées « d'accords collectifs ». Mais doit-on rappeler que le caractère obligatoire de ces "déclarations" n'est pas juridiquement établi; elles comportent seulement un engagement moral et même sur certains points, financier des parties signataires, à savoir le patronat (CGEM) et certains syndicats de salariés les plus représentatifs, d'une part, et le gouvernement ayant lui aussi la qualité de partie autant que celle d'un intermédiaire, d'un médiateur, d'un arbitre ou d'une caution, d'autre part. Cet exécutif s'est d'ailleurs engagé à prendre une série de mesures destinées à répondre plus ou moins positivement aux revendications de syndicats de salariés, voire aux desiderata sinon aux exigences du patronat.

Même lorsque la négociation a lieu au seul niveau de l'entreprise, elle n'aboutit pas toujours à la conclusion d'un "accord parfait" (self executing) qui s'impose à toutes les entreprises d'une même branche d'activité ou d'une même profession. Il est rare qu'il en soit ainsi comme c'est le cas, dans une certaine mesure, de la profession bancaire car il s'agit d'une convention collective applicable, dès le départ, à tous les établissements bancaires ou de crédit membres du GPBM. Toutefois, l'application de cet instrument risque de varier d'un établissement membre à un autre et selon les catégories du personnel concernées dans chacun de ces organismes employeurs. Aussi se trouve-t-on dans une situation inverse de la précédente.

D'ailleurs, la prévalence d'un "accord imparfait", découlant d'une négociation au niveau inférieur, dénote le peu d'empressement des employeurs à s'obliger par une convention conclue dans la même branche (ou secteur) d'activité ou dans la même profession. C'est pour tenir compte de ces situations

que l'article 111 CT prévoit que, quelle que soit l'étendue territoriale et/ou professionnelle de la convention collective de travail, cet instrument n'est valable que dans le ressort du tribunal compétent dont le greffe en aura reçu le dépôt légal. Elle n'est aussi applicable dans le ressort d'un autre tribunal que si elle est déposée au greffe de cette juridiction par les parties contractantes.

En d'autres termes, un dépôt effectué par un ou plusieurs syndicats les plus représentatifs ne suffit pas, il faut que l'autre partie (organisation patronale, un ou plusieurs employeurs) le veuille bien. De plus, les sanctions pénales ne concernent pas cette éventualité mais seulement les infractions aux dispositions de la convention collective de travail elle-même. La sanction de la violation des dispositions du CT se limite aux cas liés à l'obligation d'affichage.

***b- Le champ d'application professionnel:***

Compte tenu des dispositions de l'article 112 CT, qui viennent d'être rappelées, il convient d'examiner les problèmes posés par la détermination du ou des employeurs tenus d'appliquer un accord collectif, quel que soit son champ d'application professionnel et/ ou territorial, d'une part, et des salariés appelés à en bénéficier, d'autre part.

En d'autres termes, l'accent sera mis surtout sur les conditions d'applicabilité de la convention en rapport avec les personnes liées par elle.

- ***Conditions d'applicabilité à l'égard de l'employeur***- L'employeur peut s'obliger à appliquer la convention en la signant personnellement. Dans ce cas, les dispositions conventionnelles profitent à l'ensemble du personnel qui est lié à son entreprise. Cette situation ne prévaut cependant pas toujours car il est fréquent que l'employeur soit "membre" d'un groupement professionnel ou a la qualité de "tiers" à la convention, ce qui ne manque pas de poser des difficultés d'application de cet accord. D'autres problèmes sont liés à l'activité économique exercée par le chef d'entreprise. C'est d'ailleurs pour transcender ces problèmes



qu'on essaye de généraliser la conclusion d'accords d'entreprise engageant personnellement tel ou tel employeur.

- **Qualité de "tiers"**- En dehors de cette éventualité, encouragée par les dirigeants du pays, la soumission de l'employeur aux obligations de la convention s'opère également lorsqu'il est, ou devient, membre d'une organisation professionnelle signataire. Il n'est pas nécessaire qu'il signe lui-même la convention, il suffit qu'il devienne membre d'un tel groupement ou adhère à cette convention. Par contre, on ne peut lui opposer une convention qu'il n'a pas signé tout en ayant pas la qualité de membre d'une organisation signataire ou adhérente. Toutefois, malgré sa qualité de "tiers", rien ne l'empêche de se soumettre volontairement à cet accord et de l'appliquer au personnel de son entreprise. Cette situation pose néanmoins un problème de preuve en cas de contestation, eu égard à sa soumission volontaire sans avoir signé l'accord, ni n'a adhéré à l'organisation signataire. Cette preuve sera d'autant plus difficile à apporter qu'elle implique un effet obligatoire de la convention pour l'avenir, en transformant une soumission tacite à une soumission imposée par le biais de l'usage. Or, même dans ce cas, la preuve peut ne porter que sur une application volontaire partielle de la convention. De plus, il arrive que l'employeur se limite seulement à s'inspirer de certaines de ses dispositions, ce qui ne signifie pas qu'il soit tenu de continuer à l'appliquer puisqu'elle ne l'engage pas légalement. Un autre problème non moins négligeable risque de se poser au cas où l'employeur reprend sa liberté en démissionnant de l'organisation signataire (ou adhérente) de la convention.

**-Cas de démission d'une organisation signataire (ou adhérente)-**

Partant du principe que la convention s'applique immédiatement à toutes les personnes qui ont accepté individuellement la convention et à toutes celles qui font partie du groupement l'ayant signé, la démission de l'employeur de ce groupement est inopérante si elle intervient après la signature ou l'adhésion à la convention. On peut soutenir qu'un tel acte est déterminé par une mauvaise intention. En se dégageant de ses obligations, l'employeur ne cherche ni plus ni

moins qu'à nuire à son personnel en le privant des avantages reconnus et garantis.

Par contre, l'employeur reprend sa liberté s'il démissionne avant la signature de l'accord ou d'un avenant modificateur par l'organisation à laquelle il appartient. Il est même permis tant à l'employeur qu'à une organisation signataire, ou adhérente, de dénoncer, fut-il partiellement, la convention si cela est prévu par les dispositions conventionnelles. Bien entendu, cette possibilité reste conditionnée.

- Problèmes liés à la variété et au changement de l'activité économique ou professionnelle- Parmi les difficultés d'application qui peuvent surgir, il y a celles afférentes à l'exercice par l'employeur de plusieurs activités et au changement d'activités ou de direction en cas de vente ou de fusion de l'entreprise.

-Catégories de salariés bénéficiaires d'un accord collectif- Ce n'est pas la seule affiliation syndicale du travailleur qui détermine l'applicabilité de la convention à l'ensemble des membres du personnel de l'établissement ou de l'entreprise. La décision appartient surtout à l'employeur, l'activité du salarié jouant un rôle marginal (ou secondaire)

-Rôle déterminant de l'employeur- En principe, même non membre d'une organisation syndicale signataire ou adhérente à une convention collective, un salarié peut bénéficier des dispositions de cet instrument s'il est signé par l'employeur ou par l'organisation patronal (signataire ou adhérente) qui le représente.

### ***c- Champ d'application dans le temps.***

La convention collective peut être conclue sans détermination de durée, pour une durée déterminée ou par la réalisation d'un projet déterminé (article 115 CT). Elle n'est, en outre, applicable dans le ressort d'un tribunal compétent qu'à l'expiration du troisième jour qui suit celui de son dépôt auprès du

ministère de l'emploi, et non pas celui qui suit le dépôt d'un exemplaire au greffe de cette juridiction. Pourtant, cet instrument est également déposé, par la partie la plus diligente, au greffe du tribunal de première instance compétent du lieu où il doit être appliqué.

D'un autre côté, en supprimant l'alinéa 2 de l'article 122 (version 1998) du projet CT, l'article 114 CT ne prévoit plus que le cas où une convention collective ne précise pas la date de son entrée en vigueur et, partant, elle est réputée applicable à l'expiration du 3<sup>ème</sup> jour qui suit celui de son dépôt auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Le point de départ de l'application d'une telle convention est donc déterminé par la formalité de dépôt auprès de cette autorité": peu importe que la date d'entrée en vigueur de la convention soit indiquée ou non par cet instrument. Autrement dit, l'effet de la convention n'est pas immédiat, bien que le temps de latence soit de très courte durée. Mais on peut aussi déduire de la suppression de l'alinéa 2 précité que les parties à un accord collectif du genre sont désormais tenues d'indiquer, par une clause appropriée, la date de l'entrée en vigueur de leur convention.

On retrouve également l'impact de la nature juridique ambivalente de la convention collective dans d'autres dispositions relatives au champ d'application de cet instrument dans le temps, mais sans que ces dispositions rognent substantiellement la volonté des parties contractantes, en particulier celle de l'employeur ou de son organisation professionnelle.

**-Durée de la convention et ses effets-** En principe la durée de la convention est librement fixée par les parties intéressées. En cas de non fixation de la durée, l'accord est réputé conclu pour un temps non déterminé.

Le fondement d'une telle règle est à rechercher dans la stabilité et la "continuité" de la convention. Mais il n'est pas exclu de procéder éventuellement à un réexamen des dispositions conventionnelles, notamment si les syndicats de travailleurs le jugeraient nécessaire ou opportun. Toutefois, la

remise en cause de cet instrument n'intervient en pratique que si le rapport de forces est favorable aux salariés.

D'ailleurs, l'intérêt de la détermination de la durée de la convention s'explique par le souci d'éviter que les syndicats de travailleurs ne se lient pour une longue durée. Aussi est-il permis aux parties à la convention de fixer une durée qui n'excède pas trois ans. De ce fait, le législateur semble inciter les parties à une "négociation permanente" de leurs relations de travail ce qui peut favoriser le développement d'un système de relation de travail caractérisé par le progrès et la justice en la matière. Mais, comme on peut en douter, la réalité est différente car l'employeur ou le patronat n'en seront disposés que si on leur force la main, à la suite d'une grève ou d'une intervention circonstancielle, voire hypothétique, des autorités gouvernementales concernées en faveur des salariés et de leurs syndicats. La partie patronale réproouve généralement toute contrainte tant par des normes conventionnelles périodiquement révisées dans un sens favorable aux travailleurs que par des normes légales impératives.

**-Procédure de la dénonciation d'une convention a durée indéterminée-** Par ailleurs, le code du travail s'est contenté de n'aborder le régime d'une convention à durée indéterminée qu'en rapport avec sa dénonciation par l'une des parties contractantes<sup>1</sup>.

Ainsi, d'après l'article 116 CT,, la convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Dans ce cas, cette partie doit notifier la dénonciation, un mois à l'avance au minimum avant la date fixée par cette mesure, à toutes les autres parties avec lesquelles elle a contracté, ainsi qu'au ministère du travail et au greffe du tribunal compétent où le dépôt de l'instrument a été effectué.

---

<sup>1</sup> - Droit du travail - Camerlynck p.639

## Section 2: Le contenu de la convention collective

### Paragraphe 1: Le contenu et liberté conventionnelle

**-Liberté contractuelle sous réserve du respect des lois d'ordre public.**- Les conventions collectives sont la source de normes souvent différentes des normes légales.

La coexistence de ces normes autonomes avec le droit étatique selon lequel "la convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements" (à propos de l'extension : "le ministre peut exclure de la convention les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur").

La question est de savoir si en droit du travail, l'ordre public légal est à indérogabilité absolue comme en droit civil, ou à indérogabilité relative (interdiction d'accorder moins –mais permission d'accorder plus que la loi).

**-Aménagement des institutions de l'entreprise-** Dans le domaine des institutions élues et syndicales fonctionnant dans l'entreprise, la jurisprudence a d'abord été hostile à tout aménagement conventionnel<sup>1</sup>: ni le nombre des délégués, ni le nombre des collèges électoraux, ni les conditions d'électorat et d'éligibilité ne pouvaient s'écarter des prescriptions légales.

La loi du 18 juin 1966 avait cependant ouvert la possibilité de certaines dérogations. Celle du 27 décembre 1968 avait réservé le cas des accords plus favorables.

La jurisprudence a modifié son point de vue. Elle admet qu'une clause abaissant l'âge minimum pour être délégué syndical est valable, parce qu'elle constitue une mesure plus favorable aux travailleurs. Cette notion de clause

---

<sup>1</sup> - Droit de travail –Camerlynck p. 639

plus favorable Est fondamentale, et doit être interprétée non seulement sur le plan individuel (amélioration du sort des salariés), mais collectif (accroissement des prérogatives du syndicat). Le seuil exigé pour la création d'une section syndicale ou d'un comité peut être abaissé.

Il semble qu'on puisse admettre dorénavant que les lois de 1945, 1946 et 1948 ne constituent pas des blocs intangibles, mais peuvent être améliorées dans un sens favorable aux salariés. La formule selon laquelle "la matière électorale est d'ordre public" semble bien dépassée .

Le conseil d'Etat s'est lui aussi prononcé en ce sens, dans un avis délibéré en assemblée générale le 22 mars 1973. Il semble capital de relever l'allusion aux principes généraux du travail, principes selon lesquels les dispositions législatives que l'on trouve dans ce droit "sont d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages, minimaux, lesquels ne peuvent être... supprimés ou réduits mais ne font pas obstacle à ce que des garanties ou avantages soient accrus, ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie conventionnelle". A cet ordre public social (minimum légal de droit), s'oppose un ordre public générale, lorsque la convention collective entre en contradiction avec des principes fondamentaux d'ordre constitutionnel ou des règles impératives "débordant le domaine du droit du travail".

**-Rapports individuels.-** Dans le domaine du rapport individuel de travail, - si l'on excepte le cas d'une clause d'indexation des salaires qui est l'objet d'une réglementation restrictive particulière ,du reste non appliquée – l'ordre public est constitué par le minimum social protecteur: salaire minimum légal, congés payés légaux, délais de préavis, etc.

La jurisprudence annule les clauses conventionnelles qui privent le salarié de ce statut minimum sur un point particulier.

**-Rapports collectifs.-** La convention collective peut être comporter une clause d'embauche préférentielle au profit des membres du syndicat de salariés? C'est la cause \*d'union shop\*. Sa nullité découle de la loi du 26 avril 1956 (art. 413-2c.trav.) sont nuls et de nul effet tout accord du dispositif tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque (ou du label) L'indéroabilité semble absolue. Pourtant la règle n'est pas toujours respectée (N° 540).

-La convention collective peut-elle régler le droit de grève?

Les clauses "anti-conflits" figurant dans les conventions collectives, sont d'une grande importance du fait de l'absence en droit français de devoir de paix inhérent à la conclusion de toute convention collective.

La jurisprudence admet la validité des clauses d'aménagement du droit de grève à la condition qu'elle n'aille pas jusqu'à rendre illusoire ou impossible l'exercice de ce droit. Ont ainsi été admises comme licites les clauses d'attente avant grève, de préavis de grève, de conciliation avant grève, de même les clauses instituant des primes d'assiduité qui donnent aux salariés un avantage spécifique dont ils sont privés en cas de participation à une grève.

**Paragraphe 2: Les limites de la convention collective**

***a- L'inapplication de la convention collective***

L'activité des concierges et gardiens d'immeubles destinés à l'habitation n'est pas converti par les textes législatifs puisque d'une part, elle n'est pas énumérés dans le champ d'application de la législation sociale et d'autre part, elle ne peut-être rattachée à l'une des activités expressément mentionnés par les textes législatifs. A priori, on serait tenté de rattacher cette profession au secteur commercial soumis à l'application du texte législatif. En effet, contrairement aux employés des gens de maison, les propriétaires d'immeubles, en effectuant des opérations de location et en recrutant des concierges ou des gardiens, non pas leur service personnel, mais pour celui de

leur clientèle (les locataires) recherchent à travers les services de leur employés un but lucratif, certain, en réalité ces propriétaires d'immeuble qui tirent leurs revenus, de la location de leurs biens et qui recrutent des personnes salariées en vue d'assurer l'entretien, la garde et la surveillance des immeubles n'exerce pas juridiquement une véritable activité professionnelle<sup>1</sup> tant dans le code de commerce que dans le code des activités commerciales soumises à la législation sociale. Le législateur a implicitement confirmé que la profession des concierges n'entre pas dans le code des activités commerciales soumises à la législation sociale. En effet, cette catégorie de travailleurs n'est pas juridiquement considérée comme étant des salariés des établissements du commerce. Il ne fait donc aucun doute que le législateur maintient ces salariés hors d'application du droit commun du travail. L'exclusion des concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation du domaine d'application du texte, a pour conséquence juridique leur soustraction à l'application de la législation sur les conventions collectives.

***b- La carence de la convention collective dans le secteur agricole.***

L'agriculture constitue dans tous les pays sous développé, un secteur clé de l'économie marocain. Malgré l'importance économique et sociale de ce secteur, les travailleurs agricoles ont de tout temps constitué, aussi bien avant qu'après l'indépendance, une catégorie défavorisée, au point de vue de la législation sociale, par rapport aux salariés de l'industrie et du commerce. Au fur et à mesure que la législation sociale progresse pour les travailleurs des autres secteurs. Les salariés agricoles en demeurent exclus.

La conclusion d'une convention collective cadre et non applicable au secteur agricole.

Le fait que l'agriculture soit restée, en pratique et jusqu'à nos jours exclus du droit conventionnel, s'explique en partie par les difficultés inhérentes à la nature de ce secteur. Le morcellement de la propriété, la dispersion des travailleurs agricoles, la superposition d'un secteur moderne à un secteur

---

<sup>1</sup> - CAMERLYNCK et Alii, op.cit. p.548.



traditionnel à faible rentabilité et avec des méthodes de culture archaïque, l'état embryonnaire du syndicalisme agricole, malgré l'effort de l'UM.T. depuis la création pour faire participer au maximum le monde rural à la vie syndical, le caractère soumi-feodal des rapports du travail dans le monde rural "l'individualisme forcier" du milieu agricole constituent un obstacle à l'implantation des rapports collectifs du travail en général et de la convention collective en particulier. Enfin, le caractère aléatoire de la production agricole, le travail saisonnier ou temporaire tous ces facteurs spécifiques au particularisme du monde rural rendant difficile l'application de l'institution de la convention collective à la profession agricole.

Cependant, ces difficultés structurelles à l'implantation de la convention collective dans le secteur agricole, ne constituent nullement une justification pour maintenir les salaires agricoles hors de la protection du droit conventionnel et les soustraire au bénéfice effective d'une institution de progrès social aussi efficace que celle de la convention collective dans un pays où la majorité de la population tire ses moyens d'existence du travail agricole.

## Chapitre II

### Les effets et les sanctions des conventions collectives

Les effets de la convention collective ordinaire portent, notamment sur la relation individuelle de travail et, partant, ils se rapportent aux personnes soumises à cet accord. Tant les salariés et les employeurs que leurs organisations syndicales ou professionnelles respectives peuvent, par ailleurs, encourir des sanctions en cas de violation des dispositions conventionnelles.

#### Section 1: Les effets

De la nature juridique ambivalente, ou hybride, des conventions collectives découle deux effets, l'un obligatoire est dû à l'aspect contractuel de ces accords, l'autre normatif est dû à leur aspect réglementaire, quoique cette distinction ne soit pas aisée<sup>1</sup>.

**-Un effet obligatoire d'obéissance contractuelle-** Cet effet résulte des termes de l'article 122 CT selon lequel les syndicats de salariés et les groupements d'employeurs ou leurs unions, liés par une convention collective de travail, sont tenus d'en respecter les dispositions tant qu'elles demeurent en vigueur, sinon leur obligation contractuelle cesse. Ces parties doivent également ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution légale.

En faisant une telle distinction, ou séparation formelle, on peut considérer que même n'étant plus parties(s) à cet accord, celles-ci ou l'une d'elles ne doivent pas susciter des entraves ou obstacles à son exécution par les autres parties encore liées par la convention. Toutefois, en se reportant à l'alinéa 2 de l'article 122 CT, qui stipule que toutes les parties contractantes sont garantes de cette exécution "dans la limite des obligations stipulées par la convention", on peut en déduire que leur obligation générale est limitée par les

---

<sup>1</sup> - qui se substitue au conseil supérieur datant de 1957.

dispositions conventionnelles, voire que les syndicats ouvriers et employeur, les employeurs ou leurs groupement professionnel sont bel et bien déliés d'une telle obligation lorsque la convention cesse d'être applicable à leur égard, pour quelque motif que se soit. Cette hypothèse avantage, bien entendu, le patronat et le chef d'entreprise autant que les syndicats de salariés. Il n'en demeure pas moins que ces organisations ou l'une d'elles peuvent agir en justice, même si ce n'est pas là leur action de prédilection, pour demander des dommages-intérêts sur la base de la violation de la convention notamment en ses dispositions obligatoires. Pourtant, en rappelant ces dispositions imposées par l'article 105 CT, on aurait pu être tenté de soutenir que l'effet obligatoire de cet instrument est également à fondement normatif, si ces dispositions n'étaient pas simplement indicatives, au sens que les parties à la convention collective sont libres de préciser le contenu plus ou moins favorables des "normes volontaires" s'y rapportant. De toute façon, l'effet obligatoire et l'effet normatif soulignent la nature hybride d'un tel accord et, partant, leur distinction est plutôt formelle. D'ailleurs, l'un et l'autre effet ne se limitent pas à telles ou telles clauses de la convention, d'autant plus qu'ils s'étendent à l'égard des "tiers" employés dans l'entreprise, à moins qu'un tel instrument n'en dispose autrement. La conjugaison de ces deux effets permet également de mieux apprécier les conséquences des dispositions conventionnelles sur la relation individuelle de travail.

- **Un effet normatif également impératif**- On rappelle d'abord, selon l'article 113 CT, que lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats individuels conclus par lui. En outre, dans toutes les entreprises ou dans tous les établissements compris dans le champ d'application d'un tel accord, les dispositions conventionnelles s'imposent à l'égard des parties contractantes. Il n'en irait autrement qu'en cas de dispositions plus favorables pour les salariés qui régissent les rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

## **Section 2: Les sanctions:**

L'exécution loyale de la convention collective est loin d'être certaine par des employeurs souvent obnubilés par leur seul profil, ce qui entraîne des répercussions fâcheuses sur la protection des salariés et ce, malgré la possibilité pour ces derniers ou leurs organisations syndicales d'agir en justice en vue de faire cesser la violation des dispositions conventionnelles et d'en demander réparation.

**a- Conséquences de l'inexécution de la convention-** L'employeur qui violerait les clauses d'une convention collective à laquelle il est soumis en supporterait les conséquences. De leur côté, les travailleurs et leurs organisations syndicales sont tenus d'honorer leurs engagements.

Les deux parties contractantes sont ainsi appelées à préserver une certaine "paix sociale". C'est ce qui découle de l'article 122 CT lorsqu'il enjoint aux deux parties un "devoir d'exécution loyale". Toutefois le législateur, comme à l'accoutumée, s'avère l'interprète fidèle des gouvernants, voire de patronat. En effet, le "devoir de paix" est loin d'être virtuel, bien qu'une telle obligation ne constitue pas une clause expresse insérée dans l'accord collectif. Ce devoir est plutôt sous-jacent à la négociation et à la conclusion de cet instrument. Seul l'article 5 de la convention collective-type le prévoit explicitement en disposant qu'en cas de dénonciation ou de révision de l'accord, les parties doivent s'employer, pendant une période de dix jours, fixée pour la négociation ou la réalisation d'un nouvel accord, à ne recourir à aucun moyen extrême (grève ou lock-out).

Il n'en demeure pas moins que les syndicats ouvriers acceptent difficilement de renoncer, même provisoirement, à leur procédé de lutte, qui peut leur permettre de faire pression tant sur l'autre partie que sur les dirigeants du pays, d'où la relativité de l'obligation de "paix sociale". Aussi peut-on douter de la portée réelle des sanctions prévues en cas de manquement à la convention collective par l'une ou l'autre partie contractante

**b- Recours très éventuel à la justice étatique et rôle d'appoint de l'inspecteur du travail-** En tout cas, le non respect de ces normes volontaires est formellement sanctionné par voie judiciaire. Il s'agit là encore d'une frêle adaptation des sanctions prononcées judiciairement en cas de violation d'un contrat individuel de travail.

La contestation portera généralement sur l'interprétation de la convention collective, qui peut être requise au tribunal soit à titre principal, en vertu de l'article 462 COC, soit le plus souvent à l'occasion d'une action en exécution de la convention, appuyée par une demande en dommages-intérêts. Outre l'action en interprétation incidente, un syndicat, ouvrier, partie à la convention, peut aussi poser en justice le problème de la portée de cet accord à l'égard de l'employeur contrevenant.

# Deuxième Partie

**Les Points de divergences des conventions collectives  
étendues par rapport aux conventions collectives ordinaires**

# Chapitre I

## La place de la convention collective dans le cadre Socio -professionnel

### **Section 1: Convention collective et l'ordre Public général**

Une première question se pose à cet égard concernant en particulier les normes légales d'ordre public et dispositives à savoir si la distinction entre ces normes peut servir à préciser l'étendue du pouvoir collectif social. Dans l'affirmative, il faudrait admettre que les conventions collectives peuvent déroger aux lois supplétives mais non aux lois d'ordre public. Mais, même en faisant abstraction du principe de faveur à l'égard des salariés dont il sera question par la suite, force est de reconnaître, ainsi que Lyon-Caen l'a pertinemment fait remarquer "qu'il y a là une mécanique et aveugle transposition du droit civil". Le droit du travail s'exprime en effet, par excellence, par des commandements d'ordre public non par des normes dispositives. On a souvent souligné qu'il n'existe guère des lois sociales interprétatives et supplétives. Pourtant, le problème ne saurait être considéré comme définitivement résolu par ces affirmations, car on s'est demandé si les lois du travail, ou au moins, certaines d'entre elles impératives, pour les parties au contrat du travail, ne seraient pas supplétives par rapport aux conventions collectives. La question a surtout été posée par la doctrine allemande et, en France, par P.Durand. Elle se fonde sur les considérations suivantes: sur le plan des relations individuelles du travail, l'inégalité entre l'employeur et le salarié, ainsi que le besoin de protection de ce dernier justifient et rendre même nécessaire les lois d'ordre public. Toutefois, sur le plan des rapports collectifs, la situation change, les agents de négociation collective sont placés sur le même pied d'égalité. Or, l'égalité économique et sociale étant assurée "la tutelle légale peut devenir moins pressante. On conçoit qu'une règle impérative pour de simples particuliers, puisse se perdre ce caractère relativement aux conventions collectives". Il convient néanmoins de souligner que dans l'esprit du

P.DURAND, pour qu'un tel résultat se produise, il fallait que la loi accorde aux agents de négociation collective le Pouvoir de déroger, dans les conventions collectives aux règles d'ordre public. En 1946, il a espéré que cela serait le cas et en 1956 il a regretté que cela ne se soit pas réalisé, différente est par contre l'attitude de la doctrine Allemande moderne. Celle-ci n'exige point la reconnaissance légale du pouvoir de dérogation, elle considère que les partenaires sociaux étant légalement mis sur pied d'égalité, cela suffit pour fonder l'application prioritaire des conventions collectives, en cas de conflit avec les lois dans la vaste domaine de la compétence concurrente du législateur et des partenaires sociaux. Dans ce domaine, des lois, par ailleurs d'ordre public, sont en règle générale considérées comme dispositives au regard des conventions collectives. C'est le principe de la prééminence de la convention collective, principe qui tend d'ailleurs à s'appliquer non seulement au rapport conventions collectives- lois mais également au rapport convention collective-jurisprudence.

## **Section 2: La convention collective et l'ordre public social**

A côté de l'ordre public classique, il existe en droit du travail un ordre public particulier que l'on appelle communément l'ordre public social. Celui-ci s'impose impérativement d'une manière absolue en tant qu'il constitue une protection minimum pour les salariés, mais il reste toujours susceptible de dérogation dans un sens favorable à ces derniers. L'ordre public ne concerne pas uniquement les rapports de la convention collective avec la loi. Il domine l'ensemble des rapports qui s'établissent entre toutes les sources du droit du travail qui forment l'ordre juridique socio- professionnel. D'où, l'existence d'un principe hiérarchie des sources propres au droit du travail et aussi susceptible de multiples applications puisqu' aussi bien, au lieu d'être à indérogabilité absolue, l'ordre public y est à indérogabilité relative, autrement dit, il y est conçu comme une protection minimale, auquel l'accord des parties peut toujours ajouter<sup>1</sup>. D'une manière générale, l'ordre public social gouverne aussi bien les

---

<sup>1</sup> - LYON-CAEN, " Les principes généraux du droit du travail", p.38



rapports de la convention collective avec les lois et le contrat du travail que ceux qui découlent de l'articulation des actes collectifs conclus aux différentes niveaux pour les rapports de la convention collective avec le contrat de travail, la loi consacre explicitement la notion d'ordre public social en édictant le principe de la première s'impose impérativement au second sauf si les clauses du contrat sont plus favorables aux salariés que celles de la convention le même s'applique au rapport qui découle de la hiérarchie des conventions collectives. Placée au sommet de la hiérarchie la convention collective cadre s'impose impérativement aux conventions conclues aux échelons inférieurs.

Cette convention stipule en effet que les conventions collectives sectorielles ne peuvent prévoir des dispositions moins avantageuses pour les travailleurs que celle de la convention collective cadre de même les conventions collectives d'établissement ne peuvent être moins favorables que les conventions sectorielles applicables aux établissements.

L'ordre public social s'affirme enfin dans les rapports de la convention collective et de la loi en dépit de l'inexistence dans notre texte législatif marocain d'une disposition mentionnant expressément que la convention collective peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et des règlements et qu'elle ne peut déroger à ces lois et règlements dans un sens défavorable. En effet, la valeur normative de ce principe n'a pas besoin d'être affirmée par une disposition légale expresse, car la possibilité pour la convention collective d'améliorer la situation légale des salariés découle de la liberté de fixation des conditions de travail.<sup>1</sup>

Nous pouvons ajouter à cela que l'ordre public social est un principe particulier et inhérent à l'ordre juridique socio-professionnel. La fonction protectrice de la loi s'oppose à ce que la convention collective qui lui est hiérarchiquement inférieur déroge aux dispositions légales dans un sens défavorable en réduisant ou en supprimant au déterminant des salariés des avantages légaux. Inversement la fonction naturelle de progrès social inhérente

---

<sup>1</sup> - N. Aliprantis, "théorie pré. p.230.

à la convention collective de travail implique la possibilité pour celle-ci de déroger à la loi dans un sens favorable pour améliorer au profit des salariés des avantages légaux ou ajouter d'autres avantages non prévus par les normes étatiques. Ce principe de la combinaison positive de la norme étatique et de la norme conventionnelle dans le sens de la protection et du progrès est diffus dans toute la législation Marocaine du travail.

## **Chapitre II**

### **Le régime spécial de la convention susceptible d'extension**

L'extension d'une convention collective a pour effet de conférer à la dite convention l'autorité d'un règlement. Elle ne peut être opérée que par l'autorité publique, en l'espèce le ministre du travail et des affaires sociales, qui peut agir soit à la demande des syndicats des travailleurs ou d'employeurs, soit de sa

propre initiative. Pour que l'extension soit possible il faut que 2/3 au moins des travailleurs de la profession intéressée soient liés par la convention dont il s'agit. A cet effet, un avis publié au Bulletin officiel informe le public de l'intention de procéder à l'extension de la convention dont le texte est annexé, dans le délai d'un mois à compter de cet avis, toute partie intéressée peut présenter ses observations. Après ce délai, le ministre de travail et des affaires sociales doit recueillir l'avis du conseil supérieur des conventions collectives institué par le dahir du 29 novembre 1960, avant de prendre l'arrêté qui fixe le champ d'extension soit à l'ensemble du Royaume soit à certaines provinces seulement. L'arrêté peut ultérieurement d'ailleurs être abrogé ou modifié dans son champ d'application à la demande des parties ou pour des raisons d'ordre économique après accomplissement des mêmes formalités que celles relatives à l'arrêté d'extension. En application du dahir du 17 avril 1957, plusieurs conventions collectives ont été signées. Elles concernent l'industrie du livre, des papiers et cartons, les salles de cinéma, certains grands magasins, les banques, les transports de marchandises et de voyageurs, l'industrie pétrolière, l'hôtellerie et l'agriculture<sup>1</sup>.

## **Section 1- La technique d'élaboration de la convention**

### **Collective susceptible d'extension**

L'extension a acquis une place importante en droit social, d'une part, sa technique a été utilisée en dehors du domaine habituel de la convention collective; d'autre part, dans le champ même de la convention collective,

---

<sup>1</sup> - Camerlynck – Problème de validité juridique des conventions collective (traité de droit de travail)

l'extension a gagné de l'ampleur. La loi de 1971 a pris en considération non seulement les accords collectifs de base, mais aussi le développement considérable des accords intervenus au plus haut niveau entre les grandes confédérations syndicales de salariés et d'employeurs et qui, dans une conception étroite et contestable, ne s'analysait pas en de véritables conventions collectives. On faisait observer en effet qu'à la différence des conventions collectives qui règlent toute une série de question intéressant les rapports de travail, ces accords interprofessionnels sont limités normalement à un seul objectif, et aussi qu'ils ne répondent pas à l'exigence d'être conclus pour une branche d'activité. La pratique avait utilisé soit des ordonnances soit de la technique des conventions collectives susceptibles d'extension pour les mettre en œuvre: des arrêtés ministériels d'agrément qui s'apparente beaucoup aux arrêts d'extension les rendaient obligatoires pour tous les travailleurs et employeurs compris dans leur champ d'application. Ils font un avis motivé favorable de la commission supérieur des conventions collectives émis sans opposition et un arrêté du ministre chargé de travail.<sup>1</sup>

## **Section 2: La technique d'extension de la convention collective.**

Sous réserve que les employeurs liés par la convention collective intervenue dans les conditions prévues au (paragraphe 1) emploient au moins 2/3 des travailleurs de la profession intéressée, les dispositions de cette convention peuvent, soit en raison d'impératifs économiques, soit à la demande des syndicats professionnels d'employeurs, être rendues obligatoires par arrêté du ministre de travail et des questions de travail et des questions sociales publié

---

<sup>1</sup> - Le Maroc au travail 1984.

au bulletin officiel pour tous les employeurs et les travailleurs des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention.

Un avis informant toute partie intéressée de l'extension envisagée et l'invitant à présenter ses observations dans le délai d'un mois, sera publié au bulletin officiel, ainsi que le texte de la convention collective.

Après l'expiration du délai fixé ci-dessous, le ministre de travail et des questions sociales recueillera l'avis d'une commission comprenant les représentants des ministères intéressées et des représentants des syndicats professionnels de travailleurs et des syndicats ou groupement professionnel d'employeurs<sup>1</sup>.

### **Section 3: Les effets de l'extension**

Il convient de s'interroger d'abord sur la nature juridique de la convention étendue avant de souligner la portée assez limitée des effets du caractère obligatoire de cet accord.

**a- Problème de la nature de a convention obligatoire au regard de la juridiction compétent-** Le problème de la nature juridique de la convention étendue est dû à l'ambiguïté de l'extension. Il se pose d'une manière plus aigue qu'en ce qui concerne la convention ordinaire, en raison des rapports très étroite entre l'arrêté d'extension, un acte administratif d'ordre réglementaire, et la convention.

A prime abord, on tendrait à faire prévaloir le renforcement du caractère réglementaire de l'accord étendu au détriment de son aspect contractuel ou volontaire. Les larges pouvoirs d'appréciation reconnus au ministre du travail et la décision administrative par laquelle il rend obligatoire une convention ordinaire inclinent pour une telle approche. Toutefois, l'extension n'est pas un agrément en ce sens que l'efficacité que le convention n'est pas initialement subordonnée à l'arrêté d'extension. Celui-ci ne fait qu'accroître la portée d'un

---

<sup>1</sup> - Code de travail Marocain LMzoudi Mohamed

accord existant déjà obligatoire à l'égard des parties contractantes et adhérentes. La convention étendue demeure un contrat de droit privé pouvant être dénoncée par ces parties puisqu'elle tire sa validité de la convention ordinaire. Il suffit que les parties à la convention ordinaire, signataires ou adhérentes, dénoncent cet instrument suivant les conditions prescrites pour anéantir ses effets, bien qu'elle soit devenue obligatoire à l'égard d'autres syndicats ouvriers et surtout à l'égard d'autres employeurs de la même profession, voire de la même branche d'activité. L'extension n'a donc pas pour effet de transformer la convention en "règlement", mais elle vise seulement à la rendre obligatoire à l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession ou de la branche d'activité intéressée.

Ainsi, sur le terrain de la compétence juridictionnelle, le tribunal administratif, en l'occurrence celui de Rabat, saisi d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre l'arrêté de l'extension, devra, à contrario, surseoir à statuer en cas de "question préjudicielle" portant, notamment, sur l'interprétation de la convention étendue (par exemple sur les conséquences d'une adhésion) ou sur la validité de sa conclusion, au profit du tribunal du travail. En effet, l'appréciation de la légalité de l'arrêté ministériel est distincte de celle de la validité de la convention, contrat de droit privé qui relève des juridictions judiciaires. On peut toutefois avancer en vertu du principe du "juge de l'action est juge de l'exception", que le tribunal du travail sera même compétent pour apprécier incidemment la légalité de l'arrêté d'extension, acte administratif d'ordre réglementaire, lorsqu'il connaît de la validité d'une convention ordinaire, rendue obligatoire, et ce compte tenu de la spécialité du litige du travail. On peut néanmoins opter pour une interprétation stricte de l'article 44 de la loi n°41-90 régissant les tribunaux administratifs pour écarter la compétence du tribunal du travail à se prononcer sur la légalité de l'arrêté d'extension et faire jouer la règle suivant laquelle "le juge de l'action est juge de l'exception" en faveur du juge de l'administration.

**b- Difficulté d'une extension-** transfert et son impact négatif quant à l'amélioration de la convention- On rappelle en effet, que l'extension se borne seulement à rendre obligatoire le champ professionnel de la convention ordinaire à l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession ou de a branche d'activité intéressée dans une région ou dans l'ensemble du territoire national.

Mais si cette procédure semble avoir pour finalité d'assurer une protection égale aux salariés concernés par l'arrêté d'extension, elle peut aussi constituer un frein à toute renégociation de la convocation ainsi étendue, notamment en vue de son amélioration par voie de révision.

# Conclusion

D'après nos investigations, il paraît que le rôle de la convention collective dans l'amélioration des conditions de travail est efficace. Le droit marocain, ayant relégué la convention collective à un rang inférieur en mettant en veilleuse la législation qui la régleme, ne fait qu'exprimer son incapacité" à prendre en charge la dimension collective du travail.

La convention collective n'aura malheureusement joué aucun rôle dans la contribution à la formation du droit de travail. C'est donc en terme d'échec qu'il faut parler de la convention collective au Maroc d'aujourd'hui. Cet échec peut être interprété par certains comme étant bénéfique dans la mesure où il peut être formulé comme la preuve de 'existence d'un syndicalisme non réformiste.

A vrai dire, les syndicats marocains n'en font pas un cheval de bataille; nous ne leur connaissons aucune volonté politique conventionnelle. Il en est de même pour le patronat qui ne cultive aucune philosophie sociale. L'Etat qui a réussi à renvoyer dos-à-dos les organisations syndicales et patronat, trouve quelques difficultés à intéresser ces deux protagonistes à la reprise du dialogue auquel, à notre avis, personne ne croit plus réellement.

Récemment, les responsables économiques du pays ont remis à l'ordre du jour la nécessité d'une politique contractuelle, le mot est lâché ; mais de quelle politique contractuelle s'agit-il? Quels en seraient les acteurs. Ceci dit, il ne fait pas nier que la convention collective a réalisé quelques avantages d'après des interviews avec des responsables de la C.D.T. et de l'U.M.T. certains salariés n'avaient même pas la simple carte de travail dans certaines entreprises après 35 ans de travail.

La convention collective a eu le mérite d'améliorer leur sort. Donc, on ne peut pas parler de réforme du droit de travail sans l'existence d'un code de



travail. Les responsables du pays ont-ils compris que les nécessités du développement passent par la réforme du droit de travail? Commence-t-on à soupçonner le rôle que cette branche du droit peut y jouer? La réforme ne peut en fait être efficace que si elle rend effective l'action syndicale revendicative.

La liberté syndicale et l'action en justice des syndicats pour la défense des intérêts collectifs de la profession.

# Bibliographie

- Abdellah Boudahrain: "Le Droit du travail au Maroc" Tome II - édition 2005.
- Lyon-Caen: "Les principes généraux du droit du travail "édition Dalloz". 1986,
- MICHEL DESPAX: "Traité de droit du travail". édition Paris, Dalloz, 1966.
- J.M. Verdier: "Droit du travail –quatrième édition dalloz– avec mise a jours partielle relative a la loi du 13 juillet 1973.
- Camerlynk: "Droit de travail" .dalloz ,1984.
- Camerlynk: " Cours de Droit du travail"1963-1964.
- Ribettis – Tillehot J, Saint-jours Y., "Droit comparé des conventions collectives et des statuts personnels" - Dalloz-1976.

# Table des matières

<b>Introduction:</b> L'étude historique des conventions collectives	1
Convention collective en France	2
Convention collective au Maroc	4
<b>Partie 1: Les points de convergences entre la convention collective</b>	<b>7</b>
<b>Ordinaire et la convention collective étendue</b>	
<b>Chapitre I:</b> La conclusion et contenu de la convention collective	8
Section 1: La conclusion de la convention collective	8
§1- Les parties	8
§2- Les conditions de forme et de Publicité	10
§3- Champ d'application	14
a- Champ d'application territorial	14
b- Champ d'application professionnel	16
c- champ d'application dans le temps	18
Section 2: Le contenu de la convention collective	21
§1- Contenu et liberté conventionnelle	21
§2- Les limites de la convention collective	23
a- L'inapplication de la convention collective	23
b- La carence de la convention collective dans	
le secteur agricole	24
<b>Chapitre 2:</b> effets et sanctions des conventions collectives	26
Section 1: les effets	26
Section 2: les sanctions	28
<b>Partie2:Les points de divergence des conventions collectives étendue</b>	
<b>Par rapport au convention collective ordinaire</b>	<b>30</b>

<b>Chapitre1:</b> La place de la convention collective Etendu dans le cadre socio-professionnel	31
Section 1- La convention collective et l'ordre public général	31
Section 2: La convention collective et l'ordre public social.	32
<b>Chapitre 2:</b> Le régime spécial de la convention collective	
Susceptible d'extension	35
Section 1: La technique d'élaboration de la convention collective susceptible d'extension	36
Section 2: La technique d'extension de la convention collective	37
Section3: Les effets d'extension	37
<b>Conclusion</b>	40
<b>Bibliographie</b>	42
<b>Table des matières</b>	43

