Les conventions collectives

Cours animé par: Pr. ALAOUI MEDARHRI Oum Kaltoum

Introduction:

Introduction:

La conclusion des conventions collectives de travail semble avoir connu un léger dynamisme. C'est encore loin de ce que l'on peut constater ailleurs, y compris le Maroc , mais l'intérêt manifesté pour ce mode d'organisation des relations collectives de travail est aujourd'hui évident.

Problématique:

Une dizaine de conventions ont été conclues depuis l'avènement du "nouveau" code du travail en 2004, alors dans quelle mesure peut-on expliquer l’échec ou la réussite des conventions collectives ?

- Les conventions collectives sont des accords négociés entre les employeurs et les syndicats représentant les travailleurs d'une profession ou d'un secteur spécifique. Ces accords établissent les conditions de travail, les salaires, les avantages sociaux et d'autres aspects des relations professionnelles pour les employés inclus dans la convention collective.

- **Négociation :** Les conventions collectives sont généralement négociées lors de discussions entre les représentants des employeurs et des travailleurs (souvent des syndicats). Ces négociations peuvent couvrir une variété de sujets, tels que les salaires, les heures de travail, les congés, les conditions de sécurité, etc.

- **Applicabilité :** Une fois qu'une convention collective est négociée et acceptée, elle s'applique à tous les employés inclus dans la catégorie professionnelle ou sectorielle spécifique, qu'ils soient syndiqués ou non.

- Durée : Les conventions collectives ont une durée définie, après laquelle elles doivent être renégociées. La durée varie, mais elle est souvent de quelques années.
- Contrat de travail : La convention collective complète généralement les contrats de travail individuels en fournissant des normes et des protections supplémentaires pour les travailleurs.

- **Protection des travailleurs :** Les conventions collectives sont conçues pour protéger les droits des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail. Elles peuvent inclure des dispositions telles que des règles de licenciement, des procédures disciplinaires, des garanties d'emploi, etc.

- **Arbitrage :** En cas de litige entre les employeurs et les travailleurs, les conventions collectives peuvent souvent inclure des mécanismes de résolution des conflits, tels que l'arbitrage, pour éviter les grèves ou les lock-outs.
- **Adaptation aux changements :** Les conventions collectives peuvent être adaptées pour prendre en compte les changements dans l'industrie, l'économie ou la législation du travail.

Axe I: Cadre juridique

Section I : Cas du Maroc

Chronologie :

- Les relations du travail au Maroc avant le protectorat étaient régies par les usages, le droit coutumier et les canons du droit musulman.
- Lors de l'instauration du protectorat par la France en 1912, le Maroc disposait d'un système économique caractérisé par un mode artisanal dans l'agriculture et le commerce.
- Après l'indépendance, la législation du travail a continué d'évoluer mais toujours par la promulgation de textes législatifs ou règlementaires éparses à l'instar du dahir du 29 octobre 1962 relatif à la représentation du personnel dans les entreprises.
- L'adoption du nouveau code du travail le 3 juillet 2003.

AXE I: Cadre juridique

les objectifs

Depuis longtemps, la législation du travail au Maroc devait faire l'objet d'une reforme afin qu'elle soit adaptée aux conventions internationales du travail et répondre à l'évolution socio-économique du pays .

- Réduire la conflictualité sociale.
- créer un équilibre entre les intérêts de l'entrepreneur et les droits des travailleurs.
- rétablir un climat de confiance dans l'entreprise.

AXE I: Cadre juridique

Définition :

Article 104

« La convention collective de travail » est un contrat collectif régissant les relations de travail conclu entre d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou leurs unions et, d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles des employeurs .

Sous peine de nullité , la convention collective de travail doit être établie par écrit.

Axe I: Cadre juridique

Textes de lois

- La négociation collective: Art 92 – 103
- Définition de la convention collective : Art 104-107
- Conclusion et adhésion de la convention collective: Art 108-110
- Champ d'application et entrée en vigueur de la convention collective de travail: Art 111-114
- Durée d'application –dénonciation : Art 115-121
- Exécution: Art 122-129
- Dispositions diverses: Art 130-132
- Extension et cessation de la convention collective de travail: Art 133-134

Axe I: Cadre juridique

Les Implications de la convention collective

Dialogue social:

- Le dialogue social.

- Le régime juridique du dialogue social au Maroc se compose des différentes réglementations.

Axe I: Cadre juridique

- Organes de consultation au niveau nationale :

Le Conseil Supérieur des Conventions Collectives

La Commission Centrale des Prix et des Salaires

Le Conseil supérieur de la main-d'œuvre et les commissions locales

Abrogés par le code de travail

Axe I: Cadre juridique

Droit de grève

Le code du travail ne contient aucune disposition relative au droit de grève. La matière reste donc régie par la Constitution (art. 14) et limitée par le dahir de juillet 1957 relatif aux syndicats professionnels et l'article 288 du Code Pénal qui réprime l'incitation à l'arrêt du travail. Un projet de loi organique est en discussion mais les tensions entre les partenaires (notamment sur la question du préavis de grève et de la réforme de l'article 288 du Code pénal) rendent difficile le dialogue. Les conflits sociaux connaissent une baisse depuis quelques années en nombre et dans leur durée ce qui peut être imputé en partie au rôle préventif accru de l'inspection du travail.

Axe I: Cadre juridique

Section II : Cas de la France

Définition:

Article 5: La convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

Axe I: Cadre juridique

Textes de Lois

Article 6: La convention peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Article 7: Champ d'application

Article 9 et 10 : Sont nulles les dispositions d'une convention

Article 11: Sont nulles les clauses d'un contrat de louage de travail individuel et les dispositions d'un règlement de travail, contraires aux dispositions d'une convention collective de travail qui lie les employeurs et les travailleurs intéressés.

Axe I: Cadre juridique

Avis de négociation et Code du travail

- Début de la négociation: dès l'envoi de l'avis à l'autre partie et au ministère du Travail (article 52)
- Droit de grève ou de lock-out: compte à rebours de 90 jours (article 58)
- Avis d'une nouvelle accréditation: peut être donné en tout temps
- Association nouvellement accréditée qui omet de donner un avis sera réputée l'avoir donné 90 jours après l'accréditation

Axe I: Cadre juridique

Le rôle historique de la loi dans l'essor du dialogue social

Historiquement, les relations de travail en France ont d'abord été organisées par l'État, qui en a défini les règles procédurales et substantielles. Par sa forte présence, l'État a limité la place de la négociation collective tout en étant à l'origine de son développement.

- La prééminence traditionnelle de la loi
- Le développement du dialogue social par la loi

Axe II : Cadre Managériale

Section A: Les tendances des conventions collectives sur les pratiques managériales

Axe II : Cadre Managériale

La nécessité de procéder à des ajustements:

Choc démographique :

- Départ de 50% de nos managers
- Départ de 48% de nos experts

Concurrence très probable sur le marché de l'emploi pour les meilleurs profils (débutants et expérimentés)

Les attentes de salariés, comme celles des clients, **évoluent**

- Besoin de réponses personnalisées
- Besoin de preuves
- Besoin de perspectives

Axe II : Cadre Managériale

Une rémunération conventionnelle actuelle trop statique

- Les changements de métier jouent un rôle déterminant dans le système actuel
  - Un changement de métier valorise 2,5 fois plus la rémunération que le développement des compétences dans un même emploi

Axe II : Cadre Managériale

les objectifs principaux

- Disposer de leviers supplémentaires pour reconnaître les personnes et leurs mérites dans tous les métiers

- Mieux reconnaître la performance dans le salaire mensuel

Axe II : Cadre Managériale

2 cibles principales projetées

1ère cible :

- **Enrichir les leviers de reconnaissance dans tous les métiers.**

Axe II : Cadre Managériale

Vers 3 leviers de reconnaissance conventionnels

Les prises de responsabilités (ex promotions) :

→ Elles reconnaissent les nouvelles missions et les nouvelles compétences à mettre en œuvre.

La rémunération des compétences individuelles :

→ Elle reconnaît les compétences du salarié mises en œuvre au service de la performance dans son emploi (missions confiées).

Les perspectives de carrière dans un métier :

→ Elles reconnaissent les expertises développées dans un métier et effectivement mises en œuvre au service de la performance de l'équipe.

Axe II : Cadre Managérial

2ème cible :

- **Manager la performance aussi avec la Convention Collective, (salaire mensuel)**

  - Une évolution des garanties pour conforter le nouvel équilibre entre augmentations générales et reconnaissance personnalisée.

  - Perspectives de carrière .

Axe II : Cadre Managériale

Section B: Les systèmes francophones (cas de la France)

Au début des années soixante-dix on pouvait estimer qu'en France la négociation collective n'a jamais eu la place qu'elle occupe dans les autres pays industrialisés à économie de marché. La négociation apparaît d'ailleurs comme un phénomène peu structuré dans le temps et d'une fréquence irrégulière.

Mais depuis l'accession de la gauche au pouvoir en 1981, des réformes profondes ont été entreprises dans le système de la négociation collective afin de moderniser le système français des relations professionnelles et faire en sorte que la politique contractuelle devienne la pratique privilégiée.

Axe II : Cadre Managériale

Les principaux apports des dispositions juridiques en matière de négociation collective en France

- La mise en place des commissions paritaires pour la négociation dans les entreprises de plus de dix salariés,
- L'obligation pour tous les organismes liés par un accord de branche de se réunir pour négocier sur les salaires une fois par an et pour réexaminer les classifications une fois tous les cinq ans,
- L'obligation pour le chef d'entreprise d'engager chaque année une négociation avec les organisations syndicales représentatives sur les salaires, le temps et l'aménagement du temps de travail (loi du 4 Février 1995).

Axe II : Cadre Managériale

Section C : Système Anglo-saxon

En Angleterre, sous la pression des syndicats et parfois du patronat, l'Etat s'est préoccupé d'instaurer avant tout des mécanismes favorisant la négociation collective, un droit procédural du travail : cadre da la négociation, condamnation des pratiques déloyales « Unfair Labor Pratices ». En ces pays, il a déjà été souligné l'importance des principes d'unicité et d'exclusivité de la représentation des salariés par le syndicat. Ce dernier, dans l'entreprise, a un devoir de représentation loyale (Duty of Fair Representation) de tous les salariés. Il est conçu comme un « agent de négociation » (Bargaining Agent).

Axe III: Mise En Situation

Projet de convention collective du contrôle technique automobile Au Maroc

AXE III : Mise En Situation

Entre les soussignés :

- *Syndicat National Des Agents Visiteur Au Maroc*
- *Ministère De L'équipement Et Du Transport*
- *Fédération Nationale Des Propriétaires Des CVT*
- *Société SGS Automotive Maroc-Réseau De CT*
- *Société DEKRA Automotive Maroc-Réseau De CT*
- *Société SALAMA–Réseau De CT*

AXE III : Mise En Situation

Cadre Générale De La Convention

- Le développement du secteur automobile au Maroc
- L'intégration des ERP (Progiciel de gestion intégré) comme système d'information dans l'ensemble des centres de visite technique .
- Le nouveau code de la route et l'obligation de la visite technique de l'état des véhicules.

AXE III : Mise En Situation

Objet de la convention

La présente convention collective règle les rapports de travail entre employeur et agent visiteur ; les clauses de la convention collective s'appliquent aux agents visiteurs des centres entrant dans le champ d'application ainsi défini ; même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession.

AXE III : Mise En Situation

Application de la convention

En présence d'accord des centres de contrôle technique ; les conditions d'application de la présente convention collective nationale sont celles prévues par l'article 104 /105/106/107/108/109 du code du travail.

AXE III : Mise En Situation

La mise en application

Les points tirés d'une analyse succincte de la présente convention sont:

- L'existence de plusieurs syndicats.

- le code du travail a mis en place deux types de représentativité, avec des valeurs différentes (art 425) :

.une représentativité à l'échelle de l'entreprise

.une représentativité à l'échelle nationale

AXE III : Mise En Situation

Durée -Dénonciation – Révision

- Durée de 5 ans à compter de la date de sa signature.
- La convention collective ainsi pourra être dénoncée à toute époque avec préavis d'un mois et une lettre de dénonciation d'un nouveau projet .
- Les dispositions soumises à révision devant faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois.

AXE III : Mise En Situation

Déroulement de la négociation

❑Points de divergence

- Le salaire
- la motivation, autres avantages sociaux ….
- Droit de grève

AXE III : Mise En Situation

Les risques liées à la mise en application

- 1er type de risque : vue le régime de la représentativité qui limite la réussite de la convention à l'échelle national.
- 2ème type de risque : la disparition de la représentativité des syndicats à l'échelle national et à l'échelle de l'Entreprise.
- 3ème type de risque : La non-conformité de la majorité des Entreprises avec les dispositions du code de travail.
- 4ème type de risque : vue le tissu économique marocain représenté par plus de 70% des PME et PMI aussi l'émergence du secteur informel risque de limiter le développement des objectifs mis par les différents intervenants.

AXE III : Mise En Situation

Recommandations

- Pour le patronat:
- Pour l'Etat:
- Pour les syndicats:

Conclusion

La réussite des CC au Maroc ne peut aboutir sans une révision du code de travail ainsi que l'adoption des textes de loi qui prennent en considération le contexte socio-économique marocain et conforment avec les dispositions de la nouvelle constitution de 2011.

Vue la crise financière internationale et ses répercussions sur les firmes, ces dernières doivent prendre en considération l'importance de l'aspect humain en l'occurrence l'optimisation des RH basées sur la performance et le rendement.

- Il est important de noter que les conventions collectives varient considérablement d'un pays à l'autre et même au sein d'un même pays en fonction des secteurs d'activité. Elles sont un moyen essentiel pour les travailleurs d'influencer les conditions de leur emploi et de garantir un traitement équitable.

Merci de votre attention