BOUHARROU Ahmed

LE DROIT
PENAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Les infractions à la législation sociale et leurs sanctions

2012

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Publié avec le soutien de la Fondation FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

BOUHARROU AHMED

LE DROIT PENAL DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Les infractions à la législation sociale et leurs sanctions

2012

Titre : **Le Droit Pénal du Travail et de la Sécurité Sociale**
Les infractions à la législation sociale et leurs sanctions
L'auteur : BOUHARROU Ahmed
Dépôt légal : 2012 MO 0205
ISBN : 978-9954-30-739-7
© Tous droits réservés à l'auteur
Impression : Imp. El Maarif Al Jadida/Rabat 2012

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Publié avec le soutien de la Fondation
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Du même auteur

Le système marocain de relations professionnelles
Pour une meilleure adaptation aux mutations économiques et sociales et aux besoins des partenaires sociaux.
Publications de la REMALD, 1997.

Le droit de la santé au travail
Publications de la REMALD, 1997.

Le droit social pénal
L'infraction et sa sanction en droit social
Imprimerie Elite, 1999.

La politique publique de l'emploi au Maroc
Analyse et évaluation
Publications de la REMALD, 2001.

L'administration arabe du travail
Edition Dar As Salam, juin 2002.

Les conflits collectifs du travail à la lumière du code du travail :
Concepts, modes de règlement et techniques de négociation
(En arabe) Dar alkalam, 2004.

Le nouveau régime juridique des relations collectives du travail au Maroc N° spécial de la Revue du Droit Marocain (n° 8) Edition Dar Essalam 2005.

Le droit administratif du travail, Edition Dar Kalam, 2005.

Le système marocain de l'inspection du travail (pour une unité au delà de la diversité)
Edition distribution Dar Essalam, Rabat 2006.

Le droit syndical marocain : vue rétrospective et vision prospective, édition maarif 2007.

Le droit de l'emploi, Publications de la REMALD, éditions maghrébines 2008.

La fonction consultative au Maroc : monographie chronologique
Edition distribution Dar Essalam 2009.

Le droit des conditions du travail, (la santé et la sécurité au travail), Edition Maarif 2010.

La négociation et la rédaction de la convention collective dans le droit et la pratique nationale, Edition Maarif 2010

Le système marocain d'administration du travail de 1912 à 2011. L'Histoire d'une administration du travail à la recherche d'une identité, d'une efficacité et d'une structuration, Edition Maarif 2011.

Introduction

Le droit pénal du travail peut être défini comme étant le droit instituant les infractions à la législation du travail ainsi que leurs sanctions. Il pose le problème de la délimitation de son périmètre car il y a le droit pénal appliqué au travail et qui comprend les incriminations et les peines figurant dans le code pénal et qui sont appliquées aux relations du travail d'une part et les infractions et les sanctions contenues dans le code du travail d'autre part. S'agit-il d'une dualité de corpus ou d'une unité du droit pénal du travail ?.

Le droit du travail à un caractère impératif et d'ordre public. Selon certains «tout le droit du travail est d'ordre public». Ce caractère justifie l'existence de sanctions civiles, pénales, administratives. En effet la législation du travail est presque entière assortie de sanctions essentiellement pénales. Les articles d'incrimination figurent la fin de chaque livre du code du travail.

Le droit pénal du travail existe. Il se développe au point d'accompagner chaque livre du code du travail et concerne la quasi-totalité des matières constitutives du droit du travail.

La nécessité d'assortir les violations des règles du droit du travail de sanctions a donc donné naissance à un droit spécial, le droit pénal du travail qui est devenu par la suite droit social pénal en étendant son champ au domaine de la protection sociale.

Le recours aux sanctions pénales à l'appui du respect des obligations et des interdictions établies par le droit social est devenu une nécessité pour les pouvoirs publics, afin d'assurer la protection des droits économiques et sociaux et garantir le respect des principes de la politique économique et sociale.

Le droit pénal du travail a connu une évolution importante. « Durant des siècles, le droit pénal intervint pour sanctionner toute tentative d'organisation collective de travailleurs (le syndicalisme) ou encore toute

action collective (la grève). Les premières règles juridiques auxquelles se heurtent les organisations naissantes furent bien des dispositions pénales »[1]

Le droit pénal du travail était pendant longtemps au service des employeurs. Il intervenait pour réprimer la grève, la violence dans les conflits du travail, l'entrave à la liberté du travail, l'organisation collective des travailleurs, la détérioration des marchandises[2] et objets servants, les séquestrations, les injures, la diffamation, le vol, l'abus de confiance, l'attentat aux mœurs et la divulgation du secret professionnel[3].

L'effritement graduel du libéralisme et l'interventionnisme qu'il a généré ont favorisé l'adoption progressive de nombreuses règles de droit du travail couvrant à la fois les domaines des rapports individuels et collectifs du travail. Le droit social «s'est donc préoccupé d'une part de protéger la vie et la santé du travailleur, d'autre part de lui assurer un certain niveau de vie en relation avec ses besoins et ceux de sa famille (grâce à la fixation d'un salaire minimum, aux assurances sociales, à celles de la réparation des accidents du travail et aux prestations familiales). Le droit pénal à son tour, est intervenu successivement pour assortir de sanctions suffisantes les obligations imposées»[4].

Ainsi le droit pénal du travail est donc lié à l'évolution de la réglementation du travail. Toutefois « il existe, peut-on dire, deux catégories de droit pénal appliqué aux relations du travail: D'une part, certaines normes pénales sanctionnent la violation des règles protectrices des travailleurs. C'est le droit pénal du travail, au sens propre du terme, mais il existe aussi

1 Javillier Jean-Claude : Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail. Quelques réflexions en guise d'introduction. Revue Droit social, n° 7-8, juillet-août 1975, p 376.

2 A titre d'exemple l'article 596 du code pénal dispose que « quiconque, à l'aide d'un produit corrosif ou par tout autre moyen détériore volontairement des marchandises, matières, moteurs ou instruments quelconques servant à la fabrication, est puni de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 1.000 dirhams.

Si l'auteur de l'infraction est un ouvrier de l'usine ou un employé de la maison de commerce, l'emprisonnement est de deux à cinq ans ».

3 L'article 447 dispose que « tout …….ouvrier de fabrique, qui a communiqué ou tenté de communiquer à des étrangers ou à des marocains résident en pays étranger des secrets de fabrique où il est employé, est puni de l'emprisonnement de deux à cinq ans et d'une amende de 200 à 10.000 dirhams ».

4 Levasseur,. G Droit social et droit pénal, Mélanges offerts à ANDRE BRUN, Librairie sociale et économique, Paris, p 320.

un autre droit pénal appliqué aux relations du travail. Il s'agit de dispositions du droit pénal général qui peuvent réprimer les agissements de certains travailleurs. Historiquement, c'est sans aucun doute la seconde acception du droit pénal appliqué aux relations de travail qui a prévalu [5]».

Le domaine du droit pénal du travail s'est élargi à tel point qu'il y a droit pénal du travail, droit pénal des conditions du travail, droit pénal de l'hygiène et la sécurité du travail, droit pénal du travail des enfants, droit pénal des rapports collectifs du travail, droit pénal de l'emploi, droit pénal des accidents du travail et des maladies professionnelles, et droit pénal de la sécurité sociale.

La mise en œuvre du droit pénal du travail a justifié l'établissement de la responsabilité pénale des dirigeants d'entreprises, la création d'organes spécialisés chargés de la constatation des infractions et la mise en place des juridictions pénales pour la répression des auteurs d'infractions au droit pénal du travail.

5 Javillier Jean Claude, op.cit, p 375.

Chapitre préliminaire : La sanction en droit pénal du travail

La sanction est «tout moyen destiné à assurer le respect et l'exécution effective d'un droit ou d'une obligation»[1]. Au sens strict, elle «est synonyme de punition, de peine infligée à l'auteur du comportement illicite»[2] tandis qu'au sens large elle vise «toute mesure - notamment réparatrice - justifiée par la violation d'une obligation».

La sanction désigne donc tous les moyens ou procédés permettant d'assurer le respect et l'exécution effective d'un droit ou d'une obligation.

En droit du travail, il y a un florilège de sanctions diverses et de différentes natures dont les sanctions pénales, les sanctions civiles, les sanctions administratives et les sanctions disciplinaires.

Certains pensent qu'il est nécessaire de réserver la sanction pénale aux dispositions du code du travail qui sont d'ordre public et concernent des atteintes à des droits fondamentaux[3]. Peuvent faire partie de cette catégories d'infractions, les atteintes à la santé, à l'intégrité physique et morale ainsi qu'à la sécurité au travail, les entraves à l'exercice du droit syndical, au droit de grève, ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, les atteintes à l'égalité professionnelle, les discriminations, le non respect des garanties de salaire minimum, de paiement du salaire et de ses accessoires, des durées maximales de travail et des règles relatives au travail des jeunes et des apprentis, les infractions concernant les formes de travail précaire, le trafic de main-d'œuvre et le travail dissimulé. Des sanctions moins rigoureuses peuvent être prévues sous formes d'amende pour réprimer les infractions moins graves.

Section I : Les sanctions pénales

Le droit pénal du travail est intervenu pour sanctionner les violations des dispositions du droit du travail revêtant le caractère impératif et d'ordre public.

---

1 Grévy Manuela, la sanction civile en droit du travail, Revue Droit Social, n° 6 juin 2001, p 598.

2 Gauriau Bernard, les sanctions civiles de l'insécurité, Revue Droit social, n° 6 juin 2007, p 720.

3 Michel Jean, Quelques réflexions sur une évolution possible des sanctions en droit du travail. Revue Droit Social, n° 9/10, septembre-octobre 2004, p 818.

Ses premiers développements ont concerné l'hygiène, la sécurité et la durée du travail. En effet « ce n'est que dans un second temps que cet outil a été utilisé pour défendre d'autres valeurs telles que les droits collectifs ou la dignité des personnes, qui bien qu'essentielles, restent secondaires par rapport à la protection de la vie et de l'intégrité des travailleurs »[4].

Les sanctions pénales qui sont dirigées principalement contre les employeurs sont variées et nombreuses. Elles ont pour finalité la répression et la prévention de la survenance des dommages des comportements incriminés.

I - La typologie des sanctions en droit pénal du travail

Actuellement la quasi-totalité des violations du droit du travail sont assorties de sanctions pénales à tel point qu'on parle de droit pénal des conditions du travail, de l'emploi, des institutions représentatives du personnel, de l'hygiène et la sécurité et de discrimination en matière d'emploi et de profession, des rapports collectifs du travail, de la sécurité sociale etc. d'où la diversité des infractions et des sanctions instituées.

A - Dans le code du travail : omniprésence des amendes et quasi-inexistence de l'emprisonnement

L'ancienne législation du travail en vigueur avant 2004 (avant l'adoption du code du travail) comprenait toute une palette de sanctions variées et adaptées à la gravité de l'infraction.

Ces sanctions sont les amendes, l'emprisonnement, la fermeture de l'établissement, l'affichage du jugement, l'insertion du jugement dans des journaux aux frais du condamné et le refus d'autoriser ou le retrait de l'autorisation.

Dans le code du travail entré en vigueur le 8/6/2011, la sanction pénale a connu une évolution importante. L'emprisonnement en tant que sanction pénale a disparu. Il ne peut être prononcé uniquement dans deux cas de récidive. L'article 12 du code du travail sanctionne la violation de l'interdiction de la réquisition d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams et

4 Cesaro Jean François, les sanctions pénales de l'insécurité. Revue Droit social, n° 6, juin 2007, p 729.

prévoit que « la récidive est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement ».

Le deuxième cas de la récidive concerne l'emploi des enfants en méconnaissance des dispositions de l'article 143 prévoyant que « les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans révolus ». La violation de cette disposition est sanctionnée par l'article 151 d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. La récidive « est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement ». Le juge pénal n'est pas obligé de prononcer l'emprisonnement en tant que sanction.

Toutes les autres infractions qu'elles soient érigées en contraventions ou en délits ne sont punissables que d'amendes. Les montants de ces amendes sont variables. Certains varient de 300 à 500 dirhams d'autres de 2.000 à 5.000 dirhams, d'autres de 10.000 dirhams à 20.000 dirhams et d'autres montants varient de 25.000 à 30.000 dirhams.

La fermeture de l'établissement par décision judiciaire est prévue en cas de violation des règles d'hygiène et de sécurité. Le refus d'autoriser et le retrait de l'autorisation en tant que sanctions administratives sont prévus par le code du travail alors que l'affichage fait défaut.

B - Dans le droit de la sécurité sociale : diversité des sanctions

Le droit pénal de la sécurité sociale et de l'assurance maladie obligatoire comprend une série da sanctions dédiées à la répression des infractions instituées.

Ces sanctions sont prononcées en cas de non affiliation des employeurs et de non immatriculation des salariés, de sous déclaration des salaires, de falsifications des déclarations par les employeurs et les travailleurs pour obtenir des prestations.

Les ressources de la caisse nationale de la sécurité sociale sont considérées comme des deniers publics et sont protégés en tant que tels. D'où la diversité des sanctions prévues.

En droit pénal de la sécurité sociale les sanctions sont l'amende, l'emprisonnement, l'astreinte, la restitution des sommes perçues de manière illégale. Ces sanctions établies dans le droit de la sécurité sociale et le droit de l'assurance maladie obligatoire coexistent avec des sanctions contenues dans le code pénal qui peuvent être prononcées contre les auteurs d'infractions notamment en cas de fraudes ou de falsification des papiers.

C - Dans le code pénal : diversité et adaptations des sanctions

Les sanctions prévues par le code pénal qui peuvent être prononcées contre les employeurs personnes physiques ou personnes morales ou contre les salariés sont diversifiées et par conséquent sont adaptées aux gravitées des infractions.

Ces sanctions comprennent l'emprisonnement dont la durée en fonction des circonstances peut atteindre cinq ans, les amendes avec des montants variables, la fermeture définitive ou provisoire de l'établissement qui commet une infraction à la législation en vigueur. Lorsque la fermeture est provisoire, elle ne peut en vertu de l'article 90 du code pénal être inférieure à dix jours ou être supérieure à six mois.

La dissolution de l'établissement ainsi que l'affichage du jugement peuvent être prononcés en tant que sanctions pénales.

II - Les infractions en droit pénal du travail : pluralité et unicité

En droit pénal du travail, il y a souvent « autant de fois d'infractions qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions du code du travail n'ont pas été observées »[5].

La pluralité des infractions en fonction des salariés qui constitue une des caractéristiques de beaucoup d'infractions en droit pénal du travail est établie dans de nombreux articles du code du travail dont notamment les articles 78, 177, 183, 216, 230, 268, 361 et 391.

5 Cette phrase est employée plusieurs fois dans le code du travail dans le cadre des articles réservés aux peines pour lier le nombre d'infractions à celui des travailleurs pour lesquels les dispositions législatives ou réglementaires n'ont pas été respectées.

Ces articles qui sanctionnent par les amendes les violations des dispositions du code du travail fixent un plafond en disposant que « sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams »

Cette pluralité c'est-à-dire le calcul du nombre d'infractions selon le nombre de salariés victimes de la non application de certaines dispositions du droit du travail ou de la sécurité sociale concerne les domaines suivants : le contrat du travail, les conditions du travail (travail de nuit, travail des enfants, travail des femmes, durée du travail et son aménagement, le repos hebdomadaire, les jours fériés, les congés et le salaire et son paiement.

Quant à l'unicité de l'infraction, c'est à dire que l'infraction n'est comptée qu'une seule fois, et sans lien avec le nombre de salariés et ce, même si ceux-ci sont concernés, elle figure dans des cas prévus par le code du travail. L'article 335 sanctionne la non création d'un service médical et le service de garde, l'article 394 punit les violations des dispositions organisant les économats, l'article 463 a trait au défaut d'organisation des élections des délégués des salariés et l'article 280 sanctionne le défaut de tenue des documents visés à l'article 279.

III - La récidive en droit pénal du travail

La récidive est le fait pour une personne qui a déjà commis une infraction, d'en commettre une autre dans un certain délai et dans certaines conditions définies par les textes. Le fait de commettre à nouveau l'infraction entraîne l'application d'une sanction plus lourde.

Elle génère une aggravation d'une peine contraventionnelle, délictuelle ou criminelle qui s'applique chaque fois qu'une personne, après avoir été déjà condamné définitivement pour une première infraction, en commet une autre. La récidive est distinguée des situations rencontrées en cas de pluralité d'infractions, c'est à dire la réitération d'infractions et le concours d'infractions.

En droit pénal, l'article 154 du code pénal considère qu' « est, dans les conditions déterminées aux articles ci-après, en état de récidive légale, celui qui, après avoir été l'objet d'une condamnation irrévocable pour une infraction antérieure, en commet une autre ». Elle concerne les crimes, les délits et les contraventions et elle constitue une circonstance d'aggravation des sanctions.

Dans le cadre de la récidive, en matière de délits, l'article 157 dispose que « quiconque ayant été, par décision irrévocable, condamné pour délit à une peine d'emprisonnement, a commis un même délit de moins de cinq ans après l'expiration de cette peine ou de sa prescription, doit être condamné à une peine d'emprisonnement qui ne peut être inférieur au double de celle précédemment prononcée, sans toutefois pouvoir dépasser le double du maximum de la peine légalement édictée pour la nouvelle infraction ».

S'agissant de la récidive en cas de contravention, l'article 159 du code pénal punit quiconque qui a été condamné pour une contravention et qui a, dans les douze mois du prononcé de cette décision de condamnation devenue irrévocable, de peines aggravées conformément aux dispositions de l'article 611 dudit code[6].

En droit social, la récidive est présente dans des domaines comme le contrat du travail, la représentation professionnelle, et la sécurité sociale. Beaucoup d'articles du code du travail prévoyant des peines pour sanctionner des violations de certaines règles sont muets sur la récidive. Il s'agit essentiellement des articles 78, 137, 142, 165, 177, 178, 183, 203, 204, 216, 230, 268, 278, 280, 296, 297, 335, 344, 375, 381, 392, 515, 521, 529 et 585.

D'autres articles prévoient des cas de récidive. A titre d'exemple, l'article 25 du code du travail dispose qu' « en cas d'infraction à l'article 24[7], « la sanction encourue est double ».

---

6 L'article 611 du code pénal dispose que « le contrevenant qui dans les douze mois qui précèdent la contravention, avait fait l'objet d'une condamnation antérieure devenue irrévocable pour une infraction identique, se trouve en état de récidive par application de l'article 159 doit être puni comme suit :
En cas de récidive d'une des contraventions prévues à l'article 628, la détention et l'amende peuvent être portées au double.
En cas de récidive d'une des contraventions prévues à l'article 609, la peine d'amende peut être portée à 200 dirhams, la détention pendant six jours, au plus, peut même être prononcée.

7 L'article 24 institue de manière générale une obligation à la charge de l'employeur consistant à « prendre toutes les mesures afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des taches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au niveau des règles de bonne conduite et de bonne moralité dans son entreprise» et à «communiquer aux salariés par écrit lors de l'embauchage, les dispositions relatives à la convention collective, au règlement intérieur, à l'horaire du travail, aux modalités d'application du repos hebdomadaire, aux mesures d'hygiène et de sécurité, aux date heure et leu de paie, au numéro d'affiliation à la caisse nationale de sécurité sociale et à l'organisme d'assurance contre les accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'article 151 incriminant l'emploi d'un enfant avant l'âge de 15 ans révolus sanctionne l'auteur coupable d'infraction d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams et en cas de récidive de l'emprisonnement de 6 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

L'article 463 punit d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams le défaut d'organisation d'élections. En cas de récidive l'amende est portée au double.

En cas d'obstacle à la mission du contrôle de l'application de la législation du travail, cette infraction est passible d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams qui est portée au double en cas de récidive.

Deux conditions sont nécessaires pour l'aggravation de la sanction en cas de récidive. Le jugement de l'infraction antérieur doit être définitif et la répétition de la même infraction pendant d'un certain délai.

Le jugement est dit définitif en ce sens qu'il dessaisît le juge et à l'autorité de la chose jugée[8] La durée fixée par l'établissement de la récidive est prévue par l'article 429 du code du travail. Elle est de deux ans suivant un jugement définitif et ce en ce qui concerne les infractions aux articles 12, 151, 361, 427, 428, 463 et 546[9].

Section II : Les sanctions civiles

La sanction civile est réductible aux techniques de réparation de réparation des dommages causés à autrui. Cette réparation consiste en la restauration de la légalité ou de la réparation du préjudice.

Les sanctions civiles peuvent englober « les sanctions civiles stricto sensu (nullité, dommages-intérêts par exemple) mais également les sanctions civiles lato sensu, c'est-à-dire les sanctions que l'on pourrait qualifier, faute de mieux de sociales »[10].

La sanction civile est une mesure qui tend à rétablir la légalité par la suppression de l'acte ou de la situation juridique illicite comme l'exécution

8 Lexique des termes juridiques, Dalloz, 1974.

9 Ces sept articles portent respectivement sur les sanctions concernant le travail forcé, l'emploi avant 15 ans, le salaire de certaines dispositions du droit syndical, la non-organisation des élections des délégués des salriés et les infractions aux dispositions régissant le comité d'entreprise.

10 Gauriau Bernard, les sanctions civiles de l'insécurité.
Revue Droit social, n° 6 juin 2007, p 720.

forcée de l'obligation méconnue (nullité de licenciements individuels ou collectifs irréguliers, réintégration du délégué du personnel, annulation d'une sanction disciplinaire, reprise de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, l'annulation d'un accord collectif.

Elle peut aussi être prononcée pour réparer un dommage ou une atteinte à un droit. Ainsi elle remplit donc des fonctions multiples punitives, réparatrices et préventives.

I - Les nullités en tant que sanctions civiles

Pour sanctionner certains actes, décisions ou situations en matière de relations de travail, le législateur a institué les nullités en cas de violations des dispositions de la législation du travail étatique ou d'origine conventionnelle ou en cas aussi de la renonciation à certains droits

Le code du travail comprend une panoplie de situations susceptibles d'être nulles. Dans le cadre de la conciliation, l'article 73 dispose que « est nul tout quitus ou conformément à l'article 1098 du code des obligations et contrats portant renonciation à tout paiement dû au salarié en raison de l'exécution ou à la cessation du contrat ». En outre l'article 74 dispose que « sous peine de nullité, le reçu pour solde de tout compte doit mentionner une série d'indications et d'informations dont notamment la somme totale versée, le délai de forclusion et l'établissement du reçu en deux exemplaires

Le législateur exige la forme écrite de la convention collective et ce « sous peine de nullité » (article 104 du code du travail).

Le non respect des motifs valables et des procédures régulières du licenciement est une cause de nullité des congédiements. Le code du travail par l'article 160 institue la nullité du licenciement de la salariée s'il s'avère qu'elle est en état de grossesse.

Par ailleurs de manière générale l'article 164 prévoit que « toute convention contraire aux dispositions des articles 152 à 163 est nulle de plein droit ».[11]

11 Les articles 152 à 163 portent sur la protection de la maternité (congé de maternité, absence pour raison de grossesse, protection contre le licenciement, temps consacré à l'allaitement, chambre de l'allaitement …).

En vertu de l'article 41 du code du travail « les parties ne peuvent renoncer au droit éventuel de demander des dommages-intérêts résultant de la rupture du contrat qu'elle soit abusive ou non ».

En matière de salaire le législateur est intervenu, en raison du caractère vital du salaire pour le salarié et sa famille, pour instituer des sanctions à la fois pénales et civiles sanctionnant les violations des dispositions régissant le salaire. L'article 360 du code du travail institue la nullité de plein droit de « tout accord individuel ou collectif tendant à abaisser le salaire au dessous du salaire minimum légal »

La violation des règles de droit du travail ou du droit conventionnel peut être sanctionnée par le paiement des dommages-intérêts pour réparer les dommages causés à autrui dans la relation du travail.

II - Les dommages-intérêts en tant que sanction visant la réparation des dommages

Les dommages-intérêts consistent en le paiement d'une somme d'argent à la victime d'un acte attentatoire à un droit matériel ou moral d'origine légale ou conventionnelle et ont pour finalité la réparation des dommages ou le rétablissement des situations.

Les dommages-intérêts qui étaient développées dans le droit civil (code des obligations et contrats) sont également appropriés par le droit du travail.

En cas de rupture avant terme du contrat du travail à durée provoquée par l'une des parties et non justifiée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure donne lieu à des dommages-intérêts (article 33 du code du travail). Le montant des dommages-intérêts équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'à terme fixé par le contrat.

En cas de licenciement de tout salarié de manière abusive, c'est à dire sans motif valable ou sans respect de la procédure en vigueur, en vertu de l'article 41 « la partie lésée a le droit de demander des dommages-intérêts »

Section III : Les sanctions administratives

Dans la relation du travail la sanction administrative est rare car traditionnellement le droit du travail a opté principalement pour la sanction

pénale. Toutefois « le rôle majeur ainsi dévolu à la répression pénale (….) n'exclut pas (…) le recours à des mesures purement administratives, qui, pour s'inscrire dans le cadre des pouvoirs de police des relations du travail ou la gestion de la branche d'accidents du travail, n'en confinent pas moins, quand bien même elles n'en revêtent pas le caractère, à la qualification de sanction administrative »[12].

Toutefois l'intervention de la puissance publique dans la relation du travail pour le contrôle des réglementations a justifié les sanctions administratives. Des autorités administratives dont les autorités administratives du travail, des mines de l'équipement, de la marine marchande et de l'intérieur se trouvent habilitées à prendre des sanctions administratives.

Ainsi «dans certaines matières, l'autorité administrative est investie, pour pourvoir au respect des lois et règlements et prévenir ou résoudre les conflits, d'importants pouvoirs de décision. Il en va ainsi, par exemple, s'agissant de la représentation du personnel et de l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise »[13].

En France, le conseil d'Etat définit la sanction administrative comme étant « une décision unilatérale prise par une autorité administrative agissant dans le cadre de prérogatives de puissance publique» et qui «inflige une peine sanctionnant une infraction aux lois et règlements»[14]. Ce pouvoir décisionnel s'exerce par des autorisations, des avis, des mises en demeure exécutoire sans délai, des mises en demeure avec délai, des injonctions…

Le pouvoir de sanction confié à l'administration s'inscrit dans le souci de la meilleure régulation des rapports économiques et sociaux et de l'exercice des libertés et activités ce qui conduit donc à la multiplication des services ou organismes investies de pouvoirs de contrôle et de sanction.

12 Prétot Xavier, les sanctions administratives de l'insécurité au travail, Revue Droit social n° 6 juin 2007, p 708.

13 Ibid, p 711.

14 Les pouvoirs de l'Administration dans le domaine des sanctions. Les études du conseil d'Etat, pp 35-36, La Documentation Française, 1955.

Section IV : Les sanctions disciplinaires

La nécessité de respecter des règles d'organisation, du fonctionnement et de la discipline au sein de l'entreprise justifie l'adoption et le prononcé de sanctions disciplinaires rentrant dans le pouvoir disciplinaire reconnu à l'employeur. En effet « l'objectif essentiel du droit disciplinaire est la sanction des comportements qui nuisent au bon fonctionnement de l'entreprise alors que la répression pénale sanctionne les actes nuisant d'abord à la société dans son ensemble »[15].

En droit du travail, les sanctions en fonction de leur degré de gravité peuvent être qualifiées de « disciplinaire», c'est-à-dire non graves ou de « sanctions graves ».

Les sanctions disciplinaires ont pour finalité d'assurer la discipline et l'ordre au sein de l'établissement et ne ciblent pas les infractions qui ont une dimension pénale.

1 - La typologie des sanctions disciplinaires

Le code du travail par l'article 37 institue quatre types de sanctions disciplinaires qui sont :

- L'avertissement
- Le blâme
- Un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours
- Un troisième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.

La législation ne prévoit pas les actes susceptibles d'être qualifiées de fautes disciplinaires (non graves) et d'être sanctionnées en tant que telles. Il appartient donc à l'employeur de les établir dans le règlement intérieur ou de considérer tel ou tel comportement, en fonction des circonstances, faute disciplinaire et mérite d'être passible de sanction disciplinaire ou pénale et ce, bien entendu, sous le contrôle du juge judiciaire.

15 Coeuret Alain et Fortis Elisabeth, Droit pénal du travail, Litec, 4ième édition, 2008, p 78.

En raison de leur caractère non grave, les sanctions consistant en l'avertissement et le blâme peuvent être prononcées par l'employeur sans le respect de la procédure de l'écoute du salarié concerné instituée par l'article 62 du code du travail, toutefois le deuxième blâme ou la mise à pied ainsi que le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, leur infliction est subordonnée à la mise en œuvre de la procédure de l'écoute précitée.

II - Le licenciement du salarié en tant que sanction de la faute grave

Le code du travail établit par l'article 39 une liste de fautes graves qui peuvent être sanctionnées par le licenciement. Ces sanctions sont :

Le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté, la divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ; le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :

Le vol ; l'abus de confiance ; l'ivresse publique ; la consommation de stupéfiants ; l'agression corporelle ; l'insulte grave ; le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ; la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ; la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ; l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissent ayant causé un dommage considérable, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

L'analyse du contenu des fautes précitées permet de dire que mêmes si elles sont passibles du licenciement en tant que fautes graves, elles peuvent également faire l'objet de sanctions pénales sur plainte de l'employeur. D'ailleurs toutes ces infractions (fautes graves) sauf le refus d'exécuter un travail rentrant dans les attributions d'un salarié et l'absence injustifiée pendant un certain temps sont de nature pénale.

Ces infractions ont été prévues depuis longtemps dans les législations pénales car « sur le plan des relations individuelles, la qualité de travailleur subordonné était-elle prise en considération pour aggraver la répression de certaines infractions telles que le vol, l'abus de confiance, l'attentat aux

mœurs, la détérioration de marchandises ou de matières sévères lorsque celui-ci était le fait d'ouvriers »[16]

Section V : La classification des infractions selon le droit pénal général

Le droit pénal général classe les infractions selon le degré de gravité en trois types et les assortit de sanctions appropriées.

I - Les infractions en droit pénal et leurs sanctions

Les infractions instituées sont le crime, le délit et la contravention. Les critères retenus pour cette classification sont le degré de gravité et la volonté du législateur.

En vertu de l'article 16 les peines prévues pour la sanction des crimes sont la mort, la réclusion perpétuelle, la réclusion à temps pour une durée de cinq ans à trente ans, la résidence forcée et la dégradation physique.

Quant aux sanctions dont sont passibles les actes délictuels, elles sont instituées par l'article 17 du code pénal comme suit : L'emprisonnement, l'amende de plus 1.200 dirhams.

La durée de la peine d'emprisonnement est d'un mois au moins et de cinq ans au plus, sauf les cas de récidive ou autres où la loi détermine d'autres limites.

Les peines prévues pour la répression des contraventions sont établies par l'article 18 du code du travail. Elles consistent en l'emprisonnement de moins d'un an d'une part ou en une amende de 30 dirhams à 1.200 dirhams.

Quel est le système d'incrimination en droit pénal du travail et ce à la lumière des principes généraux du droit pénal ?

II - La classification des infractions à la législation sociale

Contrairement à l'ancienne législation du travail, le code du travail et son entrée en vigueur le 8/6/2004, l'emprisonnement en tant que sanction en matière du droit pénal est quasi-inexistant. Les violations sont sanctionnées presqu'exclusivement uniquement par des amendes

En application des dispositions du code pénal, les infractions au droit du travail et au droit de la sécurité sociale peuvent être classées et en délits et en contraventions.

16 Coeuret Alain et Fortis Elisabeth, Droit pénal du travail, Litec, 4ième édition,2008, p 1.

A - Les délits en droit pénal du travail

Les délits sont en droit pénal du travail, les infractions les plus graves[17]. C'est le parlement qui délibère et vote les lois qui déterminent les délits, ainsi que les peines qui leur sont applicables.

Les délits comprennent le délit correctionnel, c'est à dire l'infraction que la loi punit d'un emprisonnement dont elle fixe le maximum à plus de deux ans et le délit de police, c'est à dire l'infraction que la loi punit d'une peine d'emprisonnement dont elle fixe le maximum à deux ans ou de moins de deux ans, ou d'une amende de plus de 200 dirhams[18].

Les délits en droit du travail concernent essentiellement les violations relatives au travail forcé, au travail des enfants, aux discriminations, aux dispositions régissant le droit de la représentation professionnelles et au droit de l'emploi.

La prescription de la poursuite en matière des délits est cinq ans. Quant à la prescription des sanctions, elle est, en vertu de l'article 650 du code de procédure pénale est de cinq ans à compter de la date dont le jugement prononçant la sanction revêt le caractère de l'autorité de la chose jugée.

B - Les contraventions en droit pénal du travail

Les contraventions sont les infractions les moins graves car elles sont punies d'une amende dont le montant est de 30 à 2.000 dirhams. L'employeur encourt en matière d'infractions autant d'amendes qu'il y a d'infractions et en principe et souvent il y a autant d'amendes qu'il y a de personnes pour lesquelles il y a violation de la législation du travail.

Les sanctions des contraventions se prescrivent après expiration d'un délai de deux ans prenant effet à compter de la date dont le jugement prononçant la sanction revêt le caractère de l'autorité de la chose jugée.

Les condamnations pour contravention ne figurent pas sur le casier judiciaire de condamné.

---

17 Alvarez Nicolas, Les infractions en droit pénal du travail, Revue Pratique du Droit Social, n° 345, janvier 1974, p 15.
18 Article 111 du code pénal.

Chapitre I : Les infractions aux droits humains

Les droits de l'homme en général et le droit du travail en particulier prohibent les discriminations en matière d'emploi et de profession. La discrimination peut se définir comme le contraire de l'égalité. la réalisation de l'égalité suppose donc la suppression, la mise hors la loi de toutes les discriminations[1].

Il existe aujourd'hui un nombre considérable de conventions internationales qui prohibent la discrimination au point que le principe de non discrimination apparaît incontestablement comme un principe fondamental du droit international dans les droits de l'homme.

Section I : La discrimination : définition, formes et sanctions

Qu'est ce que la discrimination ? Quelles sont ses formes ?

I - Définition

La convention internationale du travail n° 111 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession adoptée en 1958 définit le terme «discrimination» en indiquant qu'il englobe d'une part «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale».

D'autre part «toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés»

Ces deux catégories de discriminations ne sont condamnables que si elles « ont pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de professions».

1 Loschak Danièle, réflexions sur la notion de discrimination, Revue Droit social n° 11 nov. 1987, p 778.

Toutefois, les distinctions, exclusion ou préférences justifiées par les qualifications exigées pour un emploi ne sont pas considérées comme discriminatoires ».

En outre, en vertu de l'article 4 de la convention « ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciables à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale».

Dans le cadre de la discrimination positive, il est prévu à l'article 5 que « les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par les conférences nationales du travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

Cette discrimination positive peut être justifiée par des raisons inhérentes au sexe, à l'âge, à l'invalidité, aux charges de familles ou au niveau social et culturel.

II - Manifestations et formes de la discrimination

Le périmètre de la discrimination a connu un élargissement. En effet « certaines formes de discrimination, en particulier celles fondées sur la race, l'ethnie ou le sexe, existent depuis très longtemps (……) de nouvelles formes de discriminations, comme celles fondées sur la séropositivité au VIH, sur l'orientation sexuelle, sur les antécédents professionnels ou sur la religion »[2] commencent à se manifester dans le contexte de crise, de chômage. Différents formes de discriminations seront abordées.

A - La discrimination en matière de salaire entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 affirme le principe de l'égalité en matière de salaire en prévoyant dans son article

2 BIT, ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes deuxième édition, Genève 2008, p 46.

23-2 « le droit au salaire égal pour un travail de valeur égale » Ce principe figurait déjà dans le préambule de la constitution de l'OIT ;

La convention internationale du travail n° 100 établit le principe de l'égalité en matière de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Elle dispose dans son article 2 que « chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ».

Ce principe d'égalité concerne le domaine de la rémunération qui comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier».

Quant à la notion d'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, elle vise « les taux de rémunération fixés sans distinction fondée sur le sexe».

Pour concrétiser ce principe d'égalité, des mesures devraient être prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Les méthodes à suivre pour effectuer cette évaluation peuvent faire l'objet de décisions étatiques ou de règles conventionnelles.

Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent sans considération de sexe, à des différences résultant de l'évaluation ne devront pas être considérées comme attentatoires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

B - La discrimination en matière de liberté syndicale

La discrimination pour des raisons syndicales en matière du travail et d'emploi est une des manifestations classiques des discriminations. Elle est justifiée par l'appartenance syndicale et/ou par l'exercice des activités syndicales. Elle prive les travailleurs de l'exercice d'un droit fondamental le droit syndical qui est nécessaire pour la promotion des droits économiques et sociaux.

Les discriminations syndicales peuvent revêtir différentes formes : discrimination à l'embauche, discriminations en matière de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de rémunération ou octroi d'avantages sociaux, d'avancement dans la carrière et des mesures disciplinaires et de congédiement.

C - La discrimination fondée sur le sexe

La discrimination fondée sur le sexe vise l'inégalité de droit ou de fait entre les hommes et les femmes. Celle-ci se traduit par les écarts et les inégalités en matière de salaires, de conditions du travail, de ségrégation professionnelle et de difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Les femmes sont victimes du harcèlement, de discrimination pour cause de maternité et de statut matrimonial.

L'affirmation de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe est assurée de manière solennelle par la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1979 et ratifiée par le Maroc en 1993 prévoit que « l'expression discrimination à l'égard des femmes vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine »

D - Les discriminations fondées sur la race et l'appartenance ethnique

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale définit dans l'article 1.1 comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales

dans les domaines politiques, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique »

Les discriminations fondées sur la race et l'appartenance ethnique sont prohibées par le droit international des droits de l'homme et les instruments internationaux du travail. Le racisme, la distinction raciale, la xénophobie et l'intolérance portent atteinte à la dignité de l'homme en général et à celle du travailleur en particulier.

E - Les discriminations fondées sur la nationalité

La discrimination fondée sur la nationalité concerne surtout les travailleurs migrants, les étrangers en général, les apatrides et les refugiés. Elle peut être liée à des causes raciales, religieuses ou ethniques.

Les instruments internationaux du travail et des droits de l'homme chargé véhiculent des dispositions prohibant les discriminations fondées sur la nationalité et insistent sur l'égalité de traitement entre les nationaux et les étrangers notamment en matière d'emploi et du travail, de conditions du travail.

Le comité des droits de l'homme chargé de surveiller l'application du Pacte International relatif aux droits civils et politiques de 1966 a considéré qu'empêcher l'élection d'un étranger légalement employé au comité d'entreprise d'une société privée, au motif qu'il n'est pas un ressortissant du payé concerné ou d'un autre Etat de l'espace économique européen, constitue une discrimination illégale fondée sur la nationalité parce que rien dans la fonction de membre d'un comité d'entreprise ne pouvait raisonnablement justifier une distinction entre les personnes sur la seule base de leur différence de leur nationalité[3].

Les discriminations basées sur la nationalité peuvent provenir des politiques, des mesures législatives ou de pratiques nationales. Les législations non discriminatoires sont celles qui traitent les étrangers et les nationaux de manière égalitaire dans le domaine du travail et de l'emploi.

3 Le comité des droits de l'homme n° 965.2000 concernant l'affaire KARAKURT Contre l'Autriche, 4 avril 2002. UN DOC. CCPR/C/74/D/965/2000, paragr. ; 8. 4. in L'égalité au travail : objectif qui reste à atteindre. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2011, p 38.

F - Les discriminations fondées sur la religion

Les discriminations basées sur la religion a connu au cours des quatre dernières années une montée importante.[4] Elles portent atteinte à la liberté de conscience et de culte, déstabilisent les relations entre les communautés ethniques et religieuses et privent les travailleurs de religions différentes de l'accès à l'emploi et aux conditions du travail similaires.

G - Les discriminations fondées sur les opinions politiques

Les discriminations basées sur les opinions politiques portent atteinte à la liberté d'opinion et de croyances politiques qui constitue un fondement crucial de la démocratie. Elles sont fréquentes essentiellement dans le secteur public car dans beaucoup de pays les nominations aux emplois supérieurs, les avancements dans les carrières sont fondées sur des considérations politiques ce qui aliène le principe d'égalité des chances entre les travailleurs.

H - Les discriminations fondées sur l'origine sociale

Dans la discrimination fondée sur l'origine sociale, il y a prise en considération de l'appartenance à une classe sociale, à une catégorie professionnelle ou à une caste. Le droit international des droits de l'homme représenté essentiellement prohibe la discrimination basée sur l'origine sociale. La Déclaration universelle des droits de l'homme (article 2), le Pacte international sur les droits civils et politiques (articles 2 et 26) et le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (art 22) interdisent ce genre de discrimination.

I - Les discriminations fondées sur l'âge

La discrimination fondée sur l'âge est devenue courante dans un grand nombre de pays malgré l'évolution des législations dans ce domaine.

Elle se traduit par la privation de personnes avancées dans l'âge d'accéder à l'emploi et au travail. La recommandation internationale du

4 L'égalité au travail : Un objectif qui reste à atteindre, Rapport global en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2001, p 44.

travail n° 162 sur les travailleurs âgés adoptée en 1980 s'applique à tous les travailleurs qui, parce qu'ils avancent en âge sont susceptibles de rencontre des difficultés en matière d'emploi et de profession.

Cet instrument « définit les mesures à prendre pour empêcher toute discrimination dans l'emploi et la profession à l'égard des personnes âgées dans des termes comparables à ceux des instruments de 1958 tout en tenant compte des particularités de la situation due à l'âge, des adaptations à apporter dans les conditions du travail ainsi que des problèmes liés à la retraite.

Un nombre croissant de pays ont adopté des législations contre la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge. la lutte contre ces discriminations suppose la création de fonds de formation et l'institutionnalisation de l'apprentissage et la formation continue pour les personnes âgées pour garder et améliorer leurs habiletés et par conséquent promouvoir leur employabilité.

J - Les discriminations fondées sur l'handicap

Les personnes ayant un handicap physique ou mental sont souvent victimes de discrimination en matière d'accès à l'emploi et de contions du travail.

Deux instruments internationaux du travail, la convention n° 159 et la recommandation n° 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ont été adoptées pour lutter contre les discriminations directes ou indirectes et prévoir des mesures nécessaires en matière de formation pour asseoir une égalité effective de chances des personnes handicapées.

Le non établissement d'un « aménagements raisonnable » du travail et du lieu du travail pour la gestion du travail de l'handicap au sein de l'entreprise constitue une forme de discrimination à l'embauche.

L'entrée en vigueur en 2008 de la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par le Maroc en 2008 constitue un renforcement considérable de l'arsenal juridique protecteur des personnes handicapées.

K - Les nouvelles manifestations de discrimination selon le Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux 2011

Le rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux soumis à la 100ième session de la conférence internationale du travail tenue à Genève en juin 2011 englobe, outres les formes classique de la discrimination de nouvelles manifestations de la discrimination. Il s'agit de la discrimination fondée sur le VIH, l'orientation sexuelle, la discrimination génétique et la discrimination fondée sur le mode de vie et les discriminations fondées sur le VIH.

a - Les discriminations fondées sur les orientations sexuelles

Ces discriminations concernent les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles qui peuvent être victimes de violence, de harcèlement, d'exclusion, d'humiliation, de stigmatisation ou de préjugés et ce en raison de leur orientation sexuelle.

Ces discriminations génèrent des répercussions négatives sur les conditions du travail de ces personnes.

La lutte contre ces discriminations par la réglementation a commencé à se frayer son chemin. La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne entrée en vigueur avec la ratification du Traité de Lisbonne interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle par l'article 21-1

b - Les discriminations génétiques

Le dépistage et les cartographies génétiques peuvent révéler le développement potentiel de maladies et par conséquent priver les personnes concernées de l'accès à l'emploi et aux conditions de travail de manière égalitaire.

Une importante tendance d'incrimination de la discrimination génétique se développe. Aux Etats-Unis, le Genetic Information Non discrimination Act a été adopté en 2008 pour interdire aux employeurs et aux assureurs sociaux et de santé de refuser à ces personnes l'accès à l'emploi et à la couverture médicale.

c - Les discriminations fondées sur le mode de vie

Ce nouveau genre de discrimination qui concerne le mode de vie vise la consommation du tabac et d'alcool et l'obésité. Les Etats se penchent sur ces discriminations en vue de leur gestion par des politiques publiques et par des réglementations. Ils interdisent de fumer dans les lieux du travail et incriminent la discrimination basée sur l'obésité.

d - Les discriminations fondées sur le VIH

Les discriminations fondées sur le VIH peuvent empêcher les personnes d'accéder à l'emploi et au travail et priver d'autres de leurs moyens de subsistance en cas de leur licenciement ou de leur démission forcée.

Pour protéger les personnes atteintes de sida, la recommandation internationale du travail n° 200 adoptée en 2.000 indique que le dépistage doit être volontaire et ne jamais être justifié pour des raisons d'emploi et de travail et ses résultats doivent être confidentiels

La discrimination est interdite à la fois par le droit du travail et par le droit pénal.

III - La discrimination et sa sanction dans la législation nationale

Le principe de la non discrimination a acquis une place importante dans la constitution du 1/7/2011. Dans le préambule, il est affirmé que l'Etat s'engage à « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit » La discrimination est également incriminée dans le code du travail et dans le code pénal

A - La discrimination en droit du travail

Le droit du travail interdit différentes formes de discriminations et les assortit de sanctions pénales.

1 - Les interdictions de la discrimination

Dans la relation d'emploi et du travail, le code du travail interdit de manière générale la discrimination syndicale pour plusieurs raisons ainsi que la discrimination en matière de rémunération.

Dans ce sillage le code du travail interdit « toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur (…) » à l'égard des salariés apparentant à l'entreprise ».

Outre cette incrimination de l'atteinte à la liberté syndicale, ce même article par son paragraphe 2 «interdit à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'alter le principe d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment en ce qui concerne l'embauchage, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement»

En matière de salaire l'article 346 du code du travail interdit « toute discrimination (….) entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

Dans le cadre de la reconnaissance du droit au travail et à l'emploi et pour favoriser l'égalité des chances, le code du travail institue une série de mesures protectrices des droits humaines. Par l'article 478 le code du travail interdit «aux agences de recrutement privées toute discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, de nature à porter atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi ».

Le code interdit également la pratique de « toute discrimination se basant sur la sélection privative de liberté syndicale ou de la négociation collective ». Toutefois il ne considère pas « comme mesure discriminatoire, toute offre de service spéciale ou la réalisation de programmes destinés spécialement à aider les demandeurs d'emploi les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi ».

La protection des droits humains porte également sur certains aspects de la vie privée. Le code du travail, par l'article 479 impose aux agences de recrutement privées l'obligation de traiter les renseignements personnels concernant les demandeurs d'emploi « dans le respect de la vie privée des intéressés, et en se limitant aux seules indications relatives à leurs aptitudes et à leurs expérience professionnelle»

2 - La sanction de la discrimination

Les incriminations de la discrimination sont d'une grande diversité. Certaines siègent dans le code pénal, d'autres dans le code du travail et qui sont limitées à la sphère de la relation du travail revêtent un caractère général

En droit du travail, les infractions relatives à la non-discrimination syndicale sont sévèrement sanctionnées.

Les violations des dispositions de l'article 9 précité sont passibles d'une amende de 25.000 à 30.000 dh. En cas de récidive, l'amende est portée au double.

La violation du principe de l'égalité en matière de salaire ente la main-œuvre masculine et la main d'œuvre féminine est sanctionnée par l'article 361 d'une amende de 25.000 à 30.000 dh. En cas de récidive, cette amende est portée au double.

En matière d'emploi, les infractions aux dispositions de l'article 478 (discrimination basée sur l'affiliation syndicale), sont punies par l'article 494 du code du travail d'une amende de 25.000 à 30.000 dh.

Ainsi toutes les discriminations sont punies d'une amende dont le montant est le montant

Par ailleurs le traitement des renseignements personnels relatifs aux demandeurs d'emploi sans le respect de la vie privée des intéressés tel que prévu par l'article 479 est sanctionné d'une amende de 10.000 à 20.000 dh. En cas de récidive l'amende est portée au double.

Malgré l'importante avancée législative incriminant différentes discriminations, le code du travail contient deux types de discriminations fondées sur la nationalité. L'article 416 dispose que « les membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat professionnel doivent être de nationalité marocaine ».

L'article 439 exige la nationalité marocaine pour être éligible en tant que délégué des salariés au sein des entreprises et établissements employant habituellement au moins dix salariés.

Ces dispositions sont en contradiction avec les principes de la convention internationale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit

syndicale de 1948. Le préambule de la constitution du 1/7/2011 malgré la réaffirmation de l'attachement du Maroc aux droits de l'homme et son engagement à bannir et à combattre la discrimination n'a pas abordé de manière nette la distinction fondée sur la nationalité.

Par ailleurs l'article 36 du code du travail considère que « ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement :

1 - l'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical ;

2 - la participation à des activités syndicales en dehors des hures du travail ou, avec le consentement de l'employeur ou conformément à la convention collective du travail ou au règlement intérieur, durant les heures du travail (…….);

5 - la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;

6 - le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise »

B - La discrimination en droit pénal

Qu'est ce que la discrimination en droit pénal ? Quels sont les types de discriminations dans ledit code ? Quelles sont les sanctions instituées pour la répression des actes de discriminatoire ?

1 - Définition et types de discrimination en droit pénal

Le code pénal opte lui aussi pour une définition identique à celle contenue dans le code du travail. En vertu de l'article 431-1 «constitue une discrimination tout distinction opérée entre les personnes physiques à raison de l'origine nationale ou sociale, de la couleur, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, de l'opinion politique, de l'appartenance syndicale, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation,une race ou une religion déterminée».

Contrairement au code du travail, le code pénal définit et institue la discrimination opérée par les personnes morales. Le deuxième paragraphe de l'article précité du code pénal précise que «constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'état de nécessité, du handicap, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personne morales».

2 - La sanction de la discrimination selon le code pénal

Le droit pénal sanctionne lui aussi la discrimination définie à l'article 431-1 précité de « l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de mille deux cents cinquante dirhams lorsqu'elle consiste :

- A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service ou l'offre d'un emploi à une fonction fondée sur l'un des éléments visés à l'article 431-1 ».

Outre la sanction dont sont passibles les personnes physiques le droit pénal punit également les personnes morales auteurs d'actes discriminatoire. Dans ce cadre l'article 431-3 dispose que « sans préjudice des peines applicables à ses dirigeants, la personne morale est punie, lorsqu'elle commet un acte de discrimination (….) d'une amende de mille deux cents à cinquante mille dirhams».

Toutefois des discriminations qui peuvent être justifiées ne sont pas sanctionnables. Ainsi en application de l'article 431-4 « les sanctions de discriminations ne sont pas applicables aux cas suivants :

1) discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture des risques de décès, de risque portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
2) aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap lorsqu'elles consistent en refus d'embauche ou un licenciement fondé

sur l'incapacité médicament constatée soit dans le cadre de la législation du travail, soit dans le cadre des statuts de la fonction publique ;

3) aux discriminations fondées, et en matière d'embauche, sur le sexe lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue, conformément à la législation du travail ou aux statuts de la fonction publique, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle » ;
4) aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture des risques de décès, de risque portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
5) aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap lorsqu'elles consistent en refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicament constatée soit dans le cadre de la législation du travail, soit dans le cadre des statuts de la fonction publique ;
6) aux discriminations fondées, et en matière d'embauche, sur le sexe lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue, conformément à la législation du travail ou aux statuts de la fonction publique, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle »;
7) aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture des risques de décès, de risque portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
8) aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap lorsqu'elles consistent en refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicament constatée soit dans le cadre de la législation du travail, soit dans le cadre des statuts de la fonction publique ;
9) aux discriminations fondées, et en matière d'embauche, sur le sexe lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue, conformément

à la législation du travail ou aux statuts de la fonction publique, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle ».

La sanction a connu en droit pénal du travail une évolution importante par rapport à l'ancienne législation du travail. Elle est marquée par le grand renforcement des amendes et la quasi-absence de l'emprisonnement et l'affichage de la sanction prononcée.

Section II : L'interdiction du travail forcé

Le travail forcé a fait l'objet de réglementations internationales et nationales

I - Le travail forcé dans les normes internationales du travail

Qu'est ce que le travail forcé ? Quels sont les principaux éléments de sa réglementation ?

A - Définition du travail forcé ou obligatoire

L'expression « travail forcé ou obligatoire » est défini par l'article 2 pararagrphe 1 de la convention internationale du travail n° 29 adoptée en 1930 comme étant « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

Toutefois cet instrument dans l'article premier paragraphe 2 ne considère pas comme travail forcé quatre types de travaux et qui sont :

a) Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;

b) Tout travail ou service faisant obligations civiques normales de citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;

c) Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;

d) Tout travail ou service exigé dans le cadre de la force majeure, c'est à dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels que incendies, inondations, famines, tremblement de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

e) Les menus travaux du village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci travaux qui de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien fondé de ces travaux.

La Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948 reconnaît le droit au travail et le droit au choix de son travail. Il s'agit donc d'une interdiction implicite du travail forcé. Ce même instrument interdit l'esclavage par l'article 4

Le Protocole des droits civils et politiques adopté en 1966 interdit par l'article 8 l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire.

B - Les principaux éléments de la réglementation du travail forcé

En vertu de la convention n° 29, les Etats membres s'engagent à supprimer le travail forcé dans le plus bref délai possible et sont tenus de prévoir des sanctions qui doivent être « réellement efficaces et strictement appliquées» en cas de travail forcé.

Cet instrument trace un cadre global fixant les conditions du recours au travail forcé, les devoirs des pouvoirs publics et les conditions du travail des personnes réquisitionnées, c'est à dire forcés à exécuter certains travaux.

La convention n° 105 de 1957 sur l'abolition du travail forcé dispose que tout Etat qui la ratifie s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sans aucune forme en tant que :

- mesure de coercition ou d'éducation politique ou sanction à l'égard des personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou

manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;

- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- mesure de discipline du travail ;
- punition pour avoir participé à des grèves ;
- mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

C - L'obligation de la suppression des travaux forcés dans certaines circonstances

La convention internationale du travail n° 105 de 1957 sur l'abolition du travail forcé qui complète la convention 29 précitée impose à tout Etat membre qui la ratifie l'obligation de supprimer le travail forcé ou obligatoire et de n'y recourir sous aucune forme :

a) en tant que mesure de cœrcition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques manifestant leurs opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;

b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;

c) en tant que mesure de discipline du travail ;

d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves ;

e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Les formes du travail forcé ont beaucoup évolué. Le rapport global de l'OIT de 2001 consacré au travail forcé a énuméré huit principales formes qui sont l'esclavage et les enlèvements, la participation obligatoire à des travaux publics, le travail forcé dans l'agriculture et le recrutement forcé dans les zones rurales éloignées, les employés de maison en situation de travail forcé, la servitude pour dette, le travail forcé imposé par les militaires, le travail forcé lié à la traite des êtres humains et les travailleurs

pénitentiaires effectués dans certaines conditions et la rééducation par le travail.[5]

II - Le travail forcé en droit marocain

Au Maroc, le travail forcé, c'est à dire la réquisition est régi par différents textes juridiques dont notamment le dahir du 13/9/1938 sur l'organisation générale du temps de guerre[6], l'arrêté résidentiel du 17/4/1939 relatif à la réquisition des personnes et biens en exécution du dahir du 13/9/1938 précité, le dahir du 11 mai 1931 sur les réquisitions à effectuer pour le maintien de la sécurité, de la tranquillité et de la salubrité publique complété par le dahir du 23/11/1954 et par l'arrêté du 1/2/1955 portant statut du requis, pou l'application du dahir du 11/2/1931 sur les réquisitions à effectuer pour le maintien de la sécurité, de la tranquillité et de la salubrité publique.

A - La réquisition en cas d'organisation du pays en temps de guerre

Le droit de la réquisition en cas d'organisation du pays en temps de guerre identifie les personnes qui peuvent faire l'objet de réquisition, les conditions d'utilisation des requis, les droits des personnes requises et les sanctions des violations du droit de la réquisition.

1 - Les personnes soumises à la réquisition

L'article premier du dahir du 13/9/1938 tel qu'il a été modifié et complété laisse à la détermination des pouvoirs publics « toutes dispositions à prendre pour l'exécution des mesures destinées à passer de l'organisation pour le temps de paix à l'organisation pour le temps de guerre … »

En vertu de l'article 2, l'âge des personnes qui peuvent être réquisitionnés est fixé à 16 ans.

Toute personne requise est tenue, quel que soit l'emploi ou la fonction exercée qu'il s'agisse d'un chef d'établissement ou d'un salarié, de rejoindre

5 L. Hovary Claire, Les droits fondamentaux au travail. Origine, Statut et impact en droit international Puf, 2009, p. 76.

6 BO n° 1351 du 16/9/1938, p. 1256 modifié et complété par les dahirs du 20/9/1939, 7 mai 1940, 19/6/1940 et 27/10/1943.

dans le délai fixé, le poste qui lui est assigné ou, si elle est comprise dans une réquisition collective, de demeurer au poste qu'elle occupait.

La réquisition peut être temporaire ou permanente. Lorsqu'elle est collective, elle s'applique de plein droit au personnel embauché postérieurement à la réquisition.

Les personnes qui peuvent être réquisitionnées sont :

- Les personnes rémunérés par l'établissement qui les recrutés même lorsque l'apprentissage est effectué en totalité ou en partie dans les écoles ou ateliers n'appartenant pas audit établissement.
- Tout travailleur qui, mobilisé ou engagé, après avoir été requis individuellement ou collectivement est libéré par l'autorité militaire redevient soumis à la réquisition et doit dans les trente jours de son renvoi dans ses foyers, reprendre le poste qu'il occupait avant son engagement ou sa mobilisation à moins d'en être dispensé par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Peut être également soumis à réquisition chaque individu conservant sa fonction ou son emploi, l'ensemble du personnel faisant partie d'un service ou d'une entreprise considéré comme indispensable pour assurer les besoins du pays.

Les personnes titulaires d'une pension de retraite, ayant appartenu à un titre quelconque aux administrations ou aux services publics concédés ou non, sont maintenus à la disposition de l'administration ou du service dont elles faisant partie, pendant une période de cinq ans à compter de la date de leur admission à la retraite sous réserve de remplir les conditions d'aptitude physique et intellectuelle nécessaire.

2 - L'utilisation des requis

Les requis sont requis sont utilisés suivant leur profession et leurs facultés ou s'il y a lieu, suivant leurs aptitudes, en commençant par les plus jeunes et en tenant compte de la situation de famille, soit isolement, soit dans les administrations et services publics, soit dans les établissements et services fonctionnant dans l'intérêt de l'Etat

3 - La levée de la réquisition

Elle peut être obtenue, par un travailleur requis, en cas d'incapacité physique ou d'empêchement grave.

A cet effet, le travailleur adresse une demande à l'inspecteur du travail, qui, après avoir fait procéder à une vérification, et s'il y a lieu, à l'examen du travailleur par un médecin de la direction de la santé et de l'hygiène publique et après avoir recueilli l'avis du service mobilisateur prononcera, le cas échéant, la levée de la réquisition.

Par ailleurs, la levée de la réquisition pourra être prononcée par le directeur de la main d'œuvre, à la demande du travailleur et ce après avis du service mobilisateur et du secrétariat permanant de la défense nationale.

4 - La mutation du personnel

La mutation du personnel requis entre établissements soumis à réquisition sera prononcée par le directeur de la main-d'œuvre après avis du ou des services mobilisateurs intéressés.

Dans le cas d'une telle mutation, l'ancien employeur ne sera pas tenu de verser une indemnité de délai-congé au salarié muté.

5 - Salaires et indemnités et la législation du travail

En application de l'article 3, la réquisition n'ouvre droit à aucune indemnité autre qu'un traitement ou salaire.

Le traitement est fixé par l'autorité requérante sur la base du traitement du début de l'emploi occupé ou de la fonction à laquelle cet emploi est assimilé.

Les personnes dont les services sont requis bénéficieront de l'application de la législation ouvrière et sociale, sauf dérogation que les circonstances imposeraient.

6 - Les dispositions concernant les personnes visées par l'article 16 de la loi du 11/7/1938

L'article 4 du dahir renvoie à l'article 16 de la loi du 11/7/1938[7] qui vise toute personne du sexe masculin mineur de plus de 18 ans et qui l'oblige à faire connaitre à la mairie de son domicile, son adresse et sa profession, les parents, tuteurs, employeurs et établissements d'enseignements de tous degrés auxquels ils seront inscrits.

Dans chaque région ou territoire, des commissions présidées par le chef de la région ou du territoire ou son délégué exercent la surveillance et le contrôle de la main-d'œuvre requise.

Ces commissions comprennent, en nombre égal ; des représentants des groupements ouvriers et patronaux.

Tout travailleur qui, dans un établissement occupant des requis, n'est pas soumis à une réquisition soit individuelle, soit collective, pourra avec l'accord dudit établissement et sous réserve de l'approbation de l'inspecteur du travail être admis, sur sa demande écrite, à bénéficiaire du régime du personnel légalement requis à condition de s'engager à se soumettre aux obligations imposées audit personnel.

7 - La sanction

L'article 20 sanctionne quiconque n'aura pas déféré aux mesures légalement ordonnées par l'autorité publique pour l'application des dispositions du dahir d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de seize à cinq milles francs (16 à 5.000 francs) ou de l'une de ces deux peines seulement.[8] Le montant des amendes a connu une valorisation avec le dahir du 24/7/1953.

Les personnes qui n'auront pas satisfait aux obligations prévues à l'article 4 et qui vise celles qui sont ciblées par l'article 16 de la loi du 11/7/1938 ou qui auront sciemment fourni de faux renseignements ou fait de fausses déclarations, seront passibles de peines d'un emprisonnement d'un

7 Cette loi est d'origine française et porte sur la mobilisation des français ……. (Journal de la république française du 13/7/1938, p 8830 et du 14 juillet (errata), p 8402.

8 Cet article 20 a été modifié par le dahir du 20/9/1939 et complété par le dahir du 19/6/1940.

mois à un an et d'une amende de seize à cinq milles francs (16 à 5.000 francs) ou de l'une de ces deux peines seulement (article 6).

En cas de récidive, ces peines pourront être portées au double.

En outre quiconque aura sciemment fourni de faux renseignements ou fait de fausses déclarations, quiconque aura, à l'aide de manœuvres frauduleuses, dissimulé ou tenté de dissimiler des biens soumis au recensement, sera passible d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cent cinquante francs à dix milles francs (150 à 10.000 francs ou de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'amende sera portée de trois cents à vingt milles francs.

En cas de mobilisation ou dans les cas prévus à l'article premier du dahir 16/9/1938 quiconque aura commis l'une des infractions précitées sera passible d'un emprisonnement de six jours à cinq ans et d'une amende de cinq cents francs à trente milles francs ou de l'une de ces deux peines qui pourront être portées au double en cas de récidive.

Ces mêmes peines sont applicables aux dispositions prévues pour l'application des dispositions du dahir.

Enfin, par exception, les infractions aux obligations instituées par le dahir aux personnes requises individuellement ou collectivement seront punies d'un emprisonnement de six jours à deux ans, et d'une amende de 500 à 10.000 francs ou de l'une de ces deux peines qui pourront être portées au double en cas de récidive.

Le droit pénal contient certaines dispositions qui peuvent être utilisées pour réprimer certains actes qui sont en relation avec la réquisition. Il s'agit de contraventions relatives à l'autorité publique. L'article 609 punit de l'amende de 10 à 120 dirhams :

« 1° Ceux qui, le pouvant,refusent ou négligent de faire les travaux, le service ou de prêter le secours dont ils ont été légalement requis,dans les circonstances d'accidents, tumultes, naufrages, inondation, incendie, incendie ou autres calamités, ainsi que dans les cas de brigandages, pillages, flagrant délit, clameur publique ou d'exécution judiciaire ;

2 ° Ceux qui légalement requis, refusent de donner leur nom et adresse ou donnent des noms et adresses inexacts ; ».

Ainsi il ya une certaine dualité dans la répression des dispositions encadrant la réquisition Si certaines sanctions pénales sont devenues ineffectives comme celles résultant notamment du dahir de 1938, d'autres mêmes si elles sont anciennes demeurent en vigueur et coexistent avec la peine prévue par l'article 609 du code pénal. Toutefois en vertu du principe du droit pénal consacré par l'article 6[9], c'est la loi la moins rigoureuse qui s'applique.

B - La réquisition pour le maintien de la sécurité de la tranquillité et de la salubrité publiques

Le dahir du 11 mai 1931[10] régit les réquisitions à effectuer pour le maintien de la sécurité, de la tranquillité et la salubrité publique.

En vertu de l'article premier «le droit de réquisition s'applique à toutes les prestations nécessaires pour assurer le maintien de la sécurité, de la tranquillité et de la salubrité publiques, tumultes, naufrages, inondations, incendies, épidémies ou autres calamités, ainsi que le cas de brigandages, pillages, flagrants délits, clameur publique, etc...

Le droit de réquisition est confié par le deuxième paragraphe du même article au chef des services municipaux ou à l'adjoint qui le remplace, ainsi qu'aux autorités locales de contrôle civil ou militaire du commissaire résident général.

L'arrêté résidentiel du premier février 1955 portant statut du requis pour l'application des dispositions du dahir précité. En vertu de l'article 4 de cet arrêté, le requis a droit à une indemnité journalière. Elle est due à partir du moment où le requis quitte son domicile jusqu'au moment où il revient après la levée de la réquisition.

Le montant de cette indemnité est fixé par l'autorité requérante en fonction d'un barème établi par arrêté du directeur de l'intérieur pris après avis du directeur des finances.

---

9 L'article 6 du code pénal dispose que « lorsque plusieurs lois ont été en vigueur entre le moment ou l'infraction a été commise et le jugement définitif, la loi, dont les dispositions sont les moins rigoureuses, doit recevoir application »

10 Dahir du 11 mai 1931 (BO n° 970 du 29 mai 1939) complété par le dahir du 23 novembre 1954 (BO n° 2198 du 10/12/1954, p 1593).

Toute personne requise est indemnisée par l'Etat, dans les conditions prévues par la législation sur les accidents du travail, pour tout dommage subi pendant l'accomplissement du service.

C - La réquisition dans la charte communale

La charte communale objet de la loi n° 78-00 promulguée par le dahir n° 1-02-296[11] aborde de manière indirecte dans l'article 49 la « réquisition des personnes et des biens » » ainsi que « l'organisation générale du pays en temps de guerre ».

Cet article exclut des attributions des conseils communaux relatives à la police administrative locale les deux attributions précitées c'est à dire « la réquisition des personnes et des biens » et l'organisation générale du pays en temps de guerre » et les confie à « l'autorité administrative locale ».

Cette loi ne fixe ni les modalités, ni les circonstances et les conditions de recours à la réquisition. Cette autorité pourrait-elle fonder son action en matière de réquisition sur les dispositions des anciens dahirs précités, c'est à dire le dahir du 13/9/1938, le dahir du 17/4/1939 et le dahir du 23/11/1954 qui sont dans leur quasi-totalité.

D - La réquisition dans le code du travail

En dépit de la ratification de la convention internationale du travail n° 29 et 105 respectivement sur le travail forcé et l'abolition du travail forcé et l'engagement du gouvernement dans le cadre de l'Accord social tripartite du 30 avril 2003 à abroger le dahir du 13/8/1938 sur l'organisation générale du pays pour le temps de guerre tel qu'il a été modifié et complété, le code du travail n'a pas apporté une réglementation globale du travail forcé. Il s'est limité à l'interdiction du travail forcé et à l'institution d'une sanction en cas de violation de cette interdiction.

1 - L'interdiction du travail forcé

Le code du travail interdit d'une manière laconique dans l'article 10 le travail forcé en disposant qu' « il est interdit de réquisitionner les salariés

11 BO n° 5058 du 21/11/2002, p 1351.

pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré». En quelque sorte, il y a selon cet article deux types de travaux. Le travail forcé, c'est à dire obligatoire et sans le consentement du travailleur sous peine de sanction et « le travail contre le gré », c'est-à-dire qui peut être exercé par le travailleur et ce même s'il n'aime pas l'exercer.

Cet article interdisant la réquisition vise les salariés auxquels le code du travail s'applique, c'est à dire ceux liés par un contrat du travail « quels que soient ses modalités d'exécution, la nature de la rémunération et le mode de son paiement qu'il prévoit et la nature de l'entreprise dans laquelle il s'exécute » Il s'agit donc d'une relation du travail dans le cadre du travail salarié privé et qui ne concerne pas les services publics.

Par ailleurs cet article ne définit ni le concept du travail forcé, ni ses formes ni les dérogations qui peuvent lui être apportées à l'interdiction et ce malgré les différentes observations formulées par la commission de l'application des conventions et recommandations internationales du travail relatives à l'application des conventions internationales n° 29 et 105 précitées par le Maroc.

Cette commission a rappelé que les textes régissant la réquisition au Maroc « vont au-delà de ce qui est autorisé par l'article 2, paragraphe 2d) de la convention aux termes duquel les pouvoirs de réquisition, et par conséquent d'imposer un travail, devraient se limiter aux circonstances mettant en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ».

2 - La sanction de la violation de l'interdiction du recours au travail forcé

La violation de l'interdiction du recours au travail forcé est passible d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. La récidive est passible d'une amende double et d'un emprisonnement de 6 jours ou de l'une de ces deux peines seulement.

En dépit de l'importance de cette sanction, la commission précitée a «exprimé ses réserves au caractère dissuasif des sanctions prévues par l'article 12 du code du travail à l'encontre des personnes qui réquisitionnent des salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré ».et a «souligné

que le recours au travail forcé constitue une infraction grave et que les peines encourues doivent être considérées comme des sanctions efficaces pour pouvoir jouer un rôle réellement dissuasif ».

La commission a relevé à propos du Maroc qu'il y a «violation de l'interdiction du travail forcé au ca où, par exemple, une législation prévoit que c'est seulement en cas de récidive pour violation de l'interdiction du travail forcé que l'accusé pourrait être emprisonné »,[12] « le juge pouvant cependant opter pour une simple amende, s'il le considère opportun»[13].

En conclusion les discriminations sont des atteintes flagrantes aux droits de l'homme. Elles sont sanctionnées en droit du travail uniquement par des amendes dont les montants varient entre 25.000 à 30.000 dirhams. Le droit pénal sanctionne lui aussi les différentes formes discriminations dont certaines concernent l'emploi, les sanctions et le licenciement des personnes pour raisons syndicales. Ainsi une incohérence et une désarticulation marquent la sanction de la discrimination.

Section III : Le harcèlement sexuel dans le milieu du travail et le droit pénal du travail

Le harcèlement sexuel constitue une des formes de violence à l'égard des femmes, porte atteinte à la dignité de la personne, la prive de l'accès libre au travail, à l'emploi et à des conditions du travail décentes.

I - Définition du harcèlement sexuel

Selon le BIT « on entend par harcèlement sexuel au sens large du terme toute avance, remarque ou comportement physique inopportuns, à caractère sexuel, ayant pour objet ou conséquence de s'immiscer sans raison dans l'accomplissement du travail d'une personne ou de créer un cadre de travail intimidant, hostile, abusif ou offensant »[14].

D'après cette institution sont considérés comme actes rentrant dans le harcèlement sexuel :

12 L Hovary Claire, op.cit, p 80.
13 BIT, Rapport de la commission d'experts, 2009, pp 245-246, (cas du Maroc).
14 BIT, ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, première édition, Genève 2003, p 46.

«*les insultes, remarques, plaisanteries et insinuations à caractère sexuel et les commentaires inopportuns sur les vêtements, le physique, l'âge ou la situation de famille d'une personne ;

*les contacts physiques non souhaités et non justifiés, tel que attouchements, caresses, pincements ou voies de fait ;

*les remarques embarrassantes et autres formes de harcèlement verbal ;

Les regards et gestes lascifs ;

* les invitations compromettantes ;

* les demandes de faveurs sexuels ».[15]

En France, l'article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme « le fait de harceler autrui en donnant des ordres, professant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ». L'acte du harcèlement incriminé se caractérise par son caractère répété,[16] les moyens utilisés qui sont contraignants c'est-à-dire dépourvus du consentement de la personne visée et le but des actes c'est-à-dire obtenir des faveurs sexuels.

Dans les anciennes législations il n'y avait pas de notion de harcèlement sexuel qui a une dimension hiérarchique c'est-à-dire verticale. Toutefois une notion voisine, celle d'atteinte aux bonnes mœurs ou d'incitation à la débauche figurent en tant que fautes justifiant la prise de sanctions à l'égard des salariés commettant de tels actes.

L'ancienne législation applicable avant l'adoption du code du travail comportait les éléments

Précités. Le dahir du 2/7/1947 portant réglementation du travail prévoit que « les chefs des établissements industriels et commerciaux doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ». Le statut type fixant les rapports entre les salariés qui exercent une profession commerciale industrielle ou libérale et leur employeur (arrêté résidentiel du 23/10/1948) considère par l'article 5

15 Ibid., p 46.

16 MALABT Valérie, A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement, Revue Droit Social, n° 5 mai 2003, 492.

comme faute grave de la part de l'employeur « les voies de fait exercées par le chef d'entreprise sur les salariés » et « l'incitation à la débauche ».

Le harcèlement sexuel est considéré comme une violation des droits de l'homme, un acte de discrimination et un facteur d'altération de la santé physique et mentale de la personne victime car il porte atteinte à la dignité et à l'intégrité personnelle

II - La sanction des actes du harcèlement sexuel

Dans le code du travail l'article 41 considère comme faute grave commise par l'employeur le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche. La sanction de cette faute grave est l'assimilation à « un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison «des deux fautes précitées (article 41).

En outre l'article 24 du code du travail oblige tout employeur à « prendre toutes les mesures nécessaires (….), veiller au maintien des règles de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise »

En outre dans le cadre de la relation du travail l'article 39 érige « l'incitation à la débauche en faute grave.

Le code pénal marocain ne donne pas de définition du harcèlement. Toutefois, des éléments résultants de l'article 503-1 et qui comprennent les abus de l'autorité pour obtenir des faveurs sexuelles avec usage d'ordres, de menaces et de contraintes permettent de tracer la configuration d'une telle définition.

Cet article punit de « l'emprisonnement d'un an à deux ans et d'une amende de cinq mille à cinquante mille dirhams, quiconque, en abusant de l'autorité qui lui confère ses fonctions, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces, de contraintes ou de tout autre moyen, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ».

En guise de conclusion, l'incrimination de la discrimination dans toutes ses formes a connu une évolution important à la fois dans le code du travail et dans le code pénal toutefois la mise en œuvre de la sanction de la discrimination demeure non développée.

Quant à la réglementation du travail forcé, elle demeure incohérente, inadapté et non-conforme aux dispositions des instruments internationaux du travail et ce malgré l'apport normatif du code du travail.

Chapitre II : Le droit pénal des conditions du travail et de la relation du travail

Le droit pénal du travail devient de plus en plus hégémonique à tel point qu'il s'étend, outre les domaines classiques (discrimination, liberté du travail, hygiène et sécurité) à d'autres aspects nouveaux de la relation du travail comme les conditions du travail et le contrat du travail.

La notion de conditions de travail englobe dans ce chapitre la durée du travail, le travail des enfants, les conditions d'emploi et du travail des handicapés, les jours fériés et le repos hebdomadaire, les congés payés, la protection de la maternité, le salaire et son paiement, le contrat du travail et le licenciement. Quant à la question de la santé et la sécurité elle fait l'objet d'un chapitre spécial, le chapitre III.

Section I : Droit pénal des conditions du travail

Le code du travail fixe la durée du travail dans les activités non agricoles et dans les activités agricoles et organise les modalités de son aménagement

I - La durée du travail et son aménagement

Quelle est la durée du travail ? Quels sont ses différentes modalités d'aménagement ?

A - La fixation de la durée du travail

Le code du travail fixe la durée du travail par l'article 184. Cette durée est de 2288 heures par an ou 44 heures par semaine dans les activités industrielles, commerciales, artisanales et les services.

Cette durée annuelle globale peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale n'excède pas dix heures par jour sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192.

Dans les activités agricoles, la durée du travail est fixée à 2496 heures dans l'année. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures

suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente.[1]

Le code du travail encadre également, outre cette fixation de la durée du travail l'aménagement de cet horaire et son adaptation aux fluctuations de l'entreprise. Ainsi, pour permettre à l'employeur de se protéger contre les effets des crises passagères, l'article 185 du code du travail lui permet, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise de « répartir la durée annuelle globale de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail ne dépasse pas dix heures par jour».

Par ailleurs ce même article permet par à l'employeur par le deuxième paragraphe de « réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires. ».

Le salaire est payé pour la durée effective et ne peut, en aucun cas être inférieur à 50% du salaire normal, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Si la durée de cette réduction est supérieure à celle précitée, la période d'une nouvelle réduction doit être fixée par accord entre l'employeur, les délégués des salariés et le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise.

En cas d'échec de cet accord la réduction de la durée normale du travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur conformément à la procédure instituée par l'article 67 du code du travail

B - La réduction de la durée du travail

Dans le cadre de la procédure instituée pour la réduction de la durée normale du travail pour les établissements occupant habituellement plus de dix (10) salariés, l'employeur doit en aviser les délégués des salariés et le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, une semaine au moins avant de procéder à la réduction et leur communiquer en même temps

1 Décret n° 2-04-569 du 29/12/2004 fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 ralative au code du travail, BO n° 5280 du 6/1/2005.

tous les renseignements sur les mesures qu'il envisage de prendre et les effets qui peuvent en résulter.

C - L'interdiction du travail par roulement ou par relais

Dans l'organisation du travail et de la durée du travail, le travail par roulement ou par relais est interdit par l'article 187 du code du travail sauf dans les entreprises où cette organisation est justifiée par des raisons techniques[2].

Le travail par roulement permet de rester ouvert tous les jours de la semaine, sans que chaque salarié qui s'y trouve occupé ne dépasse la limite maximum légale de la durée du travail.

Le travail par relais s'effectue par des équipes tournantes sur la base de la non-simultanéité des repos des salariés dans le cadre de la même journée.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée du travail de chaque équipe ne peut en vertu de l'article 188 du code du travail excéder huit heures par jours. Cette durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être inférieure à une heure.

D - Les dérogations à la durée normale du travail

Le code du travail prévoit des dérogations dans certaines circonstances. ainsi selon l'article 189, en cas d'interruption collective du travail pour des raisons accidentelles ou de force majeure, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures perdues, après consultation des représentants des syndicats dans l'entreprise.

Dans ces cas les récupérations des heures du travail ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an, la prolongation de la durée journalière du travail ne peut dépasser une heure et la durée journalière ne peut dépasser dix heures. Ainsi, il y a une limite maximum à ne pas dépasser.

Par ailleurs et conformément à l'article 190, « lorsque, dans un établissement, des salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou

2 Le code du travail ne précise pas les catégories d'établissements qui peuvent recourir à ce mode d'organisation (travail par relais ou par roulement), les circonstances, les conditions etc....

complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés affectés auxdits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze heures.

En outre lorsque les travaux urgents doivent être exécutés immédiatement « pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetages, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations soit aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le dépérissement de certaines matières, la durée normale du travail peut être prolongée pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants » (article 192 du code du travail).

E - Les heures supplémentaires et la majoration de leur rémunération

Les entreprises peuvent recourir aux heures supplémentaires pour faire face à des travaux d'intérêt national ou à des surcroîts exceptionnels du travail en employant leurs salariés au delà de la durée normale du travail et conformément aux dispositions du décret du 29/12/2004[3]

Les heures supplémentaires celles accomplies au-delà de la durée normale de travail, l'article 199 du code du travail précise que «dans les entreprises où les 2288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérés quotidiennement à partir de la dixième heure incluse. Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, les heures effectuées à partir de la 2289 heure incluse.

Les taux de majoration de la rémunération des heures supplémentaires sont fixés par l'article 201. La majoration est de 25% si ces heures sont effectuées le jour, c'est à dire entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et entre 5 heures et 20 heures pour les activités agricoles. Cette majoration est de 50% si elles sont effectuées la nuit, c'est à dire entre 21

3 Décret n° 2-04-570 du 29/12/2004 fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale du travail, BO n° 5280 du 6/1/2005, p 28.

heures et 6 heures pour les activités non agricoles et entre les 20 heures et 5 heures pour les activités agricoles.

Cette majoration est portée respectivement à 50% et à 100% si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié et ce même si un repos hebdomadaire est accordé (article 201 du code du travail).

Le mode du calcul de la rémunération est établi par l'article 201 du code du travail prévoyant que celle-ci est calculée sur le salaire que sur les accessoires à l'exception des allocations familiales, des pourboires, sauf pour le personnel rémunéré exclusivement au pourboire et des indemnités qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par le salarié en raison de son travail.

Le code du travail fixe la durée du travail en prévoyant un minimum et un maximum. Tout dépassement constitue une infraction. De même le non respect de l'interdiction du travail par roulement ou par relais, le non respect des nombres d'heures dérogatoire ainsi que la non rémunération des heures supplémentaires sont incriminées par le code du travail.

II - La sanction des violations des règles régissant la durée du travail et son aménagement

L'article 203 du code du travail sanctionne le dépassement de la durée du travail telle qu'elle est fixée par l'article 184, la violation des dispositions de l'article 187 interdisant le travail par roulement et le travail par relais, le dépassement de la durée du travail de chaque équipe fixée par l'article 188, c'est à dire le dépassement de huit heures par jour, le non respect des dispositions de l'article 189 organisant les modalités et les conditions de récupération des heures de travail perdues ainsi que celles fixant la limite de la durée établie par l'article 190, c'est à dire une limite journalière maximale de douze heures.

En outre cet article punit la non rémunération majorée des dérogations permanentes à la durée du travail normale instituées par les articles 190 et 192. Il punit aussi la durée du travail supérieure à la limite de deux heures pendant le délai de trois jours fixé par l'article 192 ou la prolongation de la durée normale de travail après l'expiration dudit délai.

L'article précité sanctionne également la non-rémunération des heures supplémentaires prévues à l'article 196 et la non majoration conformément aux taux fixés par l'article 202.

La sanction instituée consiste en une amende de 300 à 500 dirhams. Elle est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précitées n'ont pas été observées sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Enfin le non respect des dispositions des articles 185 et 186 portant sur la procédure et les modalités de réduction de la durée du travail et l'autorisation de la réduction de la durée du travail par le gouverneur dans certaines circonstances est passible d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams.

Le droit pénal des conditions du travail englobe aussi les questions du travail des mineurs, des femmes et des personnes handicapées

Section II : Le droit pénal du travail et le travail des enfants

Le code du travail fixe les âges d'admission au travail, interdit l'emploi des enfants dans les des travaux dangereux pour des raisons de moralité, de santé et de sécurité, fixe la liste des travaux dangereux interdits aux enfants âgés de moins de dix huit ans et institue des sanctions répressives

I - Les âges d'admission au travail

L'article 143 du code du travail fixe l'âge d'admission en disposant que «les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de 15 ans révolus ».

L'article 147 paragraphe 2 «interdit à toute personne pratiquant les professions d'acrobate, saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attractions foraines, d'employer dans ses représentations des mineurs âgés de moins de seize ans».

II - L'interdiction de l'emploi des mineurs dans les travaux dangereux

En vertu de l'article 145, « aucun mineur de moins de 18 ans ne peut, sans autorisation écrite préalablement remise par l'agent chargé de l'inspection

pour chaque mineur et après consultation de son tuteur, être employé à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics faits par les entreprises dont la liste est fixée par le décret du 29/12/2004[4].

Par l'article 147 paragraphe 1, le code du travail interdit « à tout personne de faire exécuter par des mineurs de moins de dix huit ans des tours de force périlleux, des exercices d'acrobatie, de contorsion ou de leur confier des travaux comportant des risques sur leur vie, leur santé ou leur moralité.

Pour lutter contre le travail des enfants, le code du travail interdit par l'article 146 de lancer toute publicité abusive incitant les mineurs à s'adonner à la profession d'artiste et à en souligner le caractère lucratif.

Soucieux de protéger la santé et la sécurité des mineurs le code du travail interdit leur emploi avant ans 18 dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond de mines (article 179), dans des travaux tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance.. (art 180) et dans «des travaux qui présentent des risques de danger excessif, excédent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs» (art 181). La liste des travaux dangereux a fait l'objet du décret du 29/12 de 2004[5]

III - Les sanctions des violations des dispositions relatives au travail des enfants

Tout emploi d'un enfant avant l'âge de 15 ans révolus est érigé en délit punissable par l'article 151 d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. En cas de récidive la sanction consiste en l'amende qui sera portée au double et en l'emprisonnement de 6 jours à 3 mois, ou de l'une de ces deux peine seulement[6].

Quant à l'infraction relative au non respect de l'âge d'admission fixé à 16 ans, elle est passible d'une amende de 300 à 500 dirhams[7]. Cette amende est

4 Décret n° 2-04-465 du 29/12/2004 fixant la liste des entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interdit dans les spectacles publics sans autorisation écrite, BO n° 5280 du 6/1/2005.

5 Décret n° 2-04-682 du 29/12/2004 fixant les travaux interdits aux mineurs de moins de 18 ans, aux femmes et aux salariés handicapés.

6 Cette sanction représente l'une des deux seules sanctions prévues par le code du travail qui peuvent consister en l'emprisonnement.

7 Incohérences des sanctions.

appliquée autant de fois qu'il y a de salariés mineurs à l'égard desquels les dispositions de l'article 147 n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Toute infraction aux dispositions de l'article 145 est punissable par le même article d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams. Toute violation de la disposition contenue dans l'article 146 ou dans l'article 147 est punissable d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams. Cette amende est appliquée autant de fois de fois qu'il y a de salariés mineurs à l'égard desquels les dispositions de cet article 146 n'ont pas été observées

La sanction aux interdictions prévues par les articles 179, et 181 précités est une amende de 300 à 500 dirhams. La peine d'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des deux articles précités n'ont pas été observées sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Section III : Droit pénal du travail et travail des personnes handicapées

Le droit du travail institue des mesures protectrices en faveur des personnes handicapées et les assortit de sanctions en cas de leurs violations.

1 - Les mesures protectrices

Par l'article 166 le code du travail permet à tout salarié devenu handicapé, pour quelque raison que ce soit, de garder son emploi. A ce salarié sera confié un travail qui correspond à son handicap et, sauf si cela s'avère impossible en raison de la gravité de l'handicap et de la nature du travail et ce après avis du médecin du travail ou de la commission de sécurité et d'hygiène.

Il protège également les personnes handicapées contre les travaux susceptibles d'aggraver leur handicap (art 167). Il oblige l'employeur à soumettre à l'examen médical les salariés handicapés qu'il envisage d'employer et à leur faire un examen annuel par le médecin de travail (art 168).

Pour éviter les risques et faciliter le travail des handicapés, l'article 169 impose l'équipement des locaux des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapées et la réalisation de toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle.

II - La sanction des violations des mesures protectrices

Les infractions aux dispositions des articles précitées, c'est à dire 166 à 169 sont punies d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Section IV : Autres éléments des conditions du travail

Les autres éléments constitutifs des conditions du travail sont le repos hebdomadaire, le repos des jours fériés, les congés annuels payés, les congés spéciaux ainsi que le salaire

I - Repos hebdomadaire

Le code du travail prévoit l'accord aux salariés d'un repos hebdomadaire d'au moins vingt quatre heures s'étendant de minuit à minuit.

En vertu de l'article 216 le non respect de l'obligation d'octroi du repos ou le repos non accordé à tous les salariés d'un établissement dans les conditions de durée minimale, de jour et de simultanéité conformément aux dispositions des articles 205 et 206, le non respect des modalités de fixation du repos, le non respect des conditions de l'interdiction de suspension du repos hebdomadaire à l'égard des mineurs âgés de moins de 18 ans, des femmes de moins de vingt ans et des salariés handicapés et le non octroi du repos compensateur sont punies d'une amende de 300 à 500 dirhams. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels desquelles les dispositions précitées n'ont pas été respectées régissant l'octroi et les modalités du repos sans toutefois que le montant dépasse de 20.000 dirhams.

II - Repos des jours de fêtes payés et jours fériés

Le code du travail interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours de fêtes payées dont la liste est fixée par le décret[8].

Les salariés reçoivent pendant ces jours une rémunération équivalente à celle qu'ils auraient perçue comme s'ils étaient restés à leur travail. Les modes de calcul de la rémunération sont variés. Ils peuvent être occupés

8 Décret n° 2-04-426 du 29/12/2004 fixant la liste des jours fériés payés dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions libérales et les exploitations agricoles et foresteries, BO n° 5280 du 6/1/2005, p 18.

pendant les jours fériés et percevoir en sus du salaire afférent à cette journée, une indemnité égale à 100% du salaire de cette journée. Les heures perdues peuvent être récupérées, après consultation des délégués des salariés et le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise dans les conditions fixées par l'article 227.

Les violations des dispositions régissant les jours fériés, les fêtes payées et les jours chômés et payés qui sont :

- L'emploi des salariés pendant les jours de fêtes et les jours fériés ;
- Le défaut de paiement des jours fériés déclarés rémunérés comme temps de travail effectif ;
- L'indemnité non calculée selon les dispositions des barèmes prévues ;
- Le non paiement de l'indemnité aux salariés des établissements dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ou qui ont adopté le repos hebdomadaire par roulement ;
- Le non octroi du repos compensateur ou son accord en violation des dispositions en vigueur ;
- Le défaut du paiement de l'indemnité double en cas d'emploi des salariés pendant un jour chômé et payé ;
- La récupération des heures de travail perdues du jour férié dans des conditions qui ne sont pas conformes aux dispositions en vigueur ;

Le défaut d'information de l'agent chargé de l'inspection du travail sur les dates auxquelles aura lieu la récupération ou l'information non-conforme aux dispositions en vigueur .

Sont punies d'une amende de 300 à 500 dirhams. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions précitées n'ont pas été respectés, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

III - Les congés annuels payés

Le code du travail prévoit l'octroi d'un congé annuel dont la durée est de 21 jours dont 18 jours ouvrables et une bonification d'un jour et demi payé

pour chaque période de cinq années de service et ce sans que la durée total du congé dépasse jours.

La durée du congé annuel est augmentée d'autant de jours qu'il y a de jours de fêtes et de jours pendant la période du congé annuel payé. Le congé annuel payé peut, après accord entre le salarié et l'employeur être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives. Toutefois le fractionnement du congé annuel payé ne peut avoir pour effet de réduire la durée du congé du salarié à une période inférieure à douze jours ouvrables incluant deux jour de repos hebdomadaire.

Le congé annuel payé peut s'accompagner de la fermeture totale ou partielle de l'établissement. Dans ce cas, l'employeur doit en aviser l'agent chargé de l'inspection du travail.

Le salarié a droit pendant son congé annuel payé, à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était en service. En cas de fermeture pour congé tous les salariés reçoivent une indemnité correspondant à la durée de cette fermeture, quelle que soit la durée de leur service au jour le la fermeture. Cette indemnité comprend le salaire proprement dit et ses accessoires qu'ils soient matériels ou en nature.

En outre le code du travail octroie à chaque salarié qui rompt le contrat du travail avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité de son congé, une indemnité compensatrice pour le congé annuel payé ou les fractions dont il n'a pas bénéficié.

Les modalités de calcul de l'indemnité du congé annuel payé et l'indemnité compensatrice du congé sont fixées par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle du 9/2/2005[9].

L'indemnité du congé annuel payé est versée au maximum le jour précédent le départ du salarié intéressé alors que l'indemnité compensatrice du congé annuel payé est versée en même temps que le dernier salaire remis au salarié dont le contrat est rompu.

9 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 344-05 du 9/2/2005 fixant les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé, BO n° 5540 du 5/7/2007.

Le code du travail interdit à tout employeur d'occuper un de ses salariés pendant la période de son congé annuel payé à un travail rémunéré ou non, même en dehors de l'entreprise et d'occuper un salarié en congé annuel payé d'une autre entreprise alors qu'il savait que ce salarié était bénéficiaire d'un congé annuel payé. Il interdit à tout salarié bénéficiaire d'un congé annuel payé d'exécuter des travaux pendant son congé.

Le non respect des différentes dispositions précitées gouvernant la question du congé annuel est puni par l'article 268 d'une amende de 300 à 500 dirhams. Celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions précitées n'ont pas respectées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

IV - Les congés spéciaux

L'article 274 donne aux salariés le droit à des permissions d'absence en cas d'événements familiaux. Il s'agit d'absence pour des raisons des raisons de mariage, décès, circoncision, opération chirurgicale, examen, stage sportif national, compétition internationale ou nationale officielle, session des conseils communaux.

Certaines permissions d'absences sont payées, d'autres ne sont pas payées et peuvent être récupérées.

Les infractions aux dispositions régissant les absences diverses dont notamment le refus d'octroi des absences légales, le défaut de paiement des indemnités dues, le refus d'octroi des absences qui doivent être autorisées sont punies d'une amende de 300 à 500 dirhams. L'amende autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions pertinentes n'ont pas été respectées sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Section V : La protection de la maternité

La femme salariée bénéficie en plus des dispositions générales de la législation sociale de mesures protectrices relatives à la maternité

I - Les dispositions protectrices de la maternité

Le code du travail institue une protection de la maternité par les articles 152 à 165. Il accorde à la femme salariée en état de grossesse un congé de

maternité de 14 semaines (article 152), interdit son occupation pendant la période de 7 semaines consécutives qui suivent l'accouchement et impose à l'employeur l'obligation d' « alléger les travaux confiées à la salariée pendant la période qui précède et celle qui suit immédiatement l'accouchement » (article 153).

La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine sept semaines après la date de celui-ci. La période de cette suspension peut être prolongée pour des raisons de santé et ce sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

La femme a droit à un congé de 90 jours. Elle peut suspendre son contrat du travail et ne pas reprendre son travail pour élever son enfant. Elle peut en accord avec son employeur bénéficier d'un congé non payé d'une année.

La législation du travail protège la femme salariée contre le licenciement pour des raisons de grossesse.

En vertu de l'article 159, l'employeur ne peut rompre le contrat d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse attestée par certificat médical pendant la période de grossesse et durant les quatorze semaines suivant l'accouchement.

La rupture du contrat ne peut intervenir également au cours de la période de suspension consécutive à un état pathologique confirmé par un certificat médical et résultant de la grossesse et des couches.

Le code du travail donne droit par l'article 161 à la femme salariée à compter de la date de la reprise du travail après l'accouchement, d'allaiter son enfant pendant un an en lui accordant une demi heure d'absence le matin et une demi heure l'après-midi. Ce temps est rémunéré comme temps effectif du travail. Il impose aux établissements occupant au moins 50 salariés l'obligation d'aménager une chambre d'allaitement qui peut servir de garderies pour les enfants.

Les conditions d'admission des nourrissons et des chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installations d'hygiène dans ces chambres sont fixées par l'arrêté du ministre chargé du

travail du 9/2/2005[10]. La chambre d'allaitement doit disposer de conditions d'aération, de chauffage et moyens d'hygiène et d'éclairage, et doit être équipée d'un nombre suffisant de chaises et de tables. Elle doit disposer aussi de lavabo alimenté en eau potable et WC et de conditions

Il est interdit de déposer dans la chambre d'allaitement n'importe quels outils ou matériels n'ayant pas de rapport avec les installations des chambres d'allaitement. Il est également interdit à toute personne étrangère de pénétrer dans la chambre d'allaitement ou faire rentrer un animal ou lui réserver un lieu auprès d'elle.

II - La sanction des violations des règles protectrices de la maternité

La rupture du contrat du travail de la salariée en couche se trouvant dans la période de quatorze semaines suivant l'accouchement ou durant la période prolongée pour des raisons de santé, l'emploi d'une salariée en couche durant la période de sept semaines suivant l'accouchement et le refus de suspendre le contrat de suspendre le contrat de travail d'une salariée en transgressant les dispositions de l'article 154 sont des délits punissables d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams.

Quant aux actes incriminés, en l'occurrence le refus de repos accordé à la femme salariée pour l'allaitement de son enfant ainsi que la non création de la chambre d'allaitement et le non respect des dispositions de l'arrêté précité fixant les conditions d'admission des nourrissons ainsi que les conditions de surveillance et d'installations d'hygiène dans cette chambre, ils sont passibles d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Section VI : Salaire et droit pénal du travail

Etant vital pour le salarié et sa famille, le salaire a fait l'objet d'une protection spéciale par le droit du travail et par le droit pénal du travail.

I - La protection du salaire et le droit pénal du travail

Les législations du travail réglementent la fixation et les éléments du salaire, le mode de sa détermination, le paiement du salaire, le salaire

10 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 339-05 du 9 février 2005 (BO n° 5540 du 5/7/2007, p 895.

minimum légal. Ainsi le principe de la liberté des salaires qui s'intégrait dans le cadre de l'autonomie des volontés se trouve encadré et atténué par l'intervention de l'Etat dans les questions des salaires en raison de leurs répercussions économiques sociales et financières

A - La détermination et le mode de calcul du salaire

Le salaire est librement fixé par les parties sous réserve du respect du salaire minimum légal[11], c'est dire celui fixé par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles et après consultation des organisations professionnelles les plus représentatives (article 356).

Le code du travail interdit par l'article 346 «toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale».

Le salaire peut comprendre plusieurs éléments. Certains sont obligatoires. D'autres sont librement fixés et négociés. Parmi les éléments obligatoires, il y a la prime d'ancienneté dont le montant varie en fonction des services accomplis de manière continue ou discontinue dans le même établissement ou chez le même employeur. Le montant de cette prime est fixé par l'article 350 du code du travail d'un pourcentage du salaire versé variant de 5% 25 %..

Les articles 352, 353, 335 régissent respectivement les périodes de travail effectif ne pouvant être la durée des services à prendre en considération pour l'octroi de la prime d'ancienneté, les éléments du salaire à prendre en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, le mode du calcul de la prime d'ancienneté en cas de rémunération en totalité ou en partie au pourcentage des bénéfices, à la commission au rendement ou à la pièce et sur le paiement de cette prime dans les mêmes conditions que le salaire.

11 Selon l'article 358 du code du travail « le salaire minimum légal s'entend de la valeur minimale due au salarié et assurant aux salariés à revenu limité un pouvoir d'achat leur permettant de suives l'évolution du niveau des prix et de contribuer au développement économique et social ainsi qu'à l'évolution de l'entreprise :
Il est calculé :
- Dans les activités non agricoles, sur la base de la rémunération versée au salarié pour une heure de travail
- Dans les activités agricoles sur la base de la rémunération versée pour une journée de travail.

En cas de perte de temps pour raisons indépendantes de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui sera rémunéré sur les mêmes bases que le salaire normal.

Si le salarié est rémunéré à la pièce, à la tache ou au rendement, la rémunération qui lui sera due pour ce temps perdu est calculée sur la base moyenne de sa rémunération durant 26 jours sans qu'elle puisse être inférieure au salaire minimum légal. Le travailleur agricole a également droit à une certaine rémunération en cas de conditions météorologiques exceptionnelles.

Par ailleurs en vertu de l'article 348 du code du travail « les heures perdues et non rémunérées, en cas d'interruption collective du travail dans une entreprise résultant de causes accidentelles ou d'un cas de force majeure doivent lorsqu'elles sont récupérées, être payées au taux normal sauf disposition plus favorable pour le salarié.

B - La sanction des violations des dispositions réglementant le salaire

L'article 361 du code du travail sanctionne d'une amende dont le montant varie de 300 à 500 dirhams :

- le non paiement de la prime d'ancienneté prévue par l'article 350 et le calcul de son montant non-conforme aux dispositions des articles 352 à 355;
- le non paiement du salaire minimum légal institué par l'article 356 ;
- le non paiement du salaire équivalent au moins au salaire minimum légal au salarié rémunéré à la pièce, à la tache ou au rendement sauf si la diminution est imputable à la volonté du salarié et conformément aux dispositions de l'article 359 du code du travail.

Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions précédentes régissant le salaire ont été violées sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Quant à l'infraction concernant la discrimination en matière de salaire fondée sur le sexe pour un travail de valeur égale, elle est sanctionnée d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams qui pourra être portée au double en cas de récidive.

II - Le paiement des salaires : dispositions et sanctions

Le salaire à payer aux salariés doit en vertu de l'article 362 être en monnaie légale nonobstant toute disposition contraire. Les dispositions en vigueur régissant le paiement des salaires, les lieux et les circonstances dans lesquels il est interdit de payer les salaires, la tenue des pièces et registres relatifs au paiement des salaires et les lieux dans lesquels il est interdit de payer les salaires.

A - La périodicité du paiement des salaires

Le code du travail organise la périodicité des paiements des salaires qui varie selon les catégories professionnelles et les modalités du calcul des salaires.

En application de l'article 363 du code du travail « le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, aux ouvriers et au moins une fois par mois, à seize jours d'intervalle, au moins aux employés ».

Quant aux commissions dues aux voyageurs représentants placiers de commerce et d'industrie, elles doivent être réglées au moins une fois tous les trois mois.

Outre cette périodicité légale le code du travail par l'article 364 permet la fixation des dates de paiement de gré à gré lorsque le travail est à pièce, à la tache ou au rendement et dont la durée doit durer plus d'une quinzaine de jours. Toutefois, dans cette situation doit recevoir des acomptes chaque quinzaine de manière qu'il soit intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Lorsque le salarié est licencié, s'il est rémunéré à l'heure ou à la journée, son salaire doit lui être payé dans les vingt quatre heures. Inversement en cas de licenciement, le salaire doit être payé dans les soixante douze heures (article 365).

B - Les lieux et les circonstances dans lesquels il est interdit de payer les salaires

Il est interdit de payer les salaires le jour où les salariés ont droit au repos. Toutefois pour les entreprises du bâtiment ou de travaux publics, si le repos

hebdomadaire est donné le jour du marché (jour du souk) le paiement peut avoir dans ce jour de repos sous réserve qu'il effectué avant neuf heures.

Par ailleurs, il est interdit à l'employeur « de payer directement les fournisseurs de ses salariés sauf accord contraire écrit » (art 392).

L'employeur doit indiquer par affiche les date, heure et lieu de chaque paie et le cas échéant du versement des acomptes. Cette affiche doit être apposée de façon apparente et conservée en bon état de lisibilité.

Le paiement doit commercer à l'heure indiquée sur l'affiche et être terminée au plus tard trente minutes après l'heure fixée pour la fin du travail du salarié. Il doit être effectué sans interruption pour les salariés d'un même établissement et d'un même atelier (art 369).

C - Pièces et registres prouvant le paiement des salaires

Les documents dont la tenue ou la délivrance est obligatoire en vertu du code du travail et qui ont pour finalité de faciliter le contrôle de l'application du droit du travail et de permettre aux travailleurs de savoir comment leur rémunération a été calculée sont « les bulletins de paie » et « le livre de paie ».

III - Le bulletin de paie

Le code du travail par l'article 370 impose à l'employeur l'obligation de délivrer à ses salariés, au moment de chaque paie des salaires une pièce justificative dite « bulletin de paie » qui permet aux salariés de vérifier l'exactitude des différents éléments des salaires. Ce bulletin doit contenir toues les indications prévues par l'arrêté du 9/2/2005[12].

IV - Le livre de paie

A l'instar du bulletin de paie, un livre de paie doit, en vertu de l'article 371 du code du travail être tenu dans chaque établissement ou partie d'établissement ou atelier et établi conformément aux dispositions de l'arrêté du 9/2/2005[13].

12 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 346-05 du 9/2/2005 fixant les indications que doit comporter le bulletin de paie, BO n° 5540 du 15/7/2007, p 900.

13 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°347-05 du 9/2/2005 fixant le modèle u livre de paie. BO n° 5540 du 5/7/2007, p 900.

Le livre de paie peut être remplacé par l'utilisation des systèmes de comptabilité mécanographique ou informatiques ou par tout autre moyen qui peut être considéré comme équivalent par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Le livre de paie ainsi que tous les documents mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle le remplaçant doivent être conservés par l'employeur pendant deux ans au moins à compter de sa clôture.

Ces registres et les autres moyens qui peuvent les remplacer éventuellement doivent être à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et des inspecteurs de la caisse nationale de la sécurité sociale qui à tout moment peuvent en exiger la communication.

V - Les sanctions

Les infractions aux dispositions précitées régissant le paiement des salaires et qui concernent la périodicité du paiement, les lieux et les circonstances dans lesquels il est interdit de payer les salaires, l'affichage, les registres et documents relatifs au paiement des salaires comprennent :

- Le non paiement des salaires contrairement aux conditions établies par les articles 363, 364, 366, 367 et 369 relatives notamment à la périodicité, au lieu, jour et horaire du paiement ;
- Le défaut de l'affichage des date, jour et lieu de chaque paie et le cas échéant du versement des acomptes prévu par l'article 368 ou l'affichage ne répondant pas aux prescriptions dudit article ;
- Le défaut de la remise du bulletin de paie aux salariés ou le bulletin de paie ne comportant pas toutes les indications prévues par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle du 9/2/2005[14] ;
- Le défaut de tenue du livre de paie ou du moyen de contrôle équivalent ou le livre de paie ou les documents tenus de manière non conforme aux dispositions de l'arrêté précité ou la non conservation du livre de paie

14 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°646-05 du 9/2/2005 fixant les indications que doit comporter le bulletin de paie, BO n° 5540 du 5/7/2007, p 900.

ou de documents en tenant lieu pendant le délai fixé, ou le défaut de mise à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et ceux de la caisse nationale de sécurité sociale.

La sanction instituée par l'article 375 du code du travail est une amende dont le montant varie entre 300 à 500 dirhams. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions régissant notamment le paiement des salaires en monnaie marocaine (art 362), la périodicité du paiement (art 363, 364) n'ont pas été observées sans que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Section VII : Droit pénal du contrat du travail

Les différents aspects du contrat du travail (formation, exécution, résiliation) sont régis par les articles 723 et suivants du code des obligations et contrats (dahir du 12/8/1913) et par l'autonomie des volontés. Toutefois certaines règles encadrant le contrat revêtent le caractère d'ordre public et sont insusceptibles de dérogation. Leur respect devient obligatoire sous peine de nullité des contrats ou de certaines de leurs clauses. Cette situation n'est pas jugée figée car le droit du travail s'autonomise de plus en plus vis-à-vis du droit civil et le droit pénal du travail commence à grignoter le champ du contrat du travail en vue de sanctionner certaines violations relatives aux différents aspects du contrat du travail.

A titre d'exemple, seront abordés le préavis, les indemnités de licenciement et le contrat du travail.

I - Le préavis et la sanction de son non respect

La rupture unilatérale du contrat du travail à durée indéterminée est subordonnée, en l'absence de faute au respect du délai de préavis dont la durée peut être régie par des textes juridiques étatiques, le contrat du travail, la convention collective, le règlement intérieur ou les usages. (Art 43 du code du travail).

Outre la nullité de plein droit prévue par l'article 43 toute clause du contrat du travail, de la convention collective, du règlement intérieur fixant un délai de préavis inférieur à huit jours la durée fixée.

Une sanction consistant en une amende de 300 à 500 dirhams est établie par l'article 78 du code du travail pour sanctionner le non respect des dispositions du préavis.

Cette sanction peut être également infligée en cas de rupture sans préavis du contrat du travail à durée indéterminée telle que prévue par l'article 51 du code du travail

L'ancienne règlementation du préavis, c'est à dire le dahir du 30/7/1951 relatif aux délais de préavis en matière de louage de service (BO du 7/9/1951) et l'arrêté viziriel du 13/8/1951 pris pour son application (BO du 7/9/1951) ne prévoit pas de sanctions pénales en cas de n on respect. Ainsi la sanction sera de nature civile et consistera en le paiement de l'indemnité correspondante à la durée du préavis.

II - Le licenciement (la rupture du contrat) et l'indemnisation

L'article 52 du code du travail dispose que le salarié lié par un contrat du travail à durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement en cas de congédiement. Le montant de cette indemnité est calculé selon l'article 53 du code du travail en fonction de l'ancienneté du salarié dans le même établissement ou chez le même employeur.

Cette indemnité de licenciement doit en vertu de l'article 58 du code du travail être majorée de 100% si le salarié licencié est un délégué des salariés ou un représentant syndical.

L'article 78 du code du travail incrimine le défaut de paiement de l'indemnité de licenciement, la non application de la majoration de l'indemnité de licenciement due aux délégués des salariés et aux représentants syndicaux. Il sanctionne les infractions d'une amende de 300 à 500 dirhams. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a des salariés à l'égard desquels les dispositions précitées relatives à l'indemnité de licenciement et à son mode de calcul n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes n'excède 20.000 dirhams.

Le droit pénal du travail intervient donc dans le domaine de l'indemnisation en cas du licenciement alors que cette question relevait du domaine du droit civil. Comment peut-on sanctionner le non-octroi de

l'indemnité de licenciement alors que seul le juge est habilité à dire si le licenciement est économique, abusif ou régulier.

Le licenciement individuel est soumis à une procédure fondée sur l'écoute du salarié instituée par l'article 62 ayant pour finalité de permettre au salarié concerné de se défendre. L'écoute doit être réalisée dans un délai ne dépassant pas huit jours et être couronnée par l'établissement d'un procès-verbal dont copie est remise au salarié. Malgré l'importance de cette procédure, le non respect de ses règles n'est pas incriminé et il est dépourvu de sanction.

Quant au licenciement collectif qui peut être justifié par des motifs technologiques, structurels ou économiques ou résulter de la fermeture de l'entreprise, il est soumis à autorisation du gouverneur de la province ou préfecture dont relève l'établissement.

Sur le plan procédural, en vertu de l'article 66 du code l'employeur occupant dix salariés et plus qui envisage de licencier totalement ou une partie de son personnel doit en aviser les représentants des travailleurs, leur fournir toute l'information et les renseignements nécessaires. il est tenu d'engage des concertations et des négociations en vue d'examiner les mesures susceptibles d'éviter les licenciements. ou d'en amoindrir leur impact. Un procès-verbal consignant les résultats des négociations est établi et signé par les parties dont copie est adressée aux délégués des salariés et une autre au délégué chargé de l'emploi.

L'article 67 subordonne le licenciement collectif, après la phase précédente à l'autorisation du gouverneur qui doit statuer sur la base des conclusions d'une commission tripartite.

Les violations des dispositions des articles 66 et 67 du code du travail sont punies d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams. Cette sanction parait moins dissuasive par rapport à l'impact d'un licenciement collectif qui peut être massif et abusif.

III - Le certificat du travail

A la cessation d'un contrat du travail l'employeur doit en vertu de l'article 72 du code du travail délivrer au salarié concerné un certificat du

travail dans un délai maximum de huit jours sous peine de dommages intérêts.

Outre cette sanction civile consistant en le paiement de dommages intérêts, l'article 72 incrimine le défaut de la mise à la disposition du salarié du certificat de travail, le défaut de mention dans le certificat de l'une des indications prescrites par l'article 72[15] ou le défaut de remise dudit certificat dans le délai précité.

Le droit pénal du travail a assorti la quasi-totalité des violations des dispositions encadrant les conditions du travail de sanctions pénales. Les domaines classiques de la relation du travail qui étaient régis dans certains aspects par le code des obligations et contrats ont été conquis par le droit pénal du travail.

15 Les principales mentions sont la date d'entrée en service du salarié, la date de sortie et les postes occupés.

Chapitre III : Le droit pénal de l'hygiène et de la sécurité du travail

La naissance du droit pénal du travail est liée à l'incrimination des atteintes aux normes d'hygiène et de sécurité du travail et à leur sanction. La sanction de ces atteintes tend à la protection de la vie et de l'intégrité physique qui est une finalité permanente de la répression pénale.

La sécurité au travail fait l'objet de nombreuses infractions qui peuvent être regroupées en deux grandes catégories.

La première comprend les infractions du code du travail qui sont applicables à la sécurité au travail. Celles-ci consistent essentiellement en des délits d'homicides et de blessures involontaires

La deuxième catégorie englobe les infractions au code du travail qui concernent spécialement la sécurité au travail.

L'incrimination et la sanction en matière de sécurité au travail forment un dispositif pénal important et dual. Les infractions au code du travail ont une fonction de nature principalement répressive alors que celles du code du travail ont une finalité prioritairement préventive d'où une complémentarité au niveau des sanctions et une unicité infractionnelle.

La constitution des délits inhérents aux atteintes involontaires à la vie et l'intégrité physique qui sont les seules infractions du code pénal est subordonnée à la réalisation matérielle d'une atteinte à la vie ou à l'intégrité physique, c'est à dire à la survenance d'un accident du travail.

Les éléments moraux de ces délits sont la maladresse, l'imprudence, l'inaction, la négligence, le manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la réglementation.

Dans les législations du travail, les infractions en matière de sécurité au travail sont des infractions formelles.[1] Celles-ci peuvent être sanctionnées sans qu'il y ait atteinte à l'intégrité physique, survenance d'un accident …

En matière de sécurité au travail, le rôle du droit pénal du travail ne se réduit pas à punir les atteintes à l'intégrité physique des travailleurs mais il s'attache aussi à prévenir la survenance de tels dommages

Les premiers objets du droit travail ont été d'assurer la protection des enfants, des femmes et la sécurité physique du salarié face aux risques de maladies ou d'accidents que leur fait causer le travail au sein de l'entreprise. Le droit du travail s'est donc développé en tant que droit protecteur du corps des ouvriers et par la suite de leur moralité et de leur santé mentale d'abord par les normes d'hygiène et de sécurité et par la réglementation ultérieure d'autres conditions du travail.

Le droit national des conditions du travail[2] comprend les normes d'hygiène et de sécurité et d'autres éléments constitutifs des conditions du travail tels la durée dut travail, les congés annuels payés, le repos hebdomadaire, les jours fériés et des conditions du travail particulières propres à certaines catégories de salariés dont les enfants, les femmes, les handicapés et les travailleurs temporaires.

Section I : Les normes d'hygiène et de sécurité dans le droit national

Le corpus juridique de l'hygiène et la sécurité du travail comprend les dispositions législatives figurant dans le code du travail, les textes réglementaires (décrets et arrêtés pris pour son application) et d'autres textes juridiques de différentes natures adoptés avant ou après le code du travail et qui sont encore ne vigueur.

I - Dans le code du travail

Le code du travail consacre ses articles 281 à 303 aux dispositions générales d'hygiène et de sécurité et renvoie à des mesures réglementaires pour la réglementation détaillée des questions de la santé au travail.

1 Hennebelle Diane, La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste Revue Droit Social n° 11, novembre 2001.

2 Bouharrou Ahmed, le droit des conditions du travail (la santé et la sécurité au travail), Edition Maarif 2010.

Les dispositions générales du code du travail encadrant l'hygiène et la sécurité du travail comprennent des obligations à la charge des employeurs d'une part et des interdictions tendant à la préservation de la santé des travailleurs d'autre part

En vertu de l'article 281 du code du travail qui a une portée générale l'employeur « doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évacuation des eaux résiduaire et d élevage et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires, la tutelle et le couchage des salariés».

Les locaux de travail doivent être aménagés de façon à assurer la sécurité des salariés et faciliter la tache des salariés handicapés y travaillant (article 282 du code).

Quant aux machines, outils et engins affectés au travail, ils «doivent être munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour le salarié. »

Les pièces mobiles des machines telles que bielles, volants de moteur, roues, arbres de transmission, engranges, cônes ou cylindres de friction, doivent elles aussi être munies d'un dispositif de protection ou séparées des salariés. Il en est de même des courroies ou câbles qui traversent les lieux de travail ou qui sont actionnés au moyen de poulies de transmission à moins de 2 mètres du sol.

En outre le code du travail interdit par l'article 283 «d'acquérir ou de louer des machines ou de pièces de machines présentant un danger pour les salariés» (article 283 du code du travail). Il interdit également à l'employeur « de permettre à ses salariés l'utilisation, dans des conditions contraires à celles fixées par voie réglementaire, de produits ou substances d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité ».

Pour les produits utilisés, lorsqu'ils consistent en substances ou préparations dangereuses, l'employeur doit s'assurer qu'ils comportent sur leur emballage un avertissement du danger que présente leur emploi.

Le code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation d'information des salariés sur la protection contre les dangers et risques. Celui-ci est doit assurer « sur les lieux du travail, à une place convenable habituellement fréquentée par les salariés, un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre » (article 289 paragraphe 2).

Le code interdit à tout salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place et ne doit pas rendre inopérants les dispositifs de protection dont la machine est dotée.

En outre, il est interdit de demander à un salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place ou de transporter manuellement des charges dont le poids est susceptible de compromettre sa santé et sa sécurité.

Outre ces dispositions législatives régissant la santé et la sécurité, il y a toute une série de dispositions réglementaires fixant des mesures générales et particulières

II - Les règles d'hygiène et de sécurité dans l'arrêté du 12 mai 2008

L'arrêté du 12 mai 2008 abroge celui du 4 novembre 1952[3] et réglemente les mesures générales et particulières relatives à l'hygiène et la sécurité du travail. A ce titre il régit l'aménagement des locaux du travail, la préservation de l'hygiène et la sécurité des salariés dans les locaux du travail, l'ambiance dans les locaux du travail, l'aération, le chauffage, l'éclairage des locaux du travail, la prévention contre les risques dus au bruit, les locaux réservés aux repas et à l'hébergement des salariés et la prévention contre les incendies.

A - L'aménagement des locaux

Les locaux du travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et faciliter la tache des salariés handicapés y travaillant.[4]

3 BO n° 2099 du 16/1/1953 modifié par l'arrêté du 11 avril 1953 (BO n° 2114 du 1 mai 1953) et par le décret n° 2-56-604 du 11 septembre 1956 (BO n° 2291 du 21/9/1956).
4 Article 282 du code du travail.

L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°93-08 du 12 mai 2008 fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles 281 à 291 du code du travail précise les modalités de l'aménagement des locaux.

Les bâtiments abritant les locaux du lieu du travail doivent être solides. Les portes et portails en va et vient doivent être transparents ou posséder des panneaux transparents. Un marquage doit être apposé à hauteur de vue sur les portes transparentes. Les parties transparentes doivent être constituées de matériaux de sécurité ou être protégés contre l'enfoncement de sorte que les travailleurs ne puissent être blessés en cas de bris de tomber.

Les portes et portails coulissant doivent être munis du système de sécurité en vue de les empêcher de sortir et de chuter lorsqu'ils s'ouvrent vers le haut. Ils doivent être

B - La préservation de l'hygiène et de la sécurité des salariés dans les locaux du travail

Cette préservation se fait par les mesures suivantes contenues dans le chapitre 2 (articles 4 à 10 de l'arrêté) : le nettoyage et la désinfection des locaux du travail, la mise à la disposition des salariés des installations sanitaires, vestiaires, lavabos, douches et toilettes.

En vertu de l'article 4 de l'arrêté, les locaux du travail doivent être tenus dans un état constant de propreté. Le sol des établissements doit être nettoyé au moins une fois par jour.

Les murs des locaux du travail doivent être recouverts d'enduits ou de peinture d'un ton clair ou de chaux. L'enduit doit être refait aussi souvent que nécessaire.

Dans les locaux où le sol est constitué de la terre battue, il sera procédé au nivelage du sol aussi souvent que nécessaire.

Pour les locaux du travail où il y a utilisation des matières organiques périssables ou altérables ou dans lesquels on manipule des chiffons ainsi que dans ceux où la nature des travaux qui y sont effectués rend le sol constamment humide. Le sol devra être imperméabilisé et nivelé et devra présenter une perte régulière d'un millimètre au minimum dans la direction

de la conduite d'évacuation des eaux de lavage. Les murs doivent être recouverts d'un enduit facilitant le lavage.

Les résidus putrescibles ne devront pas demeurer dans les locaux réservés au travail et doivent être enlevés.

Dans les locaux de travail où la nature des travaux exécutés rend le sol constamment humide, les emplacements où les salariés travaillent doivent être équipés d'un plancher suffisamment élevé pour éviter le contact direct entre les pieds des salariés et l'eau ou les liquides répandus sur le sol à moins que les salariés ne soient munis de chaussures de sécurité.

Par ailleurs l'atmosphère des locaux du travail doit être constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection.

Les conduites des évacuations des eaux résiduaires ou de lavage ainsi que les conduites de vidange doivent être étanches et entourées d'une maçonnerie étanche.

Les travaux dans les puits, conduits de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz nocifs ne devront être entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace.

Pour permettre aux travailleurs d'assurer leur propreté individuelle, les employeurs sont tenus par l'article 7 de mettre à la disposition des salariés des vestiaires et des lavabos

Les lavabos doivent être installés dans les locaux spéciaux et isolés de ceux affectés au travail et situés à leur proximité.

Les vestiaires et les lavabos doivent être aérés, éclairés et convenablement chauffés en cas d'abaissement de la température pendant l'hiver dans les régions froides et être en état constant de propreté.

Les vestiaires et les lavabos des hommes et des femmes doivent être séparés dans les établissements occupant un personnel mixte.

Les lavabos doivent être munis en eau potable à raison d'un robinet au moins pour cinq salariés. Dans les établissements où sont effectués des

travaux insalubres ou salissants, des douches doivent être mis à la disposition des salariés.

L'employeur doit installer au moins une toilette et un urinoir pour 25 salariés. Dans les établissements occupant plus de 50 salariés des toilettes à siège doivent être installés pour être mises à la disposition des femmes enceintes.

Dans les établissements employant plus 100 salariés, l'employeur doit désigner un salarié pour les nettoyer.

C - L'ambiance des locaux du travail : aération, chauffage, éclairage des locaux du travail et la prévention contre les risques dus au bruit

L'homme en tant que salarié «vit et travaille dans un environnement qu'on peut caractériser par des mesures physiques : milieu thermique, milieu sonore, milieu lumineux, milieu vibratoire. Il ne peut conserver l'intégrité de son organisme que si ces milieux physiques ne dépassent pas certaines limites».[5]

L'article 11 de l'arrêté dispose que l'air doit être renouvelé dans les locaux fermés où les salariés sont appelés à y séjourner ou pour exécuter leurs taches.

Cette mesure a pour finalité de maintenir un état de pureté de l'atmosphère pour préserver la santé des salariés d'une part et d'éviter les élévations excessives de la température, les odeurs désagréables et les condensations.

5 Laville Antoine, L'ergonomie, PUF, Que Sais-je ? Première édition 1976.

Les tableaux suivants reflètent les niveaux d'éclairage établis

Locaux affectés au travail et leurs dépendances	Valeurs minimales d'éclairement
- Voies de circulation intérieure	40 lux
- Escaliers et entrepôts	60 lux
- Locaux de travail, services sanitaires	120 lux
- Locaux aveugles affectés à un personnel permanant	200 lux

Espaces extérieurs	Valeurs minimales d'éclairement
- Zones et voies de circulation extérieures	10 lux
- Zones extérieures où sont effectués des travaux à caractère permanant	40 lux

L'employeur fixe les règles d'entretien périodique des matériaux d'éclairage. Ces règles d'entretien doivent être consignées dans un document qui doit être communiqué aux membres du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut aux représentants syndicaux et aux délégués des salariés.

La préservation de la santé et la sécurité exige également la lutte contre les risques résultant du bruit.

Pour atteindre cet objectif, l'article 16 de l'arrêté oblige l'employeur à procéder à un mesurage du bruit subi pendant le travail, de façon à identifier les salariés pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de 135 dB.

Dans ce but, l'employeur effectue, pour ces salariés un mesurage du niveau d'exposition sonore quotidienne et, le cas échéant, du niveau de pression acoustiques de crête.

Le mesurage doit être périodique. L'employeur doit y procéder tous les trois ans en cas de modification des installations ou des modes de travail susceptibles d'entraîner une élévation des niveaux de bruit.

Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un salarié dépasse le niveau de 85 dB ou lorsque la pression acoustique dépasse 135 dB l'employeur établit un programme de mesurage du bruit ou il procède à l'organisation du travail pour réduire l'exposition au bruit.

En outre lorsque cette exposition dépasse ces normes précitées, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés des protecteurs individuels. Il prend toutes les dispositions pour que ces protecteurs soient utilisés.

Ces protecteurs doivent être adaptés aux salariés et à leurs conditions du travail, garantir que l'exposition sonore quotidienne résiduelle soit inférieure au niveau de 85 dB et que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie par ce dernier atteste qu'il ne présente pas de contre 6 indication médicale à ces travaux.

Le salarié concerné doit faire l'objet d'une surveillance médicale ultérieure pour diagnostiqueur toute insuffisance auditive causée par le bruit et ce, pour assurer la conservation de la fonction auditive.

Les résultats des examens médicaux doivent être conservés pendant 10 ans après la cessation de l'exposition du salarié au bruit.

Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par le salarié dépasse le niveau de 85 dB ou lorsque la pression acoustique dépasse le niveau de 135 dB, les salariés concernés doivent être informes et recevoir une formation adéquate, avec le concours du médecin du travail sur :

- Les risques résultant de l'exposition au bruit au sens de l'ouïe ;
- Les moyens mis en place pour éviter les risques ;
- L'obligation de se conformer aux mesures de prévention et de protection prévues par le règlement intérieur de l'établissement ;
- Le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels ;
- Le rôle de la surveillance médicale de la fonction auditive.

D - Les locaux réservés aux repas et à l'hébergement des salariés

En vertu de l'article 21 de l'arrêté du 12 mai 2008, les salariés doivent prendre leurs repas dans les locaux réservés à cet effet durant la période et dans les conditions prévues dans le règlement intérieur de l'établissement.

Si l'établissement où le nombre de salariés qui désirent prendre régulièrement leurs repas est au moins égal à 25, l'employeur doit, après avis des comités d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des représentants syndicaux et des délégués des salariés, mettre à leur disposition un local de restauration.

Ce local doit comporter des sièges et des tables en nombre suffisant et un robinet d'eau potable fraîche et chaude pour chaque 10 salariés. Il doit en outre être pourvu d'un réfrigérateur pour conserver les aliments et les boissons et d'une installation pour réchauffer les plats.

Toutefois, si ce nombre de travailleurs désirant prendre leurs repas est inférieur à 25, l'employeur est obligé de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de prendre leurs repas dans des conditions décentes.

S'agissant des locaux réservés à l'hébergement des salariés, l'article 22 de l'arrêté dispose que « la surface et le volume des locaux réservés à l'hébergement ne doivent pas être inférieur à 6 mètres carrées et 15 mètres cubes pour chaque salarié. »

Ces locaux doivent avoir une hauteur supérieure à 1,90% mètre, être aérés d'une façon permanente et maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.

Les dortoirs ne doivent pas abriter plus de six salariés. Les lits doivent être éloignés les uns des autres de 80 centimètres au moins. Les dortoirs doivent être pourvues de literies et de mobiliers nécessaires qui doivent être maintenus propres et en bon état

E - La prévention contre les incendies

L'arrêté consacre ses articles 25 à 39 à la question de la prévention des risques contre les incendies. Les matières inflammables susceptibles de causer des incendies sont classées par l'article 25 en trois groupes :

- Le premier groupe englobe les produits qui sont facilement inflammables. Il comprend les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique présente de grandes divisions, susceptibles de former avec l'air un mélange.

- Le deuxième groupe les produits extrêmement inflammables. Il forme un ensemble de matières susceptibles de prendre feu presque instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie.
- Le troisième groupe est composé de produits comburants, c'est à dire, les matières combustibles moins inflammables que le premier et le deuxième groupe précités

Pour ces différents produits inflammables, des mesures de prévention appropriées sont prévues.

En vertu de l'article 26 de l'arrêté, les locaux où sont entreposés ou manipulés des produits facilement inflammables ne doivent être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ou par des lampes extérieures derrière un verre dormant.

Ces locaux ne doivent contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil susceptible de donner lieu à une production extérieure d'étincelle ou présentant des parties qui peuvent être portées à l'incandescence.

Pour des raisons de prévention, ces locaux doivent être ventilés et il est interdit d'y fumer. Un avis de cette interdiction doit être affiché.

En application de l'article 27, dans tout local où sont entreposés ou manipulés des produits facilement ou extrêmement inflammables ou des produits carburants, aucun poste habituel de travail ne doit se trouver à plus de 10 mètres d'une issue.

Au cas où les fenêtres de ces locaux sont pourvues de grilles ou de grillages, ceux-ci doivent s'ouvrir très facilement de l'intérieur.

En outre cet article interdit de déposer et de laisser séjourner des produits des produits facilement ou extrêmement inflammables dans les escaliers, les passages et couloirs ou sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux de travail et bâtiments.

Les récipients mobiles contenant des produits facilement ou extrêmement inflammables doivent être étanches. S'ils sont mobiles en verre, ils seront munis d'une enveloppe métallique également étanche.

Les chiffons, cotons et papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent être, après leur utilisation enfermée dans des récipients métalliques clos et étanches.

Pour faciliter des évacuations rapides du personnel et de la clientèle en cas d'incendies, il y a obligation pour les bâtiments abritant des lieux d'entreprises et établissements d'avoir des issues et dégagements judicieusement répartis.

III - Dans d'autres textes juridiques

Le code du travail dispose dans l'article 587 que «demeurent provisoirement en vigueur les textes pris en application des dahirs, des décrets royaux portant loi et des dahirs portant loi (….) tant qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi», c'est-à-dire la loi 65-99 portant code du travail. Cette disposition pose problème car les anciens textes juridiques qui sont des décrets et des arrêtés régissant l'hygiène et la sécurité du travail pris en application des différents dahirs ou lois constitutives du droit du travail contiennent des infractions qui sont passibles de sanctions figurant dans des dahirs ou des lois qui ont été abrogées par le code du travail d'où le problème de l'identification des sanctions applicables.

L'analyse du contenu des textes relatifs à l'hygiène et à la sécurité adoptés avant 2004 (date d'entrée en vigueur du code du travail), il y a beaucoup de dahirs, décrets et arrêtés qui traitent différentes matières comme les rayonnements ionisants[6], l'importation, l'achat, la vente, le transport et l'emploi de la céruse[7], l'arrêté déterminant les mesures particulaires de protection applicables aux établissements dans lesquels sont mis en œuvre les rayons X[8], l'arrêté déterminant les mesures d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé aux intoxications par l'hydrogène arsénié[9] et l'arrêté fixant la liste des travaux

6 La loi n° 005-71 du 12/10/1971 relative à la protection contre les rayonnements ionisants.
7 Dahir du 9/5/1931 modifié par le dahir du 29/5/1933 complété par le dahir du 2/3/1935.
8 Arrêté du 1/8/1951 interdisant l'emploi du passivant à base de composés arsenicaux dans les travaux de décapage et de détartrage.
9 Arrêté du 23/4/1952.

industriels pour l'exécution desquels des mesures d'hygiène et de sécurité doivent être observées pour éviter l'intoxication saturnine[10].

D'autres textes récents ont été adoptés pour régir des questions particulières de l'hygiène et la sécurité. Il s'agit à titre d'exemple du décret n° 2-98-975 du 23/1/2001 relatif à la protection des travailleurs exposés aux poussières d'amiante[11] et le décret n° 2-08-528 du 21 mai 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieur à 1 % en volume[12]. Il est à souligner que les violations des dispositions contenues dans ces deux décrets ne sont assorties d'aucune sanction d'où le problème de leur effectivité.

Section II : Les sanctions des violations des règles d'hygiène et de sécurité du travail

Les peines dont sont passibles les violations des normes d'hygiène et de sécurité sont contenues dans le code du travail et dans le code pénal.

I - Les sanctions instituées par le code du travail

Le code du travail institue les amendes et la fermeture de l'établissement en tant que sanctions aux infractions aux dispositions établissant les normes de santé et sécurité au travail

A - Les amendes

Les violations des dispositions des articles 281 du code qui institue des obligations en matière de propreté des locaux du travail et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs, 282 régissant l'aménagement des locaux pour assurer la sécurité du travail, 284 imposant des mesures de sécurité dans les puits, les trappes ou ouvertures de descentes et les escaliers, 286 sur la protection des machines pour éviter les risques ainsi que l'article 287 interdisant à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme

10 Arrêté du 10/9/1953.
11 BO n° 4870 du 1/2/2001 (en français).
12 BO n°5740 du 4/6/2009.

étant susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité sont sanctionnées par l'article 296 par une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Quant aux infractions aux dispositions des articles 283 qui interdit l'acquisition ou la location des machines ou de pièces de machines présentant un danger pour les salariés et non munies de dispositifs de protection, 288 obligeant l'employeur à indiquer les substances ou préparations dangereuses sur leur emballage un avertissement du danger, 298 concernant l'information sur les dispositions légales relatives à la protection contre les dangers des machines et l'affichage d'un avis lisible indiquant les dangers résultant des machines ainsi que les mesures à prendre pour les éliminer, interdit à tout salarié d'utiliser des machines sans moyen de protection, 290 sur les examens médicaux des salariés, et 291 sur l'assimilation du temps consacré au respect des normes d'hygiène à un temps effectif du travail et payé, elles sont sanctionnées d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams par l'article 297 du code du travail.

En cas de récidive, c'est-à-dire si une infraction similaire est commise au cours des deux années, l'amende sera portée au double et ce en vertu de l'article 299.

Le non communication des «dispositions et les mesures concernant la préservation de la santé et la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines (obligation établie par l'article 24) est punie par l'article 25) d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams. Cette amende est portée au double en cas de récidive, c'est à dire, si un fait similaire a été commis dans le courant de l'année suivant celle où un jugement définitif a été prononcé.

Dans le cadre du droit pénal des institutions représentatives du personnel le code du travail établit des infractions relatives aux dispositions régissant la mise en place, l'organisation et le fonctionnement du comité de sécurité et d'hygiène établies par les articles 336 à 343 du code du travail peuvent être commises par l'employeur du fait de sa responsabilité dans la mise en place du comité, l'obligation d'envoi d'une copie du rapport de la constatation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ou de la maladie d'origine professionnelle et de la tenue d'un registre spécial.

D'autres infractions peuvent être commises par le comité lui même comme le non exercice des attributions, le dysfonctionnement ….

Les violations des dispositions encadrant l'organisation et le fonctionnement du comité de sécurité et d'hygiène sont sanctionnées par l'article 344 du code qui se limite à une formulation globale en vertu de laquelle « le non respect des dispositions du présent chapitre est passible d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams ». Cette sanction est-elle applicable uniquement aux employeurs en situation régulière ou aussi aux membres du comité de sécurité et d'hygiène. ?

La sanction des violations des dispositions relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité figurant dans l'arrêté du 2 mai 2008 pose problème alors que celles-ci sont d'une importance cruciale pour le respect et la protection la santé des travailleurs. Compte tenu du principe de la légalité des délits et des peines et étant donné que la sanction relève du domaine de la loi et que le code du travail ne dispose pas que telle ou telle sanction est destinée à la répression des infractions aux textes réglementaires, toutes les violations risquent de demeurer non impunies.

B - La fermeture de l'établissement

La fermeture d'établissement est une sanction qui peut être prononcée contre les personnes morales. Elle peut être prononcée en cas de non respect de la réglementation des prix, des règles de fraude et de législation du travail Elle a été instituée par l'ancienne réglementation du travail. En tant que sanction, la fermeture de l'établissement en fonction de la volonté du législateur peut être soit provisoire, soit définitive.

1 - La fermeture provisoire

En cas de violations des prescriptions législatives ou réglementaires que la procédure de mise en demeure soit ou non applicable[13], le tribunal peut sur la base de l'article 300 du code du travail «prononcer une condamnation

13 En vertu de l'esprit de cette disposition, les sanctions contre l'employeur personne physique ou morale peuvent être prononcées suite à l'établissement des mises en demeure ou directement.

assortie de la fermeture temporaire de l'établissement. Cette fermeture ne peut être inférieure à dix jours ni supérieure à six moins»[14].

Pendant la fermeture décidée par voie judiciaire, l'employeur concerné est tenu de payer les salaires du personnel pendant cette fermeture.

2 - La fermeture définitive

La fermeture définitive ne peut être prononcée qu'en cas de récidive. En tant que sanction elle doit être prononcée conformément aux articles 90 deuxième alinéa et 324.

Cette fermeture précise l'article 300 du code du travail, entraîne l'interdiction visée à l'article 90 alinéa 2 du décret. Ce dernier article dispose que «la fermeture, dans les cas prévus par la loi, d'un établissement commercial ou industriel, ou de tout autre établissement, entraîne l'interdiction d'exercer dans le même local de la même profession ou la même activité, soit par le condamné, soit par un membre de sa famille, soit par un tiers auquel le condamné l'aurait vendu, cédé ou donné à bail, soit par la personne morale ou l'organisation à laquelle il appartenait au moment du délit ou pour le compte de laquelle il travaillait »

II - Les sanctions établies dans le code pénal

Le code pénal marocain, à l'instar d'autres législations pénales contient des infractions susceptibles de s'appliquer aux relations du travail notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. Il s'agit surtout d'infractions d'homicide et de blessures involontaires qui peuvent être causées par l'inobservation des règles de sécurité et d'hygiène du travail.

A - Les infractions d'homicides et de blessures involontaires

L'article 432 du code pénal incrimine l'homicide involontaire qui peut être causé par maladresse, imprudence, négligence ou inobservation des règlements en vigueur par quiconque. Le coupable est quiconque, c'est-à-dire ca peut être l'employeur, le préposé, le délégataire, un salarié etc….

14 La durée de fermeture est identique à celle prévue par l'article 90 dernier alinéa affirmant que « lorsque la fermeture du local est prononcée à titre temporaire, elle ne peut sauf dispositions contraires, être inférieure à dix jours ou être supérieure à six mois ».

Le fait de causer de manière volontaire des blessures, coups ou maladies entrainant une incapacité de travail personnel de plus de six jours est érigé en délit par l'article 433 du code du travail

Ces infractions peuvent être commises dans la relation du travail ou en dehors de cette relation. Quelles sont les sanctions pénales dont ces infractions sont assorties ?

B - La sanction de l'homicide et des blessures involontaires

Le délit d'homicide est passible en vertu de l'article 432 du code pénal de l'emprisonnement de trois mois à cinq ans et d'une amende de 250 à 1.000 dirhams tandisque les blessures involontaires, elles sont assorties en application de l'article 433 du code pénal de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 500 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement.

Ces sanctions pénales ont selon un auteur une fonction principalement répressive alors que celles instituées dans les législations du travail sont essentiellement préventives[15].

C - La sanction pénale des infractions aux décrets et arrêtés pris par l'autorité administrative

Le code pénal intervient aussi pour la répression des violations des prescriptions et des arrêtés légalement pris par l'administration. Dans ce cadre l'article 609-11 dispose que « sont punis de l'amende de 10 à 120 dirhams :

11 : Ceux qui contreviennent aux décrets et arrêtés légalement pris par l'autorité administrative lorsque les infractions à ces textes ne sont pas réprimées par des dispositions spéciales ».

L'administration peut incriminer certains actes dans différents domaines dont la relation du travail, les conditions du travail et l'hygiène et la sécurité du travail. Or en vertu de l'article 27 de la constitution de 1/7/2011 « la

15 Rebut D, Le droit pénal de la sécurité au travail, Droit Social, novembre 2000, p 982.

détermination des infractions et des peines qui leur sont applicables » sont du domaine de la loi.

Dans le domaine de la législation du travail, il y a des décrets et des arrêtés qui peuvent ne pas être assorties de peines en cas de violations de leurs dispositions. A ce titre on peut citer le décret du 23/1/2001 relatif à la protection des travailleurs exposés aux poussières d'amiante et celui du 21/5/2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène.

Ainsi ces incriminations peuvent donc être passibles de l'amende prévue par l'article 609-11 précité qui comble les lacunes en matière de sanctions.

Les dispositifs législatifs et réglementaires régissant la sécurité et l'hygiène du travail adoptés dans le cadre du code du travail sont importants mais revêtent un caractère général. Ils sont applicables à toute activité et à tout établissement. Une réglementation sectorielle destinée à fixer les conditions d'hygiène et de sécurité par branche d'activité et par risque s'avère nécessaire.

Les sanctions des violations des règles d'hygiène et de sécurité établies dans le code du travail sont les amendes et la fermeture provisoire ou définitive de l'entreprise. Celles instituées dans le cadre du code pénal sont contraignantes car elles consistent en l'emprisonnement, l'amende et la fermeture.

Section III : Le droit de la médecine du travail : dispositions et sanctions

Le droit de la médecine du travail en tant que lot du droit du travail comprend l'obligation de création d'un service médical du travail, l'organisation et le fonctionnement du service médical, le statut du médecin et des sanctions en cas de violations de ses prescriptions.

I - Les principaux éléments du droit de la médecine du travail

A - L'obligation de création du service médical du travail

Les entreprises industrielles, commerciales, d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances occupant cinquante salariés au moins et celles effectuant des travaux exposant les

salariés au risque de maladies professionnelles telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles doivent en vertu de l'article 304 du code du travail créer un service médical indépendant.

Les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui emploient moins de cinquante salariés « doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail » (art 305 du code du travail).

Le service médical interentreprises doit accepter l'adhésion de tout établissement relevant de sa compétence, sauf avis contraire du délégué chargé du travail.

B - L'organisation et le fonctionnement du service médical du travail

Le service médical indépendant ou interentreprises est administré par le chef du service médical qui doit adresser chaque année à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin chargé de l'inspection du travail et aux délégués des salariés et, le cas échéant aux représentants des syndicats dans l'entreprise ou, lorsqu'il s'agit des entreprises minières soumises au statut minier, aux délégués de sécurité un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente ».

Le fonctionnement des services médicaux du travail est assuré par un ou plusieurs médecins dénommés « médecins du travail » qui doivent exercer personnellement leurs fonctions.

Les services du travail indépendants ou interentreprises doivent, en application de l'article 315 du code du travail, s'assurer à temps complet, le concours d'assistants sociaux ou d'infirmiers diplômés d'Etat ayant reçu, conformément à la législation en vigueur, l'autorisation d'exercer les actes d'assistance médicale et dont le nombre est fixé en fonction de l'entreprise par l'article 1 décret n° 2-05-751 du 13/7/2005[16] comme suit :

16 BO n° 5336 du 21/7/2005, p 559 (en français).

En outre un service de garde médicale doit être assuré en vertu de l'article 316 du code du travail. Le décret n° 2-05-751 du 13/7/2005 fixe les règles et les conditions du fonctionnement de ce service et prévoit dans son article 2 que « le service de garde médicale dans les entreprises et les établissements est assuré par un infirmier ou une infirmière »

Lorsqu'un service médical est suffisamment important pour occuper deux médecins à temps complet, il doit y avoir un second cabinet médical.

Les conditions d'équipement des locaux réservés à la médecine du travail sont fixées par l'arrêté n° 3124-10 du 22 décembre 2010[17]

C - Le statut du médecin du travail

Le médecin du travail doit être titulaire d'un diplôme attestant qu'il est spécialiste en médecine du travail. Il doit être inscrit au tableau de l'ordre des médecins et avoir l'autorisation d'exercer. Il est lié à l'employeur ou au chef du service médical interentreprises par contrat du travail (article 312). Il est salarié. En tant que médecin, il doit respecter les règles de la déontologie professionnelle.

Le code du travail a établi un statut protecteur pour le médecin du travail. Etant un salarié protégé, le médecin du travail doit, en vertu de l'article 314 «en toutes circonstances accomplir sa mission en tout liberté et indépendance, que ce soit envers l'employeur ou les salariés et ne doit prendre en compte que les considérations dictées par sa profession ». Dans cette perspective protectrice, le législateur a subordonné toute mesure que l'employeur ou le chef du service médical envisage de prendre à l'égard du médecin du travail à une décision approuvée par l'agent chargé l'inspection du travail et ce après avis du médecin inspecteur du travail.

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder toutes facilités au médecin du travail pour lui permettre d'une part, de contrôler le respect des conditions du travail dans l'entreprise, plus particulièrement en ce qui concerne les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, d'autre part de collaborer avec les médecins donnant leurs soins aux salariés.

17 BO n° 5902 du 23/12/2010, p 5406 (en arabe).

Il doit également consulter le médecin sur toutes les questions d'organisation technique du service médical du travail, sur les nouvelles techniques de production et sur les substances du travail et la composition de nouveaux produits employés.

Le médecin du travail est tenu au secret des dispositifs industriels et techniques et de la composition des produits employés. Il doit déclarer tous les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance ainsi que les symptômes ou maladies pouvant avoir un caractère professionnel.

D - Les attributions du médecin du travail

Le médecin du travail à un rôle essentiellement préventif qui consiste à procéder sur les salariés aux examens nécessaires notamment à l'examen médical d'aptitude lors de l'embauchage, à surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité et à éviter les risques professionnels. Toutefois il peut exceptionnellement donner, des soins en cas d'urgence à l'occasion d'accidents du travail ou de maladies survenus dans l'établissement. En outre il est habilité à proposer des mesures individuelles tels que les mutations ou les transformations de postes.

Il accomplit le rôle de conseiller de l'employeur en ce qui concerne :

- La surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise ;
- La protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des mesures qui menacent leur santé ;
- La surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié et
- L'amélioration des conditions du travail

Il tient une fiche d'entreprise qu'il actualise de manière régulière. Cette fiche comporte les risques et maladies professionnelles, s'ils existent ainsi que le nombre de salariés exposés à ces risques et maladies.

Il doit consacrer aux salariés un temps fixé pat l'arrêté du ministre de l'emploi n° 3121-10 du 23/11/2011 comme suit :

Dans les établissements ne nécessitant pas une surveillance particulière : 1 heure par mois pour 20 salariés ou pour 10 salariés lorsque ces derniers sont âgés de moins de 18 ans

Dans les établissements exigeant une surveillance particulière, une heure par mois pour 10 salariés.

II - Les incriminations et les sanctions en droit de médecine du travail

Quelles sont les principales infractions au droit de la médecine du travail ? Quelles sont les sanctions dont elles sont passibles ?

A - Les principales infractions au droit de la médecine du travail

Les violations des différentes dispositions constitutives du droit de la médecine du travail sont incriminées par l'article 335 du code du travail. Elles comprennent les actes répréhensibles suivants :

- La non-création du service médical indépendant ou du service médical -interentreprises conformément aux conditions fixées par l'arrêté n° 3124-10 du 22 novembre 2010 ;
- Le refus d'adhésion d'une entreprise ou établissement à un service médical interentreprises entrant dans sa compétence ;
- L'entrave à l'exercice des missions du médecin du travail ;
- La non consultation du médecin du travail au sujet des questions d'organisation technique du service médical du travail, des nouvelles techniques de production et sur les substances et produits nouveaux prévues par l'article 322 du code du travail ainsi que sa non-information de la composition des produits utilisés dans l'entreprise ;
- Le non respect des dispositions prévues par l'article 329 concernant le temps que le médecin doit consacrer aux salariés ;
- Le non-envoi du rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical indépendant et du service interentreprises conformément au modèle fixé par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3125.10 du 22 novembre 2010 à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail, aux délégués des salariés et le cas échéant aux représentants des syndicats dans l'entreprise.

- Le non emploi d'assistants sociaux et d'infirmiers ou le concours de ces auxiliaires non assuré à plein temps ou en nombre inférieur à celui prévu par le décret n° 2-05-751 du 13 juillet 2005.[18]
- Le non respect des obligations prévues par l'article 327 consacrés aux visites à effectuer au moment de l'embauche ou en cas d'absences répétées ou lorsqu'il s'agit de situation d'exposition de travailleurs aux risques.
- Non respect des dispositions de l'article 328 prévoyant l'obligation faite à l'employeur de prendre en charge des examens complémentaires demandés par le médecin du travail ou nécessités par le dépistage de maladies professionnelles ou de maladies contagieuses ;
- Non respect des dispositions de l'article 331 prévoyant que « lorsque le service médical est suffisamment important pour occuper deux médecins à temps complet, il doit y avoir un second cabinet ».

B - La sanction des violations des dispositions régissant la médecine du travail

Les infractions au droit de la médecine du travail sont nombreuses et variées. En tant que composante principale du droit de la santé au travail, le droit de la médecine du travail a pour finalité de préserver la santé et l'intégrité physique des travailleurs. Compte tenu de cette finalité, les violations de ses règles devraient être assorties de sanctions dissuasives, efficaces et appropriées pour pouvoir garantir le droit à la vie.

Le code du travail n'a établi que l'amende en tant que sanction pénale pour réprimer les violations des règles régissant la médecine du travail et ce malgré leur gravité.

Le montant de cette amende qui est de 2.000 à 5.000 dirhams n'est pas dissuasif. Cette sanction est destinée à réprimer toutes les violations du droit de la médecine du travail de manière uniforme alors que le degré de gravité diffère d'une infraction à une autre.

18 BO n° 5336 du 21/7/2005, p 559.

Chapitre IV : Le droit pénal des rapports collectifs du travail

Le droit pénal du travail intervient dans le domaine des rapports collectifs du travail pour protéger les institutions représentatives du personnel, interdire les discriminations à leur égard, assurer l'application et l'effectivité des règles conventionnelles du travail et sanctionner certains actes délictuels en relation avec le règlement des conflits collectifs.

Section I : Le droit pénal des institutions représentatives du personnel

Le droit du travail crée cinq institutions représentatives du personnel[1]. Certains sont anciennes comme la délégation du personnel et la représentation syndicale[2]. D'autres ont vu le jour avec l'adoption du code du travail en 2004. Il s'agit du comité d'entreprise[3], du comité de sécurité et d'hygiène[4] et du représentant syndical dans les établissements occupant 100 salariés et plus[5].

Le droit du travail fixe l'objet et les attributions de ces instances, leurs modes d'organisation et du fonctionnement et leur assure une protection justifiée par l'importance de l'exercice des mandats de représentation.

Le droit pénal du travail est intervenu pour incriminer les entraves et les discriminations qui peuvent affecter ces institutions et assurer leur fonctionnement régulier d'où le droit pénal des institutions représentatives du personnel[6].

---

1 Dahir 16/9/1955 fixant le statut des délégués du personnel dans les établissements industriels, commerciaux et agricoles (BO n° 2239 du 23/9/1955. Ce dahir n'a pas connu d'application en raison de la non adoption des textes d'application auxquels il renvoie.

2 Dahir n° 1-57-119 du 16/7/1957 sur les syndicats professionnels.

3 Articles 464 à 469 du code du travail.

4 Articles 336-344 du code du travail.

5 Articles 470-474 du code du travail.

6 Morvan Patrick, le droit pénal des institutions représentatives du personnel, Revue Droit social, 2000.

I - Les principes et les règles générales régissant les institutions représentatives du personnel

Seront abordés respectivement la représentation professionnelle élue, la représentation syndicale, le comité de sécurité et d'hygiène et le comité d'entreprise.

A - La représentation professionnelle élue

La représentation professionnelle élue au sein des entreprises a vu le jour dans cadre du dahir du dahir du 16/9/1955[7] mais elle n'a pas connu d'application et ce en raison de la non adoption du texte fixant les conditions et les modalités de son application. En 1962 un dahir du 29 octobre a été adopté pour régir l'élection des délégués du personnel au sein des entreprises au sein des établissements assujetties à la législation du travail occupant habituellement au moins dix salariés. Ce droit de représentation professionnelle a connu une application régulière depuis son adoption.

Le code du travail en vigueur actuellement reproduit la totalité des dispositions relatives à l'organisation de la représentation professionnelle au sein des entreprises figurant dans le dahir du 29/10/1962.

La représentation professionnelle qui constitue une des voies de la démocratie sociale et de démocratisation des relations professionnelles est marquée par l'élection des délégués des salariés dans les établissements occupant au moins dix salariés.

Le nombre de délégués à élire est de 1 à 10 et ce, en fonction des effectifs des établissements. La durée de leur mandat est de six ans.

Leur mission est de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions du travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat du travail, de la convention collective ou du règlement intérieur et de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations, au cas où le désaccord subsiste.

7 Dahir du 169/1955 fixant le statut des délégués du personnel dans les établissements industriels, commerciaux et agricoles, BO n° 2239 du 23/9/1955. Ce dahir n'a pas connu d'application en raison de la non adoption des textes d'application auxquels il renvoie.

Le code du travail fixe par les articles 437 à 439 les conditions d'électorat et d'éligibilité et par les articles 440 à 454 la procédure électorale.

Pour permettre aux délégués des salariés d'exercer leurs missions, le législateur a obligé l'employeur à mettre à la disposition des délégués des salariés le local nécessaire pour leur permettre de se réunir, leur a accordé un droit d'affichage des avis qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur les emplacements mis à leur disposition et aux points d'accès au lieu du travail.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de laisser aux délégués des salariés, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder quinze heures par mois et par délégué à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif.

Les délégués des salariés sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus en cas d'urgence, sur leur demande. Un registre spécial dans lequel seront transcrites les suites réservées aux demandes de réception formulées par les délégués. Ce registre est mis à la disposition des salariés pour prendre connaissance des questions de représentation et aux agents chargés de l'inspection du travail.

Le législateur protège les délégués des salariés contre les actes abusifs ou de vengeance pouvant provenir de l'employeur ou de son représentant. A cet effet toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service ou tache, toute mise à pied ainsi que tout licenciement d'un délégué des salariés titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Cette mesure protectrice est applicable également aux anciens délégués des salariés pendant une durée de six mois comptée à partir de l'expiration de leur mandat. La même procédure est applicable aux candidats aux fonctions de délégués de salariés de l'établissement dès l'établissement des listes électorales et pendant une durée de trois mois à compter de la proclamation des résultats des élections.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du délégué des salariés sous réserve de saisir sans délai l'agent

chargé de l'inspection du travail de la sanction disciplinaire à prendre. L'agent chargé de l'inspection du travail doit prendre une décision, en donnant son approbation ou en exprimant son refus, dans les huit jours sa suivant sa saisine et sa décision doit être motivée.

B - La représentation syndicale

La représentation syndicale se traduit par la constitution de bureaux syndicaux dans tout établissement et l'institutionnalisation de la présence syndicale au sein des établissements occupant au moins 100 salariés par le biais de la désignation des représentants syndicaux par le syndicat le plus représentatif au sein de l'établissement

1 - L'affirmation de la liberté syndicale

L'article 398 du code du travail dispose que des syndicats professionnels peuvent être librement constitués par des personnes exerçant la même profession ou le même métier, des professions ou métiers similaires ou connexes concourant à la fabrication de produits ou à la prestation de services déterminés dans les conditions prévues par la présente loi et ce, indépendamment du nombre des salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement ».

Le droit de retrait du syndicat en tant qu'exercice de la liberté syndicale est réaffirmé par l'article 402 prévoyant que « tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat professionnel, de réclamer le montant des cotisations afférentes aux six mois qui suivent la décision de l'intéressé ».

Les personnes qui ont abandonné l'exercice de leur profession ou de leur métier peuvent continuer à faire partie du syndicat professionnel auquel elles étaient affiliées, si elles l'ont exercé pendant au moins six mois (art 401 du code du travail).

2 - L'objet des syndicats

L'objet confié par l'article 396 aux syndicats est plus large que celui établi par le dahir du 16/7/1957.

L'article 396 du code du travail définit l'objet des syndicats professionnels comme étant « la défense, l'étude et la promotion des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, individuels et collectifs des catégories qu'ils encadrent ainsi que l'amélioration du niveau d'instruction de leurs adhérents ».

Outre ce rôle classique, le code du travail confie aux syndicats d'autres fonctions de participation et de consultation. Ainsi « ils participent également à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économique et social » et ils « sont consultés sur tous les différends et questions ayant trait au domaine de leur dépendance ».

La nouvelle constitution du 1/7/2001 investit par l'article 8 les organisations syndicales de la fonction de défense et de promotion des droits et des intérêts socio-économiques des catégories qu'elles représentent. Elle réaffirme que leur constitution et l'exercice de leurs activités dans le respect de la constitution et de la loi sont libres.

3 - L'interdiction de l'ingérence dans les affaires internes des syndicats

Pour protéger les syndicats et assurer leur authenticité, le code du travail par l'article 379 « interdit aux organisations professionnelles des employeurs et des salariés d'intervenir de manière directe ou indirecte, dans les affaires des uns et des autres en ce qui concerne leur commission, leur fonctionnement et leur administration ».

L'intervention est définie dans le deuxième alinéa du même article comme étant «toute mesure visant la création des syndicats des salariés contrôlés par l'employeur, son délégué ou une organisation des employeurs, ou la présentation d'un soutien financier ou autre à ces syndicats, aux fins de les soumettre au contrôle de l'employeur ou d'une organisation des employeurs».

Cette interdiction a pour finalité d'éviter toute aliénation de l'indépendance des syndicats des travailleurs surtout à l'égard des employeurs. En effet sans indépendance effective, les syndicats ne peuvent pas assurer une représentation des intérêts de leurs membres.

L'incrimination de l'ingérence dans la vie interne des syndicats a déjà fait l'objet de la loi du 15/2/2000 qui n'a pas été abrogée parmi les anciens textes législatifs régissant le travail par le code du travail.

Pour renforcer cette indépendance, la constitution du 1/7/2011 réaffirme par l'article 9 que les syndicats ne peuvent pas être suspendus ou dissouts par les pouvoirs publics qu'en vertu d'une décision judiciaire.

La constitution dispose dans son article 8 que « les organisations syndicales des salariés (…) contribuent à la défense et à la promotion des droits et des intérêts socio-économiques des catégories qu'elles représentent. Leur constitution et l'exercice de leurs activités dans le respect de la constitution et de la loi sont libres ». Cet article ajoute dans le deuxième paragraphe que « les structures et le fonctionnement des organisations doivent être conformes aux principes démocratiques» et dans le quatrième paragraphe que « la loi détermine notamment les règles relatives à la constitution des organisations syndicales, à leurs activités et aux critères d'octroi du soutien financier de l'Etat, ainsi qu'aux modalités de contrôle de leur financement »

4 - La constitution et l'administration des syndicats

L'article 414 facilite la création des syndicats et insiste pour qu'après dépôt des statuts et des listes des personnes chargées de l'administration des syndicats, un récépissé ou un visa d'un exemplaire soit délivré immédiatement. Ainsi « lors de la constitution d'un syndicat, les représentants de celui-ci ou la personne qu'ils mandatent à cet effet, doivent déposer dans les bureaux de l'autorité locale, contre récépissé, délivré immédiatement ou contre visa d'un exemplaire du dossier, dans l'attente de la délivrance du récépissé, ou à adresser à ladite autorité par lettre recommandée avec accusé de réception :

- Les statuts du syndicat professionnel à constituer qui doivent être conformes à son objet et préciser notamment l'organisation interne, les conditions de nomination des membres chargés de l'administration ou de la direction et les conditions d'adhésion et de retrait ;
- La liste complète de personnes de personnes chargées de son administration ou de sa direction dans les formes prévues par la réglementation en vigueur.

Contrairement à l'article 3 du dahir du 16/7/1957 sur les syndicats professionnels, l'article 414 du code du travail prévoit que les statuts doivent «préciser notamment l'organisation interne et les conditions de nomination des membres qui seront responsables de la gestion des syndicats et les conditions d'adhésion et de retrait »

Le même article insiste pour qu'il y ait remise immédiate du récépissé par l'autorité locale après dépôt du dossier de la constitution du syndicat ou contre visa d'un exemplaire du dossier dans l'attente du récépissé ou envoi du dossier à l'autorité compétente par lettre recommandée avec accusé de réception.

5 - La procédure de dépôt ou d'envoi des documents de création des syndicats

Les documents précités, c'est à dire les statuts et les listes doivent être déposés ou adressés en quatre exemplaires aux bureaux de l'autorité locale qui envoie un de ces exemplaires au procureur du Roi.

L'article 415 qui établit cette procédure ajoute qu' « un cinquième exemplaire est adressé par lesdites personnes au délégué provincial chargé du travail ». Par ce moyen, celui-ci s'informe régulièrement sur l'implantation syndicale et son évolution au sein du tissu économique et social.

6 - L'union des syndicats professionnels

Les syndicats professionnels peuvent se grouper une union ou en toutes organisation similaire quelle que soit sa dénomination. Les Unions des syndicats professionnels jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels. Leur création suppose le respect du dépôt des statuts et des listes complètes des personnes chargées de leur administration ou de leur direction. Les statuts de chaque Union ou organisation similaire, quelle que soit sa dénomination doivent prévoir les règles régissant ladite Union.

7 - Les conditions à remplir par les personnes envisageant la création d'un syndicat

En vertu de l'article 416, les personnes chargées de l'administration et de la direction du syndicat professionnel doivent être de nationalité marocaine,

jouir de leurs droits civils et politiques et n'avoir encouru aucune condamnation définitive à la réclusion ou à l'emprisonnement ferme pour l'un des délits suivants : vol, escroquerie, abus de confiance, faux et usage de faux, des stupéfiants ainsi que pour infraction à la législation sur les sociétés et abus de biens sociaux.

8 - Les représentants syndicaux dans l'entreprise

Le code du travail a institutionnalisé la présence des syndicats dans les grandes entreprises. Il permet par l'article 470 au syndicat le plus représentatif qui a obtenu le plus grand nombre de voix aux dernières élections professionnelles (élection des délégués des salariés) de désigner parmi les membres du bureau syndical dans l'entreprise ou l'établissement, un ou des représentants syndicaux dont le nombre varie de 1 à 6 en fonction de l'effectif de l'établissement en quelque sorte il s'agit d'un monopole au profit ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le législateur n'établit pas de procédure de la désignation des représentants syndicaux.

Les représentants syndicaux exercant les missions suivantes prévues par l'article 471 du code du travail :

- présenter à l'employeur ou à son représentant le dossier des revendications ;
- défendre les revendications collectives et engager les négociations à cet effet ;
- participer à la conclusion des conventions collectives.

Les représentants syndicaux sont des salariés protégées. L'article 472 leur étend la protection accordée aux délégués des salariés et les dote des mêmes moyens d'action que les délégués du personnel.. Ils bénéficient, en accord avec l'employeur, de permissions d'absence pour participer aux sessions de formations, aux conférences, aux séminaires ou aux rencontres syndicales nationales et internationales.

Lesdites permissions d'absence sont rémunérées dans la limite de cinq jours continus ou discontinus par an, sauf accord sur des périodes plus longues entre le représentant syndical et l'employeur.

9 - La représentativité syndicale

Le code du travail du travail fixe par l'article 425 les critères de la représentativité syndicale à l'échelle nationale comme suit :

- L'obtention d'au moins 6% du nombre des délégués des salariés élus dans les secteur public et privé ;
- L'indépendance effective du syndicat ;
- La capacité contractuelle du syndicat.

Pour la détermination de l'organisation syndicale la plus représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les critères sont :

- L'obtention d'au moins 35% du total du nombre des délégués des salariés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- La capacité contractuelle du syndicat.

C - Le droit du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est crée par l'article 465 du code du travail dans toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés

1 - La composition

Cet organe a une composition bipartite Il comprend l'employeur ou son représentant, deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise et un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

2 - La mission

Ayant une mission consultative, le comité d'entreprise est chargé de l'examen des questions suivantes ;

- Les transformations structurelles et les moyens d'augmenter la rentabilité ;
- Le bilan social de l'entreprise ;
- L'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur à exécution ;
- Les programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés.

Pour permettre aux membres s'acquitter de ces missions, le code du travail prévoit la mise à la disposition de cet organe tous les documents et données nécessaires.

3 - Le fonctionnement

Le comité d'entreprise se réunit deux fois par an et chaque fois que cela s'avère nécessaire. Il peut inviter à participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise ayant compétence et de l'expertise dans sa spécialité.

Les membres de ce comité sont tenus au secret professionnel car ils prennent connaissance des éléments stratégiques et technologiques de l'entreprise qui peuvent causer préjudice en cas de leur divulgation.

D - Le droit du comité de sécurité et d'hygiène

Cet organe est crée par l'article 336 du code du travail dans les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat et dans les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances occupant au moins 50 salariés. Quelle est sa composition ? Quelles sont ses attributions ? Comment fonctionne t-il ?

1 - La composition

Le comité de sécurité et d'hygiène est composé de l'employeur ou son représentant, président, du chef du service de sécurité, ou à défaut, d'un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise, dirigée par l'employeur, du médecin du travail dans l'entreprise, de deux délégués des salariés, élus par les délégués des salariés et d'un ou deux représentants des syndicats dans l'entreprise, le cas échéant.

Le comité peut convoquer pour participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise et possédant une compétence et une expérience en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle.

2 - Les attributions

Le comité de sécurité et d'hygiène est investi d'importantes missions prévues par l'article 338 du code du travail et qui consistent à :

- détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise ;
- assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité du travail ;
- veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;
- veiller à la protection de l'environnement au sein de l'entreprise et à ses alentours ;
- susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés du travail ;
- présenter des propositions concernant les réadaptations des salariés handicapés dans l'entreprise ;
- donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail ; développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.

3 - Le fonctionnement

Le comité de sécurité et d'hygiène du travail se réunit sur convocation de son président une fois par trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire et à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Le comité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Cette enquête est menée par deux membres du comité, l'un représentant l'employeur, l'autre représentant les salariés. Ces membres doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel et ce conformément au modèle fixé par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnel n° 345-05 du 9/2/2000[8].

Le comité de sécurité et d'hygiène doit établir un rapport annuel à la fin de chaque année grégorienne sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.

8 BO n° 5300 du 17/3/2005 en arabe.

Le modèle de rapport est fixé par le décret n° 2-09-443 du 22/3/2010[9]. Ledit rapport doit être adressé par l'employeur à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail au plus tard dans les 90 jours qui suivent l'année au titre de laquelle il a été établi.

Un registre spécial doit être tenu pour la consignation des documents suivants :

- Les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et d'hygiène en cas d'accidents graves ;
- Le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ;
- Le programme annuel de prévention contre les risques professionnels.

Ce registre doit être tenu à la disposition des agents chargés de l'inspection dut travail et des médecins inspecteurs du travail.

L'employeur doit adresser à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail dans les 15 jours qui suivent l'accident du travail ou la constatation de la maladie du rapport sur l'accident du travail, la maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Les réunions du comité de sécurité et d'hygiène ont lieu dans l'entreprise dans un local approprié et, autant que possible, pendant les heures du travail. Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail effectif.

II - Les sanctions des atteintes aux dispositions régissant les institutions représentatives du personnel

Seront abordés respectivement les peines infligées en cas de violations du droit de la représentation professionnelle, du droit syndical et le droit régissant le comité d'entreprise ainsi que les infractions au droit instituant le comité de sécurité et d'hygiène.

A - Les sanctions des infractions au droit de la représentation professionnelle élue

L'article 462 du code du travail punit les infractions aux dispositions régissant le droit de la représentation professionnelle élue d'une amende de

9 BO n° 5832 du 22/4/2010 en arabe.

2.000 à 5.000 dirhams, d'autres d'une amende dont le montant varie entre 10.000 à 20.000 et d'autres d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

1 - L'amende de 2.000 à 5.000 DH

Les infractions qui sont passibles de cette amende sont :

- Le défaut d'établissement et d'affichage par l'employeur des listes électorales ou l'établissement et l'affichage en violation des dispositions de l'article 440[10];
- Le défaut de mise à la disposition des électeurs du registre des réclamations, prévu par l'article 442 ou le défaut d'inscription sur ledit registre des réclamations contre les listes électorales ou le défaut de mention sur ce registre de la suite réservée aux réclamations dans le délai prescrit par ledit article ;
- Le défaut d'affichage par l'employeur des listes de candidats aux fonctions de délégués titulaires et suppléants ou l'affichage hors des emplacements prévus par l'article 446[11];
- Le non respect des dates ou des modalités d'organisation des élections, contrairement à l'article 447[12];
- Le défaut de mise à la disposition des délégués du local destiné aux réunions prévu par l'article 455 ou des emplacements réservés à l'affichage prévus par le même article ;
- Le non respect des dispositions de l'article 456 concernant le temps à laisser aux délégués pour l'exercice de leurs fonctions et la rémunération de ce temps comme temps de travail ;
- Le refus de recevoir les délégués dans les conditions prévues par les articles 460 et 461.

10 Cet article prévoit que « l'employeur est tenu d'établir et d'afficher les listes électorales ». Celles-ci doivent être signées conjointement par lui et par l'agent chargé de l'inspection du travail. Elles doivent être établies conformément à la réglementation en vigueur.

11 Cet article oblige l'employeur à procéder aux élections des délégués des salariés conformément aux dates et selon les modalités fixées par l'arrêté du 17/12/2008.

12 Cet article dispose que les élections ont lieu aux dates et selon les modalités fixées par l'autorité gouverbementales chargée du travail.

2 - L'amende de 10.000 à 20.000 DH

Cette amende est instituée pour la sanction des infractions suivantes :

- L'atteinte ou la tentative d'atteinte à la liberté de vote des délégués des salariés ou à l'exercice régulier de leurs fonctions.
- La non-organisation des élections partielles dans les cas prévus par l'article 451 du code du travail, c'est à dire « lorsque par suite de vacance pour quelque raison que ce soit, le nombre des délégués titulaires et suppléants d'un collège est réduit de moitié et lorsque le nombre des salariés devient tel qu'il nécessite l'augmentation du nombre des délégués titulaires et suppléants.
- Le non respect de la procédure instituée par les articles 457, 458 et 459 relative à l'exercice du pouvoir disciplinaire à l'encontre des délégués des salariés.
- La non tenue du registre spécial des délégués des salariés ou la non mise dudit registre à la disposition des salariés de l'établissement ou de l'agent chargé de l'inspection du travail.

3 - L'amende de 25.000 à 30.000 DH

La non organisation de l'élection des délégués des salariés par les employeurs assujettis est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams et ce en vertu de l'article 463.

B - Le droit syndical et la liberté syndicale

Le droit pénal du travail incrimine l'entrave du droit syndical, la discrimination syndicale et l'ingérence dans l'organisation, le fonctionnement et la vie interne des syndicats, le manquement aux statuts des syndicats et le non respect des dispositions régissant les conditions de création, d'organisation et de fonctionnement des syndicats.

1 - La sanction de l'atteinte à la liberté syndicale et de la discrimination syndicale

En dépit de la consécration de la liberté syndicale depuis longtemps, c'est à dire depuis 1957, par le dahir n° 1-57-119 du 16/7/1957 sur les syndicats

professionnels révisée par la loi du 15/2/2000[13] et de la ratification de la convention n° 98 de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective[14], ce n'est qu'en 2000 que la loi n° 11-98 a été adoptée pour modifier et compléter le dahir n° 1-57-119 du 16/7/1957 en vue d' incriminer pour la première fois l'atteinte à la liberté syndicale et par conséquent l'assortir de sanctions[15]. La loi n° 65-99 portant code du travail a renforcé et amélioré le statut de la liberté syndicale.

L'atteinte à l'exercice des libertés et des droits relatifs à l'exercice syndical au sein des entreprises conformément à la réglementation en vigueur est interdite par l'article 9 paragraphe 1 du code du travail.

La discrimination à l'encontre des salariés fondée sur des considérations syndicales est incriminée par le même article dans son paragraphe 2. La sanction consiste en une amende de 15.000 à 30.000 dirhams. En cas de récidive l'amende est portée au double.

2 - L'entrave à l'exercice du droit syndical

L'article 428 du code du travail incrimine tout acte émanant d'une personne physique ou morale qui entrave l'exercice du droit syndical. Cette infraction qui n'est pas définie par la législation est sanctionnée par l'article 428 d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. Elle est portée au double en cas de récidive. La récidive a lieu lorsque l'acte incriminé se produit au cours des deux années suivant un jugement définitif et ce en vertu de l'article 429 du code du travail.

3 - La sanction de l'ingérence dans la vie interne des syndicats.

L'interdiction de la non-ingérence directe ou indirecte dans les affaires des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs est sanctionnée, à l'instar de l'infraction relative à la discrimination syndicale, d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams qui est portée au double en cas de récidive.

13 Loi n° 11-98 modifiant et complétant le dahir n° 1-57-119 du 16/7/1957 sur les syndicats professionnels.
14 Dahir n° 1-57-294 du 16/12/1957, BO n° 2363 du 7/2/1958.
15 Bouharrou Ahmed, Droit syndical marocain, vue rétrospective et vision prospective. Edition Maarif.

4 - Les sanctions relatives au manquement aux statuts des syndicats

La création des syndicats est soumise aux dispositions du code du travail dont le dépôt des statuts prévu par l'article 414 du code du travail. Cet article dispose que ces statuts « doivent être conformes à son objet et préciser notamment l'organisation interne, les conditions de nomination des membres chargés de l'administration ou de la direction et les conditions d'adhésion et de retrait, la liste complète des personnes chargées de son administration ou de sa direction dans les formes prévues par la législation en vigueur ».

Les éléments du statut du syndicat et les dispositions légales forment le cadre de création et de fonctionnement des syndicats. L'article 426 sanctionne le manquement aux statuts d'une sanction consistant en la dissolution du syndicat crée. En vertu de cet article la dissolution des syndicats professionnels peut être prononcée par voie judiciaire sur requête du ministère public en cas de manquements aux statuts. La dissolution des syndicats peut être également prononcée en cas de violations de certaines dispositions du droit syndical.

5 - Les autres sanctions dont sont passibles des infractions au droit syndical

La dissolution du syndicat peut également être prononcée en cas de commission des infractions suivantes :

- La constitution d'un syndicat entre personnes n'exerçant pas la même profession ou le même métier, des professions ou métiers similaires ou connexes concourant à la fabrication de produits ou à l'offre de services déterminés comme stipulé par l'article 398 ;
- Le fait d'admettre parmi les personnes chargées de l'administration de ses affaires professionnelles ou de sa direction, des personnes ne remplissant pas les conditions prévues par l'article 416[16].

16 Cet article prévoit que « les membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat professionnel doivent être de nationalité marocaine et jouir de leurs droits civils et politiques et n'avoir encouru aucune condamnation définitive à la réclusion ou à l'emprisonnement ferme, pour l'un des délits suivants :vol, escroquerie, abus de confiance, faux et usage de faux, incitation de mineurs à la débauche, assistance en vue de la débauche, trafic ou usage de stupéfiants ainsi que pour infraction à la législation sur les sociétés et abus de biens sociaux ».

Le défaut de dépôt des statuts et des listes des dirigeants des syndicats auprès des autorités administratives ou le défaut d'envoi des pièces constitutives du syndicats en méconnaissance des dispositions de l'article 414 est puni d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams tandisque « le défaut d'envoi des pièces constitutives du syndicat au délégué préfectoral ou provincial chargé du travail » en violation des dispositions de l'article 415 du code du travail est passible d'une amende de 500 à 1.000 dirhams.

C - Le droit du comité d'entreprise : les infractions et les sanctions

Le code du travail institue des infractions concernant la création, l'organisation et le fonctionnement du comité d'entreprise.

1 - Les infractions instituées

La non création du comité d'entreprise au sein de l'entreprise occupant au moins cinquante salariés, la non mise à la disposition des membres de cet organe de toutes les données et tous les documents nécessaires à l'exercice des missions qui leur sont dévolues (article 466), la divulgation du secret professionnel (article 468) et le fonctionnement irrégulier dudit comité sont les principales infractions concernant cette institution.

2 - Les sanctions prévues

L'article 469 du code du travail sanctionne les infractions précitées d'une amende consistant en une amende de 10.000 dirhams à 20.000 dirhams. Qui peut être la cible de ces sanctions ?

L'employeur est tenu de mettre en place le comité d'entreprise, le doter de renseignements nécessaires et disponibles et contribuer à son fonctionnement régulier. Il endosse donc la responsabilité pénale dans ce domaine toutefois une telle création dépend de la participation des syndicats et de la volonté des membres du comité et du respect de l'obligation du secret professionnel. La sanction peut donc affecter outre l'employeur, le syndicat et les membres du comité.

D - Le droit du comité de sécurité et d'hygiène : les infractions et la sanction

Quelles sont les infractions aux dispositions encadrant le comité de sécurité et d'hygiène ? Quelles sont les sanctions dont elles sont assorties ?

1 - Les infractions instituées

La non création du comité de sécurité et d'hygiène dans les établissements occupant au moins cinquante salariés (article 336), le non fonctionnement ou l'incohérence du fonctionnement de sécurité et d'hygiène conformément aux dispositions des articles 339 (réunion trimestrielle, chaque fois que nécessaire, à la suite de tout accident, la considération du temps passé aux réunions en tant que temps de travail effectif et rémunéré comme tel), 340 (réalisation d'enquête à l'occasion de tout accident du travail, des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, établissement du rapport sur les circonstances de l'accident, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel conformément au modèle établi par l'arrêté adoptée par l'autorité gouvernementale chargée du travail[17] constituent les infractions relatives à la création et au fonctionnement de cette instance.

Dans le domaine de l'information, le code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation d'envoyer à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail dans le délai de 15 jours qui suivent l'accident du travail ou la constatation de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel un exemplaire du rapport sur ces risques (article 341). Il met aussi à la charge de comité de sécurité et d'hygiène l'obligation de l'établissement d'un rapport annuel à la fin de chaque année sur l'évolution des risques professionnel dans l'entreprise et ce conformément au modèle fixé par le décret du 22/3/2001[18] (article 342 du code du travail). Pour faciliter le contrôle, le code impose par l'article 343 l'obligation de la tenue d'un registre spécial qui doit être tenu à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et du médecin chargé de l'inspection du travail. Dans ce registre devront consignés les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et d'hygiène en cas d'accidents graves, du rapport

17 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 345-05 du 9/2/2005 fixant le modèle du rapport sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, BO n° 5540 du 5/7/2007.

18 Décret n° 2-09-197 du 22/3/2010 fixant le modèle du rapport annuel établi par le comité de sécurité et d'hygiène à la fin de chaque année grégorienne sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise, BO n° 5836 du 6/5/2010.

annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise et le programme annuel de prévention contre les risques professionnels (article 343). Les violations de ces dispositions forment des infractions délictuelles.

2 - La sanction des violations des dispositions relatives au comité de sécurité et d'hygiène

Les infractions aux dispositions régissant la création, l'organisation et le fonctionnement du comité de sécurité et d'hygiène sont passibles, en vertu de l'article 334 du code du travail d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams

Section II : Le droit pénal du travail et le droit conventionnel du travail

Le droit pénal du travail intervient dans le domaine du droit négocié pour punir les violations des dispositions et des clauses des conventions collectives d'une part et sanctionner le non respect de certaines dispositions prévoyant des obligations d'information sur la convention collective.

I - Les principales dispositions régissant le droit conventionnel

Contrairement à l'ancienne législation du travail régissant la convention collective[19], le code du travail a confié par l'article 128 aux agents chargés de l'inspection du travail, outres les compétences prévues par l'article 532 une compétence en matière de contrôle de l'application des clauses des conventions collectives.

Cette compétence est identique à celle prévue par l'article 2[20] la convention internationale du travail n° 129 sur l'inspection du travail adoptée en 1969 et ratifiée par le Maroc par le dahir n° 1-79-174 du 8 novembre 1979[21].

Désormais l'inspecteur du travail se trouve habilité à assurer le contrôle de l'application des dispositions des conventions collectives et à dresser des procès-verbaux d'infractions.

19 Dahir du 17/4/1957 relatif à la convention collective de travail, BO n° 2339 du 23/8/1957, p 1108.

20 Cet article précise que « les termes « dispositions légales « comprennent, outre la législation, les mesures arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application »

21 BO n° 3511 du 3/2/1980.

Pour informer les travailleurs, l'article 130 dispose que les établissements concernés par l'application d'une convention collective doivent afficher un avis y relatif 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. Un exemplaire de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés.

II - Les incriminations relatives à la convention collective du travail

Le code du travail incrimine par l'article 129 toute violation des stipulations des conventions collectives et par l'article 132 le non affichage d'un avis signalant l'existence d'une convention collective et comportant les indications précitées et le non respect de la de la disposition prévoyant l'obligation de mise à la disposition des salariés d'un exemplaire de la convention collective.

III - Les sanctions des infractions au droit conventionnel

La première catégorie d'infractions, c'est à dire le non respect des clauses de la convention collective conclue est puni par l'article 129 d'une amende de 300 à 500 dirhams. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les stipulations de la convention collective n'ont pas été observées sans que le total des amendes dépasse le montant de 20.00 dirhams.

Quant à la seconde catégorie d'infractions relatives au non affichage de l'avis de la convention collective du travail ou son affichage dans des lieux autres que ceux mentionnés par l'article 129, le défaut de l'avis de l'une des indications prévues par le même article et le non respect de la disposition prévoyant la mise à la disposition des salariés d'un exemplaire de la convention collective, elles sont passibles en vertu de l'article 132 d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Section III : Le droit pénal des conflits collectifs du travail

Le code du travail met en place un cadre légal et institutionnel de règlement des conflits collectifs, incrimine la violation de certaines dispositions dudit cadre et les assortit de sanctions.

I - Les éléments du droit du règlement des conflits collectifs du travail

Le code du travail a crée deux modes de résolution des conflits collectifs du travail. Le livre VI du code du travail (articles 549 à 585) a mis en place un système de résolution de ces conflits.

Est « conflit collectif du travail » tout différend qui survient à l'occasion du travail et dont l'une des parties est une organisation syndicale de salariés ou un groupe de salariés, ayant pour objet la défense des intérêts collectifs et professionnels desdits salariés.

Est également considéré comme conflit collectif du travail tout différend dont l'une des parties est un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle des employeurs ayant pour objet la défense des intérêts du ou des employeurs ou de l'organisation professionnelle des employeurs intéressés (article 551 du code du travail)

Les parties au conflits sont les syndicats des travailleurs, un groupe de salariés (un groupement de fait) les employeurs et les organisations professionnelles des employeurs.

L'institutionnalisation de la conciliation et de l'arbitrage est traduite par la fixation des délais, des procédures, l'élaboration des procès-verbaux et des accords, l'exécution obligatoire des accords, les recours…

La conciliation est hiérarchisée. Elle est pratique par différents conciliateurs qui sont l'agent chargé de l'inspection du travail, le délégué de l'emploi, le gouverneur de la province ou de la préfecture président de la commission provinciale/préfectorale d'enquête et de conciliation et le ministre de l'emploi président de la commission nationale d'enquête et de conciliation.

Les parties en conflits sont convoquées par les conciliateurs par télégramme dans un délai ne dépassant pas 48 heures à compter de la date de la saisine. Celles-ci doivent comparaitre en personne ou se faire représenter par une personne habilitée à conclure l'accord de conciliation si un cas de force majeure les empêche de comparaitre.

Toute personne morale, partie au conflit doit déléguer un représentant légal habilité à conclure l'accord de conciliation.

Les conciliateurs tentent de régler le conflit collectif du travail, en vue de parvenir à un accord entre les parties dans un délai ne dépassant pas six jours à la date à laquelle le conflit leur a été soumis.

Le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation et le président de la commission nationale d'enquête et de conciliation disposent de toutes les attributions nécessaires pour enquêter sur la situation des entreprises et celle des salariés concernés par le conflit collectif du travail. Ils peuvent ordonner toutes enquêtes et investigations nécessaires et demander aux parties de produire tous documents ou renseignements, de quelque nature que ce soit, susceptibles de l'éclairer.

Les parties au conflit doivent présenter toutes facilités et fournir tous documents et renseignements en relation avec le conflit à la demande des commissions d'enquête et de conciliation.

A l'issue des séances de conciliation, l'accord total, l'accord partiel ou la non conciliation des parties et le cas échéant la non comparution des parties sont consignés dans un procès-verbal immédiatement dressé.

II - Les infractions au droit du règlement des conflits collectifs

Dans le domaine des conflits collectifs du travail, le droit pénal du travail intervient pour incriminer d'une part, la non comparution sans motif valable devant la commission provinciale/préfectorale d'enquête et de conciliation et la commission nationale d'enquête et de conciliation prévue par l'article 583 du code du travail, d'autre part, le refus de produire les documents ou de fournir les renseignements, de quelque nature qu'ils soient, susceptibles d'éclairer le conciliateur ou l'arbitre sur les éléments du conflits et ce sur la base de l'article 584.

Les éléments auxquels se réfère l'article 584 sont prévues par l'article 561et portent sur « tous les documents ou renseignements susceptibles» d'éclairer le conciliateur ou l'arbitre.

Le code du travail institue donc deux actes délictuels, en l'occurrence le refus de comparaître devant le président de la commission provinciale /préfectorale d'enquête et de conciliation, le président de la commission nationale d'enquête de conciliation et devant l'arbitre ou la chambre sociale

d'une part le refus de communiquer les informations et les renseignements sur le conflit soumis à la conciliation d'autre part et les assortit ces deux infractions de sanctions.

Toutefois il faut souligner que la non comparution devant l'agent chargé de l'inspection du travail et le délégué de l'emploi n'est pas érigée en infraction.

A - Le refus de comparaître devant les commissions d'enquête et de conciliation/les arbitres/la chambre sociale

En application de l'article 583 du code du travail « si l'une des parties, dument convoquée par la commission provinciale d'enquête et de conciliation, l'arbitre, la chambre sociale d'arbitrage, dans le cas d'une enquête complémentaire, ne comparait pas sans motif valable et ne se fait pas représenter par un représentant légal » elle commet un délit passible de sanction.

Toutefois la non comparution d'une partie devant les deux autres conciliateurs[22], c'est à dire L'agent chargé de l'inspecteur et le délégué chargé du travail n'est pas passible de sanction alors que leur rôle dans la conciliation est en général identique à celui confié à la commission provinciale d'enquête et de conciliation. Toutefois le code ne confie pas des pouvoirs d'investigations au délégué de l'emploi et à l'agent chargé de l'inspection du travail. Mais rien n'empêche l'inspecteur du travail et le délégué de l'emploi en tant qu'agents chargés de l'inspection du travail d'effecteur des enquêtes et interrogatoires sur la base de l'article 533 du code du travail sur des conflits dont les motifs sont juridiques

22 Ces deux autres conciliateurs sont l'agent chargé de l'inspection du travail et le délégué provincial/préfectoral de l'emploi. L'article 551 du code du travail dispose que la tentative de conciliation doit se faire devant le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou de la province, l'agent chargé de l'inspection du travail, la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou devant la commission nationale d'enquête et de conciliation. L'article 552 précise que « lorsque le conflit collectif ne concerne plus d'une entreprise, la tentative de conciliation a lieu devant le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou province. Si le conflit collectif ne concerne qu'une seule entreprise, la tentative de conciliation a lieu devant l'agent chargé de l'inspection du travail ».

B - Le refus de communiquer les renseignements et l'information sur les conflits collectifs

En vertu de l'article 584 du code du travail, si l'une des parties refuse de produire les documents prévus à l'article 561 c'est-à-dire « tous documents ou renseignements, de quelque nature que ce soit, susceptibles » d'éclairer les conciliateurs et les arbitres, elle commet un délit passible d'une sanction qui peut être prononcée suite au déclenchement d'une procédure de poursuite spéciale.

III - Les auteurs susceptibles de commettre les infractions précitées

Il s'agit de répondre à la question suivante. Qui peut être l'auteur de ces deux délits ? Le code du travail vise « toute partie au conflit ».

La Partie au conflit est définie par la jurisprudence[23] et par le code du travail. La réponse résulte donc de la lettre de l'article 549 définissant le conflit collectif et disposant qu'une partie au conflit peut être « une organisation syndicale de salariés ou un groupe de salariés » et « un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle des employeurs ».

Ainsi les auteurs des infractions précitées peuvent être des personnes physiques, un groupe de travailleurs, un ou plusieurs employeurs, des personnes morales, c'est à dire des syndicats de travailleurs et des associations professionnelles des employeurs.

IV - La procédure d'engagement des poursuites

La procédure instituée en vue de l'engagement de poursuites contre les auteurs coupables d'infractions précitées diffère de celle mise en place pour la constatation des infractions à la législation du travail.

Les article 583 et 584 du code du travail créent une procédure spéciale. Ainsi en cas de refus de la part d'une partie de comparaître devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation, la commission nationale d'enquête et de conciliation, l'arbitre ou la chambre sociale d'arbitrage (article 583) ou si une partie refuse de communiquer les documents et les renseignements sur le conflit soumis à la conciliation ou à

23 Bouharrou Ahmed, Les conflits collectifs du travail: les concepts, modes de règlements et techniques de négociation, (en arabe) édition Dar Alkalam, 2004.

l'arbitrage, le président de la commission de conciliation concernée ou l'arbitre élabore un rapport qui sera adressé au ministre chargé du travail qui le soumet au ministère public.[24] (art 584 du code du travail)

Contrairement à l'article 583, l'article 584 ne permet pas à la chambre d'arbitrage de rédiger le rapport sur le refus de la communication de renseignements et de saisir à ce sujet le ministre chargé du travail, ce malgré la similitude de son rôle dans le règlement des conflits à celui confié à la commission préfectorale d'enquête et de conciliation et à la commission nationale d'enquête et de conciliation

V - La sanction des violations des infractions au droit du règlement des conflits collectifs

Les actes incriminés dans le cadre du droit du règlement des conflits collectifs sont limitées à deux le refus de comparaitre devant le président de la commission nationale d'enquête et de conciliation, le président de la commission nationale d'enquête et de conciliation, l'arbitre et la chambre d'arbitrage d'une part, et le refus de produire les documents et les renseignements qui sont susceptibles d'éclairer les présidents et commissions d'enquête et de conciliation.

Ces infractions sont érigées en délits et sont passibles en vertu de l'article 585 d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams.

Section IV : L'atteinte à la liberté du travail et l'entrave à l'exercice du droit de grève

Coeuret Alain et Fortis Elisabeth pensent que « le délit d'entrave à la liberté du travail est le témoin de l'ambivalence du droit pénal du travail en ce qu'il est dans la continuité des incriminations visant à faire, dès l'ancien droit, de la grève ou du lock-out une action pénale»[25]. Avec l'institutionnalisation des conflits collectifs et la reconnaissance des libertés syndicales, l'entrave à la liberté du travail a connu une signification évolutive.

24 Le texte est laconique, ne prévoit pas de délais sur les poursuites. La procédure s'exerce donc selon les règles des la procédure pénale en vigueur.

25 Coeuret Alain et Fortis Elisabeth, Droit pénal du travail, Litec, p 321.

I - L'entrave à la liberté du travail

Les législations incriminent l'atteinte à la liberté du travail. Le code pénal l'érige en délit.

A - L'entrave à la liberté du travail en droit comparé

En France[26] le code pénal réprime l'entrave à la liberté du travail par l'article 431-1 en disposant d'une part dans le premier alinéa que « le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende ».

D'autre part que « le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations au sens du présent code, l'exercice d'une des libertés visées à l'alinéa précédent est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende »

Par ailleurs l'article 431-2 du code pénal sanctionne cette entrave par des peines complémentaires. A cet effet, « les personnes physiques coupables de l'une des infractions prévues par l'article 431-1 encourent également les peines complémentaires suivantes :

1- L'interdiction des droits civiques, civils et de famille, (…) ;

2 - L'interdiction (….) d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de laquelle l'infraction a été commise ;

3 - l'interdiction de détenir ou de porter, pour une durée de cinq ans au plus, une arme soumise à autorisation ».

En Algérie, la loi n° 90 du 6/2/1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs du travail et à l'exercice du droit de grève[27] tel qu'il a été modifié et complété consacre ses articles 34, 35, et 36 à l'entrave à la liberté du travail.

26 Teyssié Bernard, code du travail, Litec, 2010, p 2500.

27 JORA n° 6/1990 in Droit du travail. Recueil des textes législatifs et réglementaires, édition 1997, Institut National du Travail, p 167 et suivants.

En application de l'article 34 « constitue une entrave à la liberté du travail, tout acte de nature à empêcher, par menaces manœuvres frauduleuses, violences ou voies de fait, un travailleur, un employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail, de reprendre ou de poursuivre l'exercice de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, l'article 35 interdit « l'occupation par les travailleurs en grève de locaux professionnels de l'employeur », et ce « quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail. Dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'employeur ».

Cette entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judicaire d'évacuation des locaux professionnels constituent une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales ».

B - L'entrave à la liberté du travail en droit marocain

Le droit du travail et le code pénal répriment l'atteinte à la liberté du travail. Avant le code du travail, l'arrêté résidentiel du 23/10/1948 portant détermination du statut-type fixant les rapports entre les salariés qui exercent une profession commerciale, industrielle ou libérale et leurs employeurs tel qu'il a été modifié et complété considère par l'article 6 « l'atteinte à la liberté du travail « comme faute grave ».

Dans ce même esprit, le code du travail par l'article 39 considère « toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise » comme faute grave justifiant le licenciement.

Dans son dernier alinéa, cet article dispose que « dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal ». Ce dispositif crée un amalgame. L'employeur ne peut prendre de sanction qu'après confirmation suite à une constatation de cette atteinte au fonctionnement de l'entreprise ?. L'atteinte à la liberté du travail sans qu'il y ait entrave au fonctionnement de l'entreprise n'est elle pas incriminée ?

Par ailleurs, l'article 9 du code du travail interdit « toute atteinte à la liberté du travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise ».

Cette entrave est sanctionnée différemment selon que le coupable est salarié ou employeur. En vertu de l'article 12 du code, est puni d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams l'employeur qui entrave la liberté du travail. Cette amende est portée au double en cas de récidive.

Si l'auteur de l'infraction est un salarié, il est passible de sanctions disciplinaires prévues par l'article 12. Cette sanction consiste en une suspension d'une durée de 7 jours qui peut être de 15 jours lorsque le salarié commet la même infraction au cours de l'année. Ce n'est que lorsqu'il entrave la liberté du travail trois fois par an qu'il pourra être licencié définitivement.

Deux remarques sont à souligner. D'abord l'entrave à la liberté du travail est passible de sanctions différentes. Le licenciement en vertu de l'article 39 et la suspension d'une semaine voire de deux semaines et le licenciement en cas de commission de la même infraction pour la troisième fois et ce, par application de l'article 12.

Ensuite il y a inégalité devant la peine. L'employeur coupable d'entrave à la liberté du travail est passible d'une forte amende alors que le salarié fautif n'est pas passible de la même sanction. Toutefois il peut être puni de sanctions pénales lourdes instituées par l'article 288 du code pénal.

Cet article incrimine quiconque qui «a amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir une cessation concertée du travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie et du travail » à « l'aide de violence, voies de fait, menaces ou manœuvre frauduleuse ».

La sanction établie est l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 5.000 dirhams ou l'une de ces deux peines seulement.

Si les actes incriminés précités sont situés dans un «plan concerté » les coupables sont passibles d'une sanction lourde instituée par l'article 288 paragraphe 2. Il est prévu que « lorsque les violences, voies de fait, menaces ou manouvres ont été commises par suite d'un plan concertée, les coupables

peuvent être frappées de l'interdiction de séjour pour une durée de deux à cinq ans ».

Le libellé de l'article 288 est identique à celui de l'article 414 du code pénal français de 1810. Cet article utilise les termes suivants « provoquer une cessation concertée du travail », « forcer à la hausse ou à la baisse des salaires » « porter atteinte au libre exercice de l'industrie et du travail » et « quiconque. ».

L'élément matériel du délit prévu par l'article 288 du code pénal comprend les différents moyens cités, c'est-à-dire les violences, les voies de fait, les menaces ou manœuvres frauduleuses utilisées dans une cessation concertée du travail. Quant à l'élément moral, il réside dans le but « de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie du travail ».

Les syndicats des travailleurs contestent cet article et considèrent qu'il y est fait recours pour la répression de l'exercice des libertés syndicales et du droit de grève et par conséquent demandent son abrogation.

Dans l'accord social tripartite signé le 30/4/2003 il a parmi les engagements la révision du contenu de cet article. Cette révision n'a pas eu lieu et elle a fait également l'objet dans un nouvel engagement dans l'accord social du 26/4/2011.

La mise en application de l'article 288 soulève beaucoup de problèmes en raison de ses implications sur l'exercice des libertés syndicales, le fonctionnement de l'entreprise, la liberté du travail et la négociation collective.

Cet article mérite d'être reformulé de manière à mieux donner une définition précise de la notion d'entrave à la liberté du travail et ses manifestations et rendre les actes violant la liberté du travail passibles des sanctions appropriées.

II - L'entrave à l'exercice du droit de grève.

Le droit de grève est un des droits de l'Homme reconnu aux catégories sociales, c'est-à-dire les travailleurs salariés ou fonctionnaires et les travailleurs indépendants pour défendre leurs intérêts professionnels matériels et moraux.

Le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels adopté le 16/12/1966 reconnaît dans son article 8 d) « le droit de grève exercé conformément aux lois de chaque pays ».

L'exercice du droit de grève génère des répercussions politiques, économiques financières et sociales et peut parfois être exercé de manière abusive d'où la théorie de l'abus du droit de grève dégagée par la jurisprudence et les réglementations[28] des modalités et des conditions de son exercice notamment par l'institution de l'obligation d'organisation du service minimum et l'interdiction de la grève dans les services vitaux. Toute grève exercée en dehors du cadre légal est illégale. Elle peut devenir parfois, malgré son caractère légal illégitime si elle est exercée de manière abusive.

Lors de son exercice, des entraves peuvent être apportées à ce droit. Celles-ci peuvent résulter des comportements et des actes des employeurs publics ou privés, des forces de l'ordre, des syndicats et des travailleurs.

Parmi les entraves qui peuvent provenir des employeurs, il y a :

- l'embauche de travailleurs temporaires pour briser la grève ;
- les menaces de licenciement des grévistes et des membres des piquets de grèves pacifiques ;
- le recours au travail au-delà de la durée normale du travail pour pallier les effets de la grève ;
- le fait de faire bénéficier les travailleurs n'ayant pas participé à la grève

Les travailleurs et les syndicats peuvent commettre des actes délictuels relatifs à l'entrave à la liberté du travail en menaçant les non grévistes, usant la violence à leur égard et en empêchant l'accès aux locaux de l'établissement et l'évacuation de la marchandise

Dans certaines circonstances marquées par la violence, les forces de l'ordre peuvent s'ingérer dans les grèves par l'usage de la force et la réquisition pour briser la grève.

28 Bouharrou Ahmed, Les conflits collectifs du travail: les concepts, modes de règlements et techniques de négociation, (en arabe) édition Dar Alkalam, 2004.

Au Maroc, l'exercice du droit de grève n'est régi par aucun texte. Toutefois en cas d'entrave à la liberté du travail, l'article 288 du code peut être utilisé pour sanctionner les actes délictuels perpétrés.

L'entrave à l'exercice du droit de grève n'est sanctionné ni par le code du travail ni par le code pénal par un autre texte juridique car la loi organique qui devrait fixer les conditions et les modalités d'exercice de ce droit n'est pas encore adoptée et ce depuis 1962. Toutefois les autorités compétentes peuvent se servir des dispositifs prévus par le code du travail et protégeant la liberté syndicale.

Il s'agit en l'occurrence des articles 9 sur la discrimination en matière de liberté syndicale, 428 sanctionnant toute personne physique ou morale entravant l'exercice du droit syndical et 397 relatif à l'incrimination de l'ingérence dans les affaires internes des syndicats. Ces dispositions peuvent constituer le fondement juridique pour la répression de l'entrave à l'exercice du droit syndical et ce en raison du lien étroit entre l'exercice effectif de la liberté syndicale et celui du droit de grève.

Ainsi, dans le domaine des rapports collectifs du travail, le droit pénal du travail garantit la protection des institutions représentatives du personnel, sanctionne les violations du droit conventionnel du travail, pénalise les atteintes au droit relatif à la conciliation et l'arbitrage des conflits collectifs, assure le respect de la liberté du travail et la sanction de sa transgression et peut sanctionner l'entrave à l'exercice du droit de grève qui demeure imbriqué avec le droit de grève.

Chapitre V : Le droit pénal de l'emploi

L'encadrement pénal des incriminations de la législation du travail couvre plusieurs matières dont l'emploi. Cet encadrement concerne le travail illégal et dissimulé, le marchandage et prêt de la main d'œuvre illicite, le recours irrégulier au travail temporaire, l'emploi illicite d'étrangers etc. Il institue des délits et contraventions susceptibles d'être commis par l'entrepreneur du travail temporaire ou par l utilisateur de la main-d'œuvre temporaire.

Contrairement à l'ancienne législation marocaine, le code du travail libéralise l'embauchage des salariés et le remplace par l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage dans le cadre du livre IV.

Toutefois il organise la gestion privée et publique du marché de l'emploi par les services publics de l'emploi, les agences de recrutement privées, les entreprises d'emploi temporaire et les agences artistiques. En outre il régit le travail temporaire fixe les règles et les principes de recrutement, l'emploi des salariés nationaux l'immigration et l'émigration.

Section I : La gestion du marché du travail par les agences de recrutement privées, les entreprises d'emploi temporaire et les agences artistiques

Par les articles 477 et 495 le code du travail permet aux agences de recrutement privées, aux agences artistiques et aux entreprises d'emploi temporaire qui peuvent être créées conformément au cadre institué fixant les conditions de leur création, organisation et fonctionnement de participer à l'intermédiation ayant pour objet le rapprochement de l'offre et la demande en matière d'emploi.

I - Les conditions de création des agences de recrutement privées, de l'entreprise d'emploi temporaire d'emploi et des agences artistiques

A - L'agence de recrutement privée

L'intermédiation en matière de recrutement, c'est à dire « toute opération ayant pour objet le rapprochement de l'offre et la demande en matière

d'emploi ainsi que tous services offerts aux demandeurs d'emploi et aux employeurs par la promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle »[1].

Cette intermédiation est assurée par des services publics d'emploi, toutefois des « agences de recrutement privé peuvent également participer à l'intermédiation après autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail » et ce dans le cadre de la cogestion du marché de l'emploi.

1 - Définition de l'agence de recrutement privé

En tant que service de placement privé, l'agence de recrutement privé est définie par l'article 477 du code du travail comme étant « toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs activités suivantes :

- rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport du travail qui peut en découler ;
- offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée « l'utilisateur » qui fixe leurs taches et en contrôle l'exécution.

2 - Conditions de création des agences de recrutement privées

Pour pouvoir exercer leurs missions, les agences de recrutement privées doivent être autorisées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. L'octroi de cette autorisation est subordonné à la réunion d'une série de conditions et d'obligations.

Ces conditions sont :

- L'entreprise doit être une personne morale ;
- Disposer d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams ;
- Déposer une caution à la caisse de dépôt et de gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle d'autorisation du salaire minimum légal ;

1 Article 475 du code du travail.

- Fournir un dossier de demande d'autorisation d'exercer qui doit contenir des pièces et des renseignements exigés (certificat de dépôt de la caution à la CDG, l'adresse de l'agence, la nationalité du directeur, la nature de l'activité envisagée, les modèles de contrat, le numéro d'immatriculation au registre du commerce, les statuts, le montant du capital social et le numéro de compte bancaire,

L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnée à une peine d'emprisonnement d'une durée moyenne supérieure à trois mois.

3 - Les obligations à la charge de l'agence de recrutement privée, des agences d'emploi temporaire et des agences artistiques

Le code du travail met à la charge de l'agence de recrutement privé une série d'obligations dont :

a - L'obligation de transmettre des informations

En vertu de l'article 484 du code du travail, l'agence de recrutement privé autorisé à exercer est tenue de transmettre à la fin de chaque semestre aux services chargés de l'emploi du lieu où elles exercent leurs activités un état détaillé des prestations fournies comportant notamment les noms et adresses des employés ayant sollicité leur intervention ainsi que les noms et prénoms, adresses, diplômes et professions des demandeurs inscrits et les noms, adresses, diplômes et professions des demandeurs d'emploi placés par leurs soins

b - La gratuité des services

L'agence de recrutement privé ne doit ni percevoir ni accepter à l'occasion des opérations de placement faites par elle, des dépôts ou cautionnements de quelque nature que ce soit (article 485 du code du travail). Il est interdit à ces agences de « percevoir directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité » (article 480 du code du travail)

c - L'obligation de tenir un registre

L'agence de recrutement privé doit tenir un registre selon le modèle fixé par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle du 9/2/2005[2] et qui permet d'effecteur les contrôles nécessaires.

En vertu de cet arrêté, le registre comporte les indications suivantes :nom et prénom du salarié, le nom de l'entreprise ou de l'employeur utilisateur, la justification du recours au travail temporaire, la durée du travail temporaire ou de la mission, le poste à occuper, la date de conclusion du contrat avec le salarié temporaire, la date de signature du contrat avec l'employeur utilisateur du salarié.

d - L'obligation de prendre en charge les frais du retour du salarié à son pays

En vertu de l'article 490, l'agence de recrutement privé, par l'entremise de laquelle un contrat de travail à l'étranger a été conclu, se charge des frais de retour du salarié à son pays ainsi que tous les frais engagés par lui en cas de non exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté. L'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 349.05 du 9/2/2005 fixe le modèle du cahier des charges que les agences de recrutement privées s'engagent à respecter et qui fixe le montant des frais que le salarié employé dans le cadre d'un contrat à l'étranger supporte.[3]

e - L'obligation du traitement des renseignements des demandeurs d'emploi

En vertu de l'article 479 du code du travail dispose que « les renseignements personnels relatifs aux demandeurs d'emploi doivent être traités par les agences de recrutement privées dans le respect de la vie privée des intéressés et se limitent aux seules indications relatives à leurs aptitudes et à leur formation professionnelle.

2 Arrêté n° 348-05 du 9/2/2005, BO n° 5300 du 17/3/2005.
3 BO n° 5300 du 17/3/2005.

B - L'entreprise d'emploi temporaire

Le code du travail habilite l'entreprise d'emploi temporaire à exercer l'intermédiation dans le marché de l'emploi en mettant à la disposition des utilisateurs une main d'œuvre temporaire. Pour pouvoir exercer cette intermédiation l'entreprise du travail temporaire doit être autorisée par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Pour avoir l'autorisation l'entreprise concernée doit être une personne morale, disposer d'un capital de 100.000 dirhams et doit déposer une caution à la Caisse de Dépôt et Gestion égal à 50 fois la valeur annuelle du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Lorsqu'elle met un salarié à la disposition d'un utilisateur, elle doit conclure avec lui un contrat écrit contenant les indications suivantes :

- la raison justifiant le recours à un salarié temporaire
- la durée de la tache et le lieu de son exécution ;
- le montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.

Le contrat liant l'entreprise d'emploi temporaire à tout salarié doit être écrit et contenir les indications prévues par l'article 501 du code dont notamment la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire, la durée de la tache et le lieu de son exécution, le montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur, les qualifications du salarié, le montant du salaire et les modalités de son paiement, la période d'essai, les caractère du poste que le salarié occupera et le numéro d'affiliation de l'entreprise d'emploi temporaire

C- Les agences artistiques

Les agences artistiques dument autorisées par l'autorité gouvernementale chargée du travail sont habilitées à procéder au placement contre rémunération dans les théâtres, concerts, spectacles de variétés, cinémas, cirques et autres entreprises de divertissement.

Ces agences peuvent être créées selon les mêmes conditions que celles établies pour les agences de recrutement privées et pour les entreprises d'emploi temporaire.

Les honoraires que ces agences peuvent percevoir sont fixés par l'article 493 du code du travail comme suit :

- 2% du cachet de l'artiste pour une période d'engagement ne dépassant pas 15 jours ;
- 5% du cachet de l'artiste pour une période d'engagement comprise entre 15 jours et un mois ;
- 10% du cachet de l'artiste pour une durée d'engagement supérieure à un mois. Des taux plus élevés peuvent, toutefois être réclamés par des agences pour les engagements d'une durée inférieure à un mois lorsque l'artiste perçoit un cachet journalier supérieur à deux fois le salaire minimum mensuel légal sans que ce taux puisse être supérieur à 10 %.

Les agences de recrutement privées, les entreprises d'emploi temporaire et les agences artistiques sont tenues de transmettre à la fin de chaque semestre aux services chargés de l'emploi du lieu où elles exercent leurs activités un état détaillé des prestations fournies, comportant notamment les noms et adresses des employeurs ayant sollicité leur intervention, ainsi que les noms et prénoms, adresses, diplômes et professions des demandeurs d'emploi inscrits et les noms et prénoms des demandeurs d'emplois placés par leurs soins (art 484) et de tenir un registre qui facilite les contrôles nécessaires.

II - Les sanctions des violations des dispositions régissant les principes et les règles d'organisation et du fonctionnement des institutions privées du marché du travail

Le premier chapitre du livre IV code du travail fixe les principes de non-discrimination et la gratuité des prestations fournies pour les demandeurs d'emploi, établit les règles d'organisation et de fonctionnement des institutions privées exerçant l'intermédiation. Il assortit les violations de ces règles de sanctions.

A - La sanction de la violation du principe de non discrimination en matière de l'emploi

L'article 478 interdit aux institutions privées de gestion du marché du travail de pratiquer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine

sociale, de nature à porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. Il interdit également de pratiquer toute discrimination basée sur la sélection privative de liberté syndicale ou de négociation collective.

Cet article a pour finalité d'assurer le respect effectif des trois principes fondamentaux au travail la non discrimination ; la liberté syndicale et le droit à la négociation pour les travailleurs temporaires.

La violation des dispositions de cet article est assortie en vertu de l'article 494 d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. En cas de récidive, l'amende est portée au double.

B - La sanction des autres infractions

Quelles sont les autres infractions ? De quelles sanctions sont-elles passibles

Les principales infractions

Ces infractions sont :

- Le non respect de l'objet et des activités des agences des recrutements privés ;
- L'utilisation non-conforme à la loi des renseignements personnels des demandeurs d'emploi ;
- Le fait de percevoir directement ou indirectement des émoluments ou frais en partie ou en totalité des demandeurs d'emploi ou des personnes placées ;
- La non transmission à la fin de chaque semestre aux services chargés de l'emploi un état détaillé des prestations fournies ;
- Le fait pour les responsables des agences de recrutement privées de percevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations de placement faites par eux, des dépôts ou cautionnement de quelque nature que ce soit ;
- Le fait de ne pas tenir le registre dont le modèle est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail ;
- La non détermination des frais éventuellement mis à la charge du salarié bénéficiaire du contrat à l'étranger conformément aux clauses du cahier des charges que les agences concernées s'engagent à respecter au

moment de leur demande d'autorisation et établi conformément au modèle prévu par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 349.05 du 9/2/2005[4];

- La non-prise en charge par l'agence des frais de retour du salarié à son pays ainsi que tous les frais engagés par lui en cas de non-exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- Le fait pour le responsable d'un journal, d'une revue ou d'une publication quelconque, qui aura inséré dans ses annonces une offre ou une demande d'emploi de fournir, sur leur demande, aux agents chargés de l'inspection et aux fonctionnaires chargés de service institué par l'autorité compétente toutes indications nécessaires concernant les noms et adresses des auteurs des offres et demandes d'emploi objet de l'annonce ;
- L'emploi des artistes sans visa ;
- L'emploi des marocains à l'étranger des marocains sans visa des contrats d'émigrants ;
- Le non respect des barèmes des honoraires des artistes.

La sanction

Les infractions précitées sont passibles en vertu de l'article 494 d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams. En cas de récidive, l'amende est portée au double. Les infractions sont de degré de gravité différents mais la sanction est la même.

Section II : Le droit du travail temporaire

Les travailleurs temporaires bénéficient à l'instar de ceux employés dans un cadre contractuel permanant de beaucoup de dispositions du code du travail et de la sécurité sociale. Ils ont droit au salaire minimum légal, à la durée du travail fixée par le code, à l'indemnité de congé, au repos hebdomadaire, à la sécurité sociale ……Toutefois le code du travail prévoit un droit spécifique fixant les conditions particulières du travail temporaire et institue des sanctions en cas de violations de leurs dispositions.

4 BO n° 5300 du 17/3/2005.

I - Le droit des conditions du travail spécifiques au travail temporaire

Qu'est ce que le travail temporaire ? Quelles sont les conditions de son exercice ?

A - Définition du travail temporaire

Le travail temporaire est un «travail non permanant» appelé «tache». L'article 496 énumère de manière limitative les cas dans lesquels on peut recourir au travail temporaire et qui déterminent les caractéristiques du travail temporaire. Ces cas sont les suivants :

«1. pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat du travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ». Il s'agit donc ici de l'intérim c'est à dire du remplacement qui est considéré comme travail temporaire.

«2. L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise»

«3. L'exécution des travaux à caractère saisonnier»

«4. L'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail»

B - Les cas dans lesquels il est interdit de recourir au travail temporaire

Le code du travail fixe des situations dans lesquelles il est interdit de recourir au travail temporaire. L'article 497 interdit de faire appel aux salariés de l'entreprise temporaire pour l'exécution des travaux comportant des risques particuliers.[5]

En outre, en vertu de l'article 498, l'entreprise qui a procédé à un licenciement collectif pour des raisons économiques ne peut recourir au travail temporaire durant l'année suivant le licenciement pour l'exécution d'un accroissement d'activités temporaires de l'entreprise.

Enfin il est interdit de recourir au travail temporaire pour l'exécution des taches ou travaux permanents ; c'est dire tout autre travail autre que ceux qui sont qualifiés de temporaires en vertu de l'article 496.

5 La notion de « risques particuliers » n'est définie nulle part dans le code du travail d'où les interprétations divergentes.

C - Les conditions de l'exercice du travail temporaire

Les principales conditions sont fixées par le code du travail et par le contrat du travail liant l'entreprise d'emploi temporaire et le salarié mis à la disposition de l'utilisateur.

Celles qui seront abordées ici sont la durée du contrat du travail, la période d'essai et les conditions d'hygiène et de sécurité.

D - La durée du contrat du travail temporaire est fixée par l'article 500 du code du travail. Elle peut être équivalente à celle du remplacement (l'intérim), d'une durée de trois mois renouvelable une fois pour l'exercice de travaux en cas d'accroissement temporaire de l'entreprise.

Cette durée peut être également de six mois non renouvelable en cas d'exécution de travaux à caractère saisonnier ou d'exécution de travaux pour lesquels en raison de la nature du travail, il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée.

E - La période d'essai est fixée par l'article 502 comme suit :

- deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d'un mois
- trois jours si le contrat est conclu pour une durée variant entre un et deux mois,
- cinq jours si la durée dépasse deux mois.

F - La santé et la sécurité et le travail temporaire

Outre l'interdiction de faire appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques établie par l'article 497, le code du travail met à la charge de l'entreprise utilisatrice par l'article 504 l'obligation de « prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie » et établit l'obligation de l'assurance des salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

II - Les sanctions des infractions au droit du travail temporaire

Les dispositions précitées relatives aux entreprises d'emploi temporaire, objet du chapitre II du livre IV fixent les conditions du recours au travail

temporaire (la nature et la durée de la tache, les justificatifs du recours au travail temporaire, les éléments du cadre contractuel, la durée du contrat, la période d'essai etc.

Quelles sont les principales infractions au droit du travail temporaire ? De quelles sanctions sont elles assorties ?

A - Les principales infractions

Les principales infractions recensées dans le cadre dudit chapitre régissant l'emploi des salariés temporaires concernent essentiellement les violations des dispositions fixant le cadre global de la relation du travail temporaire. Elles comprennent :

- Le recours aux salariés de l'entreprise de l'emploi temporaire sans consultation des organisations représentatives des salariés de l'entreprise ;
- Le recours à ces salariés dans des cas autres que ceux prévus par l'article 496 ;
- Le recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution des travaux comportant des risques,
- Le recours au travail temporaire par une entreprise dans durant l'année suivant le licenciement en vue de faire face à l'accroissement d'activité temporaire ;
- La non conclusion d'un contrat entre l'entreprise de l'emploi temporaire et le salarié temporaire ;
- Le contrat conclu entre l'entreprise de l'emploi temporaire et le salarié ne comprend pas les éléments suivants : la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire, la durée de la tache, le lieu de son exécution, la fixation du montant comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur ;
- Le dépassement des durées des contrats prévues par le code du travail,
- La non conclusion d'un contrat liant l'entreprise d'emploi temporaire avec tout salarié mis à la disposition de l'utilisateur ;
- Ce contrat ne comporte pas toutes les indications prévues par l'article 501 du code du travail ;
- Le dépassement de la période d'essai fixée par le code du travail.

B - Les sanctions

Leurs violations précitées sont assorties de deux sanctions de nature différente. L'une est d'ordre administratif. Elle consiste en le retrait de l'autorisation d'exercer accordée aux entreprises d'emploi temporaire, l'autre d'ordre pénal, c'est-à-dire une amende

1 - Le retrait de l'autorisation d'exercer

Le code du travail établit par l'article 487 le retrait de l'autorisation administrative par l'autorité gouvernementale chargée du travail par arrêté motivé et sans indemnisation.

Ce retrait peut avoir lieu en cas d'infractions aux dispositions du droit du travail temporaire.

En application de l'article 503, le retrait de l'autorisation ne dispense pas les responsables des entreprises d'emploi, de leurs engagements vis-à-vis de leurs salariés et de la caisse nationale de sécurité sociale.

2 - L'amende

L'article 505 du code du travail punit toute infraction aux dispositions du chapitre II du livre IV consacré aux dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire (article 495-504) d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Cette amende peut être prononcée par le juge pénal suite au procès-verbal qui pourrait être établi par l'agent chargé de l'inspection du travail alors que le retrait de l'autorisation peut être décidée par l'autorité gouvernementale chargée du travail qui est habilitée dans certaines à agir par décision administrative dans le domaine de la relation du travail et ce, dans le cadre du droit administratif du travail[6].

Les infractions passibles de ces sanctions concernent les violations des conditions du recours aux salariés des entreprises d'emploi temporaire, l'occupation des salariés pour l'exécution des travaux comportant des risques particuliers, l'interdiction du recours aux entreprises d'emploi temporaire durant le licenciement, la non conclusion du contrat écrit

6 Cf, Bouharrou Ahmed, Droit administratif du travail, Dar Al kalam, première édition 2006.

contenant les indications prévues, le dépassement de la durée du contrat fixé par le code, la non conclusion du contrat du travail liant l'entreprise d'emploi temporaire et les salariés et la non indication dans le contrat des éléments prévus par le code et le dépassement de la période d'essai.

L'article prévoyant la sanction n'établit pas la pluralité des infractions en fonction du nombre des salariés pour lesquels les dispositions n'ont pas été respectées ni la récidive. Toutefois dans le compte des infractions, il sera tenu compte du nombre de salariés et par conséquent, la pluralité des infractions sera privilégiée.

3 - L'application d'autres sanctions en cas de violations des dispositions générales du code du travail dont peuvent bénéficier les travailleurs temporaires

Outre les peines prévues pour la sanction des infractions au droit des conditions du travail temporaire et celles relatives aux dispositions fixant les règles d'organisation et le fonctionnement des entreprises d'emploi temporaire, des agences de recrutement privées et les agences artistiques, des sanctions peuvent être prononcées en cas des violations des autres dispositions du code du travail et du droit de la sécurité sociale dont peuvent bénéficier les travailleurs temporaires. A titre d'exemple les infractions au salaire minimum légal, à l'immatriculation des travailleurs temporaires à la caisse nationale de sécurité sociale et à la déclaration de leur salaire, à la durée du travail, au repos hebdomadaire, au congé, au droit syndical, à la représentation professionnelle, à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Section III : Le recrutement et l'embauchage

Le code du travail régit l'embauchage des salariés marocains au Maroc, l'emploi des étrangers au Maroc et l'emploi des marocains à l'étranger.

I - L'embauchage

Il existe actuellement un nombre considérable d'instruments internationaux qui « prohibent la discrimination au point que le principe de

non discrimination apparaît comme un principe fondamental du droit international dans les domaines des droits de l'homme »[7].

Ces instruments énoncent les distinctions prohibées et les domaines dans lesquels la prohibition joue. La non-discrimination en matière d'emploi a pour objectif de garantir à toute personne l'accès à l'emploi sans distinction injustifiée.

A - Les principes de non discrimination en matière d'emploi

Le code du travail interdit à ces agences ou entreprises de pratiquer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale susceptible de porter atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi d'une part et de pratiquer toute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté ou de la négociation collective.

Pour assurer le respect de la vie privée des demandeurs d'emploi, le code du travail (art 479) impose aux agences de recrutement privées et à fortiori aux agences artistiques et aux entreprises d'emploi temporaire l'obligation de traitement des renseignements professionnels de manière discrète.

Il leur interdit (art 480) de percevoir, directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité.

En outre il interdit par l'article 485 « aux responsables des agences de recrutement privées de recevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations de placement faites par eux, des dépôts ou cautionnements de quelque nature que ce soit.

Par ailleurs le code oblige « le responsable d'un journal, d'une revue ou d'une publication quelconque qui aura inséré dans ses annonces une offre ou une demande d'emploi (…….... (à) fournir, sur leur demande aux agents chargés de l'inspection du travail et aux fonctionnaires chargé du service institué par l'autorité gouvernementale chargée du travail, toutes indications nécessaires concernant les noms adresses et demandes d'emploi objet de l'annonce »[8].

7 Bossyt, L'interdiction de la discrimination dans le droit international des droits de l'homme, Bruxelles, Brylant, 1976.
8 Art 491 du code du travail.

Le code du travail fixe des règles destinées à régir l'embauchage des salariés. L'employeur recrute en ne prenant en considération que es qualifications, expériences et recommandations professionnelles des demandeurs d'emploi. Il recrute, par priorité, dans une spécialité, les anciens salariés permanents ou à défaut, les salariés temporaires, licenciés depuis moins d'un an par suite de la réduction du nombre d'emploi dans la spécialité ou de cessation temporaire d'activité. de tout ou partie de l'entreprise ou les salariés qui ont du être remplacés à la suite de maladie.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour certaines catégories de personnes. L'employeur doit recruter des mutilés de guerre ou de travail, des salariés ayant la qualité de résistant ou d'ancien combattant, lorsque l'agent chargé de l'inspection du travail le lui demande. Toutefois l'employeur n'est pas obligé d'embaucher une proportion de salariés desdites catégories dépassant 10% des salariés permanents.

L'employeur qui recrute des salariés doit en informer le service chargé du travail du lieu où il exerce son activité et ce dans le délai de huit jours.

B - Inexistence de sanctions

Le code du travail n'établit pas de sanction pour réprimer les infractions aux dispositions du chapitre III du livre IV relatif à l'embauchage des salariés (articles 507 à 510). Le législateur aurait du instituer des sanctions appropriées pour garantir le droit à l'emploi aux citoyens sans discrimination.

II - L'émigration

Le droit de l'émigration comprend des éléments du code du travail et d'autres contenus dans la loi 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers au royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulieres.

A - Les conditions d'émigration

L'émigration est régie par le code du travail (articles 512 à 515) et par la loi n° 02-03 promulguée par le dahir n°1-03-196 du 11/11/2003[9]

9 BO n° 5162 du 20/11/2003, p 1295.

Le code du travail dispose que les salariés marocains se rendant à un Etat étranger pour y occuper un emploi rémunéré doivent être munis d'un contrat de travail visé par le service compétent de l'Etat d'émigration et par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Ces contrats peuvent être établis sur la base des conventions internationales bilatérales de main d'œuvre.

Dans le cadre de l'émigration l'autorité gouvernementale chargée du travail procède à la sélection des candidats à l'émigration en tenant compte des qualifications professionnelles et de leurs aptitudes physiques. Elle accomplit les formalités administratives nécessaires pour l'acheminement des émigrants vers les pays d'accueil en coordination avec les administrations et les employeurs concernés.

Pour pouvoir émigrer, le salarié doit, outre le contrat de travail précité, être pourvu d'un certificat médical de moins d'un an et de tous documents dont la production est exigée par la réglementation du pays d'accueil.

B - La sanction

Les infractions aux dispositions précitées organisant l'embauchage des salariés marocains à l'étranger sont sanctionnées par l'article 515 du code du travail.

La sanction consiste en une amende de 2.000 à 5.000 dirhams Cette peine semble moins contraignante par rapport à la violation du droit de l'émigration.

III - L'immigration

Le code du travail comprend des dispositions régissant l'immigration et assortit leur violations d'une sanction pécuniaire.

A - Les conditions d'immigration

L'emploi d'un salarié étranger au Maroc est subordonné à l'autorisation de l'autorité chargée du travail sous forme de visa apposé sur le contrat du travail.

Ce contrat d'immigrant doit être établi conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail[10]. Il doit prévoir qu'en cas

10 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 1391-05 du 25/11/2005, BO n° 5540 du 5/7/2007 (en français).

d'octroi de l'autorisation précitée, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger à son pays où il résidait.

Le code du travail érige en infractions l'emploi d'un étranger sans autorisation, (article 516 du code du travail) l'emploi d'un salarié étranger dont le contrat n'est pas conforme au modèle prévu par l'article 517[11], la non prise en charge des frais de retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait. (article 518)

B - La sanction

La peine instituée pour la punition de ces infractions est une amende dont le montant varie entre 2.000 à 5.000 dh (article 521)

Section IV : Les infractions relatives à l'immigration et à l'émigration dans la loi 02-03 et leurs sanctions

La loi n° 02-03 concernant l'entrée et le séjour des étrangers au Maroc, l'émigration et l'immigration irrégulière adoptée en 2003 incrimine de manière rigoureuse des actes relatifs à l'immigration et à l'émigration et les assortit de peines fortes.

I - Les principales infractions instituées

Les principaux actes en infractions de nature délictuelle sont la pénétration ou la tentative de pénétration sur le territoire marocain de tout étranger en violation des dispositions de l'article 3[12] ou le fait de se maintenir au-delà de la durée autorisée par visa et ce, sauf cas de force majeure ou excuses reconnues valables.

En outre, le fait pour un étranger de débarquer ou d'arriver sur le territoire marocain sans présenter aux autorités compétentes les pièces

11 L'article 517 du code du travail dispose que « le contrat de travail réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Ce modèle a fait l'objet de l'arrêté.

12 L'article 3 de la loi n° 02-03 dispose que « tout étranger débarquant ou arrivant sur le territoire marocain est tenu de se présenter aux autorités compétentes, chargées du contrôle aux postes frontaliers, muni d'un passeport délivré par l'Etat dont il est rassortissant, ou de tout autre document en cours de validité reconnu par l'Etat marocain comme titre de voyage en cours de validité et assorti, le cas échéant, du visa exigible, délivré par l'administration..

exigées par les autorités compétentes ou de ne pas renouveler sa carte de résidence ou d'immatriculation arrivée à expiration est érigé en délits.

Se soustraire ou tenter de se soustraire à l'exécution d'une décision d'expulsion ou d'une mesure de reconduite à la frontière est considérée par la loi 02-03 comme infraction d'ordre délictuel.

Dans le domaine de l'émigration, les principales infractions établies sont le fait de quitter le territoire marocain d'une façon clandestine en utilisant des moyens frauduleux et des falsifications des papiers, de s'introduire dans le territoire marocain ou de le quitter par des mesures ou des lieux autres que les postes frontaliers liés à cet effet, prêter secours ou assistance pour l'accomplissement des faits précités, quitter le territoire de manière frauduleuses et organiser ou faciliter l'entrée ou la sortie des nationaux ou des étrangers de manière clandestine du territoire marocain.

II - Les peines

Les violations des dispositions organisant l'émigration, l'immigration et le séjour des étrangers et contenues dans la loi n° 02-03 ont trait essentiellement à la sécurité, à l'ordre public et non à la relation du travail. Ces infractions sont passibles de sanctions prévues par cette même loi auxquelles peuvent s'adjoindre des sanctions prévues par le code pénal comme en matière de falsification des papiers.

Les sanctions sont composées des amendes d'un grand montant, d'emprisonnement et de l'expulsion vers le pays dont il est ressortissant ou vers un autre payé selon le souhait formulé par l'intéressé.

En application de l'article 42, l'infraction concernant la pénétration ou la tentative de pénétration dans le territoire marocain de manière illégale, c'est à dire en méconnaissance de l'article 3 de la loi est passible d'une amende de 2.000 à 20.000 dirhams et d'un emprisonnement de un mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

La non reformulation de la demande du renouvellement de la carte d'immatriculation d'un étranger arrivée à expiration est passible en vertu de l'article 44 d'une amende de 3.000 à 10.000 dirhams et d'un emprisonnement de un mois à six ou de l'une de ces deux peines seulement.

S'agissant des violations concernant l'émigration, le fait de quitter le territoire marocain d'une façon clandestine avec utilisation de moyens frauduleux, est puni d'une amende de 3.000 à 10.000 dirhams et d'un emprisonnement d'un mois à six ou de l'une de ces deux peines seulement et ce, sans préjudice des dispositions du code pénal applicable en la matière (article 50). Cette sanction est également applicable « à toute personne qui s'introduit dans le territoire marocain ou le quitte par des issues ou des lieux autres que les postes frontaliers crées à cet effet ».

Les complices, c'est à dire ceux qui prêtent secours ou assistance pour l'accomplissement des faits prévus par l'article 50 de la loi s'ils exercent un commandement des forces publiques ou en font partie ou s'ils sont chargés d'une mission de contrôle sont en vertu de l'article 51 sont sanctionnés d'un emprisonnement de deux ans à cinq ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 dirhams.

Par ailleurs le fait d'organiser ou de faciliter l'entrée ou la sortie des nationaux ou des étrangers de manière clandestine au territoire marocain est passible selon l'article 52 d'une amende de 50.000 à 500.000 dirhams et d'un emprisonnement de six mois à trois ans.

Section V : Les dispositifs de promotion de l'emploi : mesures et sanctions

Les dispositifs de promotion de l'emploi constituent un volet important du droit de l'emploi beaucoup de pays prennent des mesures tendant à promouvoir l'emploi et à développer l'employabilité des différentes catégories sociales : jeunes, jeunes diplômés, les personnes dans des situations difficiles etc.…

Ces dispositifs peuvent s'intégrer dans les politiques actives et les politiques passives de l'emploi, générer des financements publics nécessiter l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de formation, de reconversion professionnelle …

La mise en œuvre des dispositifs de promotion de l'emploi suppose la transparence et la bonne gouvernance des institutions en charge de ces questions.

Au Maroc le souci de l'emploi des jeunes diplômés a amené à l'adoption d'un dahir portant loi pour développer la formation insertion professionnelle des jeunes diplômés et la mise en place d'une série de mesures incitatives à la création des entreprises et des emplois.

Les entreprises sont tenues de payer une taxe de formation professionnelle pour pouvoir en contrepartie faire bénéficier leurs ressources de la formation continue en vue de perfectionner leurs compétences et habiletés.

Parmi les dispositifs de promotion de l'emploi, il y a les mesures d'encouragement octroyées aux entreprises organisant des stages de formation insertion professionnelle.

Quel est le contenu de ce dispositif ? Quelles sont les sanctions prévues en cas de violations des dispositions la formation insertion professionnelle ?

I - Les mesures de formation-insertion professionnelle

Le dahir portant loi n° 1-93-16 du 23/3/1993[13] fixe les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages de formation–insertion professionnelle pour les jeunes diplômés.

La principale mesure d'encouragement consiste en l'exonération de l'entreprise de certaines taxes et cotisations. L'article premier du dahir exonère les entreprises individuelles et les personnes privées qui exercent une activité artisanale, agricole commerciale, de service ou d promotion immobilière, qui engagent des stagiaires en vue de leur assurer une formation dans le cadre des conditions prévues par le dahir du «paiement des cotisations patronales et salariales dues à la caisse nationale de sécurité sociale et de la taxe de la formation professionnelle, au titre des indemnités versées aux stagiaires».

En vertu de l'article 5 le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 1.600 dirhams. Lorsque ce montant est supérieur à 2.600 dirhams, l'entreprise et le stagiaire concerné perdent le bénéfice des exonérations prévues à l'article premier précité. Ce plafond a été relevé à 4.500 dirhams[14].

13 BO n° 4197 du 7/4/1993.

14 Article 3 du dahir n° 1-98-112 du 10/9/1998 portant promulgation de la loi n° 13-98 modifiant et complétant le dahir portant loi n° 1-93-16 du 23/3/1993 fixant les mesures d 'encouragement aux entreprises organisant des stages de formation–insertion professionnelle, BO n° 4626 du 1/10/1998.

Les exonérations précitées cessent d'être appliquées en cas de recrutement pendant le stage.

II - Les infractions au droit de la formation insertion professionnelle et leur sanction

L'article 12 du dahir du 23/3/1993 érige en irrégularité « toute fausse déclaration de l'employeur ou du stagiaire »

Cette infraction entraîne en vertu du même article « la déchéance du droit aux exonérations et le paiement des droits normalement exigibles assorties de majorations légalement prévues ».

Dans le domaine du financement public de la formation ou de l'octroi de subventions ou d'exonérations, il se peut qu'il y ait détournement des fonds, malversations, dilapidation des deniers publics. Le droit pénal devrait intervenir pour sanctionner de tels actes affectant les deniers publics et les violations des dispositions régissant les dispositifs de promotion de l'emploi.

Les sanctions établies sont moins dissuasives. Il semble que les pouvoirs publics ne voulaient pas décourager la mise en œuvre de ce dispositif qui vise la promotion de l'emploi des jeunes au moment où le secteur public cessait de les recruter.

III - Le contrôle de l'application des dispositions relatives à la formation insertion Professionnelle

Le contrôle de l'application des dispositions du dahir organisant des stages de formation professionnelle est en application de l'article 13 « assuré par les agents chargés de l'inspection du travail et par les agents commissionnées à cet effet par l'autorité gouvernemental chargée de l'emploi notamment parmi les agents relevant de l'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail ».

Ce contrôle a pour finalité de s'assurer du respect par l'employeur et le stagiaire des dispositions juridiques régissant les stages de formation insertion et de la bonne exécution des clauses des conventions de stage.

Ce dahir ne se réfère pas au procès-verbal en cas de constatation des irrégularités. Il se contente par l'article 14 à disposer que « les infractions relevées sont portées à la connaissance des services compétents du ministère

des finances, de la caisse nationale de sécurité sociale et de l'office de la formation professionnelle et de la promotion de l'emploi. » Le droit pénal de la formation professionnelle est jusqu'à présent un droit mou.

Dans le cadre du droit pénal de la formation professionnelle, en fonction des circonstances, les infractions peuvent être imputables aux employeurs (détournement des fonds, fausses déclarations, falsifications), aux dispensateurs de formation, et aux salariés.

Les sanctions à prévoir devraient comprendre le retrait des autorisations, les restitutions des sommes perçues de manière indue et des peines pénales tels l'emprisonnement et l'amende.

Section VI : Le droit pénal du travail et le travail dissimulé

Le travail dissimulé est un travail clandestin dit également travail noir, non déclaré et illégal. C'est un travail exercé par un employeur sans déclaration aux autorités compétentes.

Ce travail noir revêt différentes formes dont l'emploi non déclaré des salariés.[15] Deux types de travaux dissimulés sont présents : le travail dissimulé d'activité et la dissimulation des salariés.

Au Maroc, le code du travail réglemente de manière légère le travail dissimulé en lui consacrant que trois articles (135 à 137). Cette réclamation est fondée sur l'obligation de déclaration et la sanction en cas de non déclaration.

I - L'obligation de la déclaration de l'activité et du personnel embauché

Dans ce cadre, l'article 135 oblige toute personne physique ou morale assujettie aux lois sur le travail envisageant d' « ouvrir une entreprise, un établissement ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés est tenue d'en faire déclaration à l'agent chargé de l'inspection du travail dans les conditions fixées par le décret n° 2-04-423 du 29/12/2004[16]. Cette déclaration concerne l'activité.

Dans le même sens, l'article 136 institue l'obligation de la déclaration des salariés. A cet effet il dispose qu' « une déclaration analogue à celle prévue par l'article 135 (…..) doit être faite par l'employeur dans les cas suivants :

15 Klazmann Rosine, Le travail noir, Que Sais- Je ?, première édition 1982, p 6.
16 BO n° 5280 du 6/12/2005 (en français).

1- Lorsque l'entreprise envisage d'embaucher de nouveaux salariés ;
2 - Lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise change d'activité ;
3 - Lorsque tout en occupant des salariés, l'entreprise est transférée à un autre emplacement,
4 - Lorsque l'entreprise décide d'occuper des salariés handicapés ;
5 - Lorsque l'entreprise occupant du personnel dans ses locaux puis décide de confier tout ou partie de ses activités à des salariés travaillant chez eux à un sous traitant ;
6 - Lorsque l'entreprise occupe des salariés par embauche temporaire.

En vertu de l'article premier de décret précité cette déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement, d'un chantier dans lequel seront employés des salariés doit comprendre outre les indications exigées par la législation en vigueur, les nom et prénom de l'employeur ou de son représentant, ainsi que son adresse,le site de l'entreprise, de l'établissement ou du chantier, la nature de l'activité qu'il exerce effectivement et le nombre de salariés que l'employeur envisage d'employer.

Cette déclaration doit comprendre également le nombre de salariés des deux sexes, leurs catégories, le numéro de leur immatriculation à la CNSS et le n° de la police d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La déclaration de l'activité et du personnel doit être datée et signée par l'employeur et adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'agent chargé de l'inspection du travail.

II - La sanction du non respect de l'obligation de la déclaration de l'ouverture de l'établissement/l'entreprise/le chantier et la déclaration d'embauche

La non déclaration de l'existence de l'activité et celle des embauches exprime l'intention délibérée de l'employeur d'échapper à l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Pour affronter cette situation, les législations du travail ont établi des sanctions de différentes nature et rigueur En France, les peines encourues en cas de travail dissimulé sont de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amendes. Les employeurs concernés sont privés de réductions et exonérations des cotisations de

sécurité sociale ou de contributions. En outre le salarié auquel un employeur a eu recours dans le cadre du travail dissimulé, a droit en cas de rupture de la relation du travail à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.[17]

Au Maroc, le code du travail sanctionne toute infraction aux obligations de déclarations précitées d'une manière uniforme. Les infractions sont élevées au rang de délits passibles d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Le code du travail dans sa composante consacrée au droit de l'emploi trace un cadre juridique pour l'intermédiation en matière de recrutement et l'association du secteur privé à la gestion du marché du travail. Il a innové en matière de réglementation du travail temporaire par rapport à l'ancienne législation en établissant un droit cohérent des conditions du travail pour les travailleurs temporaires. Cette réforme demeure malgré son importance limitée. Le travail dissimulé est demeure sous réglementé en ce qui concerne notamment les sanctions, le travail à temps partiel est non réglementé ainsi que le marchandage.[18]

17 Liaisons sociales, memo social, travail et emploi, sécurité sociale, retraite, Hors-Série, Mars 2007, p 465.

18 Le dahir du 24/1/1953 relatif au calcul et au paiement des salaires, aux économats et au marchandage et au contrat de sous entreprises (abrogé par le code du travail) interdisant par l'article 16 le marchandage. Cet article prévoyait qu' « il y a marchandage lorsqu'un sous–entrepreneur, dit « marchandeur » s'entendant avec l'entrepreneur principal uniquement pour lui fournir la main-d'œuvre qui lui est nécessaire, le bénéfice réalisé sur cette main d'œuvre par le marchandeur est supérieur à 10% ».

Chapitre VI : Le droit pénal des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les accidents du travail, dans le domaine de leur réparation sont régis par le dahir du 25/6/1927 tel qu'il a été modifié en la forme par le dahir n° 1-60-223 du 6/2/1963. Ce dahir établit au profit de la victime et de ses représentants une indemnité d'incapacité temporaire ou permanente en fonction du degré de gravité si l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion de l'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail.

L'article 11 du dahir rappelle que « les dispositions du présent dahir sont étendues aux travailleurs atteints de maladies professionnelles, dans les conditions déterminées spécialement par le dahir». Déjà en 1943, un dahir du 31 mai été adopté pour étendre aux maladies d'origine professionnelle du dahir du 25/6/1927 relatif à la réparation des accidents du travail. Par l'article premier, il est prévu que « sous réserve des dispositions spéciales (…) la législation relative à la réparation des accidents du travail est étendue aux maladies professionnelles, quelles que soient la nature de l'établissement et la nationalité de l'employeur» ;

Quelles sont les principales dispositions prévues par ce dahir pour la réparation des accidents du travail ? Quelles sont les principales sanctions dont leurs violations sont assorties ?

Section I : Les dispositions régissant la réparation des accidents du travail

Parmi les principales dispositions du droit des accidents du travail sont celles concernant l'institutionnalisation de l'obligation de s'assurer contre les accidents du travail et des maladies professionnelles, la déclaration d'accident du travail, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'octroi des soins médicaux et de l'appareillage des mutilés du travail et l'affichage d'un résume du dahir sur les accidents du travail pour permettre aux travailleurs et employeurs d'appliquer les dispositions régissant les accidents du travail.

I - L'institutionnalisation de l'obligation de souscrire un contrat d'assurance contre les accidents du travail et des maladies professionnelles

Dans le cadre du dahir du 25/6/1927 réformé en la forme par celui du 6/2/1963, l'assurance contre l'accident du travail n'était obligatoire que pour les marchés de travaux publics ou du bâtiment ou de fourniture dressés ou conclus par l'Etat, les municipalités et les établissements publics. La loi n° 18-01[1] a modifié l'article 330 du dahir du 6/2/1963 pour institutionnaliser l'obligation mise à la charge de tout employeur consistant à « souscrire un contrat d'assurance garantissant les indemnités prévues par le présent dahir ».

En vertu du libellé du nouvel article « les employeurs soumis aux dispositions du dahir portant loi n°1-72-184 du 15 joumada II 1392 (27 juillet 1972) relatif au régime de sécurité sociale doivent souscrire un contrat d'assurance garantissant les indemnités prévues par le présent dahir ».

Les collectivités locales et les établissements publics ne relevant pas du régime de la fonction publique ou dudit régime de sécurité sociale sont eux aussi assujettis à cette obligation. Pour renforcer et diversifier les moyens de mise en œuvre de cette obligation, cet article annonce par son paragraphe 3 que « les cahiers des charges ainsi que les marchés de travaux, de fournitures ou de services passés pour le compte de l'Etat, des collectivités locales ou des établissements publics doivent contenir une clause prévoyant l'application de l'obligation de souscrire le contrat d'assurance »

II - La déclaration de l'accident du travail

La réparation de l'accident du travail pour l'allocation d'une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire ou d'une rente en cas d'incapacité permanente suppose la déclaration de cet accident. Ainsi l'article 14 met à la charge de l'employeur l'obligation de déclaration de tout accident du travail à l'autorité municipale ou à l'autorité locale ou défaut au chef de poste de police du lieu où l'accident du travail s'est produit.

1 Loi n°18-01 modifiant et complétant le dahir n° 1-60-23 (6 fevrier 1963) portant modification en la forme du dahir du 25/6/1927 relatif à la réparation des accidents du travail, BO n° 5036 du 5/9/2002, p 919.

Les articles 14, 16, 17 et 18 fixent les règles de conditions et de procédure de cette déclaration tandisque les articles 20 à 26 traitent la question du dépôt des certificats médicaux qui doivent refléter l'évolution de l'état de santé de la victime. Les formalités de l'enquête qui devrait être menée suite à cette déclaration sont fixées par les articles 28 à 39.

III - La réparation de l'accident du travail

La réparation donne droit au profit de la victime d'un accident du travail et aux ayants droit à une indemnité journalière versée à la victime en cas d'incapacité temporaire, à une rente servie à la victime atteinte d'une incapacité permanente et à une rente servie aux ayants droits de la victime en cas de mort.

Un barème indicatif d'invalidité est fixé par l'arrêté du 31mai 1943 pour servir pour la détermination du taux de l'incapacité permanente dont peuvent être atteintes les victimes des accidents du travail.

IV - Le droit des mutilés du travail aux soins médicaux et à l'appareillage

Les frais médicaux et chirurgicaux, les frais pharmaceutiques et accessoires, les frais d'analyse et d'examens de laboratoire, les frais funéraires générés par les accidents du travail doivent être pris en charge par l'employeur.

La victime a également droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour avancés par les victimes lors de leur appareillage. Elle a en outre droit à la fourniture, à la réparation et au renouvellement des appareils de prothèses ou d'orthopédie (articles 53 à 56).

V - L'affichage du résumé du dahir sur les accidents du travail

Pour faciliter la mise en œuvre du dahir du 25/6/1927 et assurer sa vulgarisation auprès des employeurs et des travailleurs, l'article 361 du dahir du 25/6/1927 institue l'obligation de l'affichage du résumé dudit dahir. Ce résumé doit être conforme au texte annexé à l'arrêté du 25/10/1951[2]

2 BO n°2244 du 28/10/1955, p 1620.

Section II : Les sanctions des violations des dispositions de la réparation des accidents du travail

Le droit des accidents du travail sanctionne le non respect de l'obligation de souscrire à une police d'assurance de la part des employeurs, la non déclaration des accidents du travail et le non affichage d'un résumé du dahir du 25/6/1927 ;

I - La sanction du non respect de l'obligation de souscrire à une police d'assurance Contre l'accident du travail et la maladie professionnelle

L'article 357 bis[3] du dahir du 6/2/1963 punit d'une amende de 2.000 à 100.000 dirhams quiconque s'abstient de souscrire ou de renouveler les contrats d'assurance contre les accidents du travail.

En cas de récidive, c'est-à-dire lorsque le condamné « a commis l'infraction dans les cinq ans suivants le jugement définitif ayant conquis la force de la chose jugée rendu à son encontre pour les faits similaires », « une peine d'emprisonnement de un à trois mois peut être prononcée en plus de l'amende ».

L'article précité précise dans son troisième paragraphe que « lorsque le contrevenant est une personne morale, la peine d'emprisonnement prévue (….) est prononcée à l'encontre de la personne physique légalement ou statutairement investie de la représentation légale de la personne morale ».

II - La sanction de la non déclaration d'un accident du travail

Lorsqu'un accident du travail s'est produit et que l'employeur s'est abstenu de procéder à sa déclaration aux autorités compétentes, il sera passible d'une amende en application de l'article 352. Cet article prévoit que « sont punies d'une amende de un à dix huit dirhams (1 à 18 dirhams) et en cas de récidive dans les trois cents soixante jours d'une condamnation devenue définitive pour une infraction identique, d'une amende de vingt à trois cents dirhams (20 à 360 dirhams), les employeurs ou leurs préposés qui ont contrevenu aux dispositions des articles 14 à 26 », c'est à dire celles régissant la déclaration d'accident du travail.

3 Article 357 du dahir du 6/2/1963 complété par l'article 3 de la loi n° 18-01.

La fraude, et la fausse déclaration par quiconque pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir des prestations ou des réparations qui ne sont pas dues, sans préjudice de peines plus élevées résultant de l'application d'autres dispositions légales, sont punies d'une amende de 240 à 4.800 dirhams (Article 357 du dahir du 25/6/1927) et ce sans préjudice des peines plus élevées résultant de l'application d'autres dispositions législatives.

III - La sanction du non affichage du résumé du dahir du 25/6/1927

Le non affichage du résumé du dahir du 25/6/1927 qui constitue une infraction aux prescriptions de l'article 361 dudit dahir est puni par l'article 356 d'une amende de un à dix huit (1 à 18) dirhams

En cas de récidive dans le délai de trois cent soixante jours de la condamnation définitive, l'amende est de vingt à cent vingt dirhams (20 à 120).

Chapitre VII : Le droit pénal de la sécurité sociale

La sécurité sociale au sens moderne a vu le jour avec le dahir du 31/12/1959. Le régime institué a subi une réforme profonde par le dahir du 27/7/1972 qui lui aussi a été modifié complété par le dahir du 24/11/2004 portant promulgation de la loi n°17-02 ;

Section I : les principales dispositions du régime de la sécurité sociale

Le dahir du 27/7/1972 relatif au régime de sécurité social tel qu'il a été modifié et complété établit l'architecture du système de sécurité sociale applicable au secteur privé.

Quelles sont les personnes et les employeurs assujettis ?

Quelles sont les prestations services par la caisse nationale de sécurité sociale ?

Quel est le financement du régime de sécurité sociale ?

Quelles sont les sanctions établies en cas d'infractions aux dispostions du droit de la sécurité sociale ?

I - Les personnes et les employeurs assujettis

L'article 2 du dahir assujettit les personnes et les employeurs suivants au régime de sécurité sociale

- Les apprentis et les personnes salariés de l'un ou l'autre sexe travaillant pour un ou plusieurs employeurs dans l'industrie, le commerce et les professions libérales ou occupés au service d'un notaire, d'une association, d'un syndicat quelles que soient la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ;
- Les agents titulaires des établissements publics, non affiliés à la Caisse Marocaine de Retraite ;
- Les agents contractuels de droit commun temporaires journaliers et occasionnels de l'Etat, des collectivités publiques et des établissements publics ;

- Les personnes employées par les coopératives de quelque nature qu'elles soient ;
- Les personnes employées par les propriétaires d'immeuble à usage d'habitation et à usage commercial ;
- Les marins pécheurs à la part ;
- Les personnes occupées dans les services publics à industriel et commercial qui ne sont pas exemptées d'application en application de l'article 3 du dahir

Tous les employeurs occupant au Maroc des personnes assujetties au régime de la sécurité sociale sont tenus de faire procéder à leur affiliation à la caisse nationale de sécurité sociale et à l'immatriculation de leurs salariés et apprentis.

Le régime de la sécurité sociale qui était applicable aux activités industrielles, commerciales et aux professions libérales, a été étendu aux travailleurs du secteur agricole par le dahir du 8/4/1981[1] et par le décret du 29/4/1993 aux activités artisanales. En 1993 il y a également institution d'une protection sociale en faveur des personnes handicapées[2].

Outre cette extension du champ d'application matériel, le système de protection sociale a connu une évolution importante consistant en l'intégration de la composante relative à la couverture médicale obligatoire dans sa configuration et ce par la loi sur la couverture médicale de base[3].

II - Les prestations fournies par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale

En vertu de l'article premier du dahir précité, la caisse nationale de sécurité sociale est chargée de servir trois catégories de prestations :

1 Dahir n° 1-81-178 du 8/4/1981 portant promulgation de la loi n° 26-79 étendant le régime de la sécurité sociale aux employeurs et travailleurs des exploitations agricoles, forestières et de leurs dépendances. BO du 15/4/1981.

2 Dahir n° 16-01-38 portant promulgation de la loi 07-92 relative à la protection des personnes handicapées. BO n° 4225 du 20/10/1993.

3 Dahir n° 1-02-296 du 3/10/2002 portant promulgation de la loi n° 65-00 du 21/11/2002 portant code de la couverture médicale de base, BO n° 5058 du 21/11/2002.

- Les allocations familiales ;
- Les prestations à court terme comprenant les indemnités journalières de maladie ou d'accident non régies par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les indemnités journalières en cas de maternité et les allocations en cas de décès
- Les prestations à long terme qui englobent la pension d'invalidité, la pension de vieillesse et la pension de survivants

Pour pouvoir servir ces différentes prestations, la caisse nationale de sécurité sociale a besoin de ressources financières.

III - Le financement de la sécurité sociale

Les ressources de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale sont constituées en vertu de l'article 18 par :

- les cotisations, majorations et astreintes dues en application du dahir ;
- le produit du placement des fonds ;
- toutes autres ressources à elle attribuées par une législation ou une réglementation particulière.

Section II : Les sanctions infligées en cas d'infractions au droit de la sécurité sociale

Les sanctions qui étaient instituées par le dahir du 27/7/1972 relatif au régime de la sécurité sociale ont connu un renforcement important par la loi n° 17-02 modifiant et complétant ledit dahir.

I - Les sanctions qui peuvent être infligées à l'employeur

Ces sanctions comprennent essentiellement les amendes, l'emprisonnement et l'astreinte.

A - Les amendes

Les infractions qui peuvent être sanctionnées par l'amende sont : les infractions au droit à la sécurité sociale et les fausses déclarations.

1 - Les infractions au droit de la sécurité sociale passibles de l'amende

L'employeur qui contrevient aux prescriptions édictées par la loi n° 17-02 est passible d'une amende de 50 à 600 dirhams et ce, sans préjudice de la condamnation au paiement des cotisations dues, des majorations de retard et des astreintes, si ce paiement est requis par la partie poursuivante (art 72).

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels l'employeur n'a pas observé les dispositions en vigueur sans que le total des amendes dépasse la somme de 20.000 dirhams.

Sur le plan, procédural l'action est intentée par le ministère public à la requête du directeur général de la caisse nationale de sécurité sociale ou des salariés immatriculées à la caisse.

Conformément à l'article 73, en cas de récidive, l'auteur de l'infraction peut être puni d'une amende de 1.200 dirhams au maximum. Il y a récidive lorsque dans les douze mois antérieurs à la date d'exigibilité des cotisations, l'auteur de l'infraction a été l'objet d'une condamnation pour une infraction identique.

Cette sanction est infligeable « sans préjudice de la condamnation au paiement des cotisations dues, des majorations de retard et astreintes. »

2 - Les fausses déclarations

En application de l'article 74, « l'employeur qui fait sciemment des déclarations inexactes dans le but de faire percevoir par l'un de ses salariés des prestations auxquelles celui-ci n'a pas droit est passible d'une amende de 5.000 à 10.000 dirhams qui pourra être doublée en cas de récidive. En outre il est tenu de verser à la caisse nationale de sécurité sociale le double de la somme indûment payée si ce versement est requis par la partie poursuivante.

B - L'emprisonnement

L'employeur qui a retenu indûment la contribution précomptée sur le salaire du travailleur est passible d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 5.000 à 10.000 dirhams.

En outre il est tenu de verser à la caisse nationale de sécurité sociale le double de la cotisation due augmentée des astreintes et pénalités prévues par le présent dahir.

C - L'astreinte

Une astreinte de 50 dirhams est applicable dans la limite de 5.000 dirhams pour chaque insuffisance dans la déclaration des rémunérations ou omission de salarié.

En outre lorsque l'employeur ne produit pas aux échéances prescrites les documents relatifs à la déclaration de salaires pour chacun des salariés occupés dans l'entreprise, il sera obligé de payer une astreinte de 50 dirhams par salarié figurant sur la dernière déclaration produite par lui et ce, sans que le total des astreintes puisse excéder 5.000 dirhams. Si le retard dépasse un mois, l'astreinte est automatiquement appliquée pour chaque mois ou fraction de mois de retard supplémentaire.

Si l'employeur n'a jamais produit de déclaration pour une partie ou la totalité de son personnel, l'astreinte est encourue pour chaque salarié dont le contrôle a révélé l'emploi dans l'entreprise sans que le total des astreintes puisse excéder 5.000 dirhams par échéance.

Les astreintes précitées sont liquidées par le directeur général de la caisse nationale de sécurité sociale et doivent être acquittées dans les quinze jours de leur signification par lettre recommandée et sont recouvrées comme en matière de cotisations.

Les sanctions prévues pour le respect des dispositions régissant le régime de la sécurité sociale sont les amendes, les astreintes et les remboursements indus. L'emprisonnement en tant que sanction n'est prononcé que dans une seule situation, c'est à dire en cas de rétention indue des contributions précomptées sur le salaire du travailleur.

II - Les sanctions qui peuvent être infligées au salarié

L'article 75 sanctionne tout travailleur qui fait sciemment des déclarations inexactes concernant sa situation dans le but de percevoir des prestations auxquelles il n'a pas droit d'une amende de 500 à 1.000 dirhams. Celle ci pourra être portée au double en cas de récidive. En outre l'auteur de l'infraction est tenu de rembourser le double de la somme indûment payé

Chapitre VIII : Le droit pénal de l'assurance maladie obligatoire

La loi n°65-00 portant création de la couverture médicale de base[1] a institué un système de couverture médicale de base comprenant l'assurance maladie obligatoire de base et le régime d'assistance médicale.

L'assurance maladie obligatoire de base est fondée sur le principe contributif et sur celui de la mutualisation des risques.

Section I : Le droit de l'AMO

Ce droit comprend l'identification des personnes bénéficiaires, les prestations fournies, les ressources et l'organisation financière

I - Les personnes bénéficiaires de l'AMO

En vertu de l'article 2 de la loi 65-02 l'assurance maladie obligatoire s'applique :

- Aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics et des personnes morales de droit public ;
- Aux personnes assujetties au régime de sécurité sociale en vigueur dans le secteur privé ;
- Aux travailleurs indépendants, aux personnes exerçant une profession libérale et à toutes les personnes exerçant une activité non salariée ;
- Aux anciens résistants et membres de l'armée de libération et aux étudiants de l'enseignement supérieur public et privé.

Sont couverts par l'assurance maladie obligatoire, en application de l'article 5 les membres de la famille de l'assuré qui sont à sa charge, à condition qu'ils ne soient pas bénéficiaires à titre personnel d'une assurance de même nature. La notion de membre de la famille comprend le conjoint de l'assuré, les enfants à la charge de l'assuré, âgés de 21 ans au plus. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à 26ans pour les enfants non mariés

1 BO n° 5O58 du 21/11/2002.

poursuivant des études supérieures et les enfants pris en charge conformément à la législation en vigueur.

Les parents de l'assuré, c'est à dire son père et sa mère peuvent bénéficier du régime de l'assurance maladie obligatoire à condition de prendre en charge les cotisations les concernant.

II - Les prestations garanties par l'AMO

Selon l'article 7 l'assurance maladie obligatoire de base garantit pour les assurés et les membres de leur famille à charge, quel que soit le régime dont ils relèvent la couverture du risque et frais de soins de santé inhérents à la maladie ou à l'accident, à la maternité et à la réhabilitation physique et fonctionnelle.

L'assurance maladie obligatoire octroie dans le cadre de la réglementation en vigueur le remboursement et éventuellement la prise en charge directe des frais de soins curatifs, préventifs et de réhabilitation médicalement requis pour l'état de santé du bénéficiaire et afférents aux diverses prestations.

L'ouverture du droit aux prestations d'assurance maladie obligatoire de base est subordonnée au paiement préalable des cotisations. D'où l'obligation d'affiliation de l'employeur et l'immatriculation du salarié ou l'adhésion du travailleur indépendant

III - Affiliation de l'employeur et l'immatriculation du salarié

En application de l'article premier du décret du 18/7/2005[2], « sont considérés comme employeurs affiliés d'office au titre du régime de l'assurance maladie obligatoire de base :

- Les employeurs affiliés à la caisse nationale de sécurité sociale au titre des prestations du régime de sécurité sociale ;
- Les administrations de l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics et les personnes morales de droit public dont les fonctionnaires et agents sont, à la date de publication du présent décret, immatriculés à la caisse nationale des organismes de prévoyance sociale ;

2 Décret n° 2-05-738 du 18/7/2005 fixant les conditions d'affiliation et d'immatriculation au régime de l'assurance maladie obligatoire de base (BO n° 5344 du 18/8/2005.

- Les organismes gérant les régimes de pensions.

Sont considéré par l'article 4 comme immatriculés d'office au titre du régime d'assurance maladie obligatoire de base :

- Les salariés et les titulaires de pensions immatriculés à la caisse nationale de sécurité sociale au titre des prestations du régime de sécurité sociale ;
- Les fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics et des personnes morales de droit public qui sont à la date de publication du présent décret, immatriculés à la caisse nationale de prévoyance sociale ;
- Les titulaires de pensions qui sont à la date de publication du présent décret immatriculés à la caisse nationale des organismes de prévoyance sociale.

Pour s'affilier l'employeur est tenu d'adresser à l'organisme gestionnaire du secteur dont il relève, dans un délai de 30 jours une demande d'immatriculation au titre du régime de l'assurance maladie obligatoire.

IV - Les ressources et l'organisation financière

Les ressources financières des régimes d'assurance maladie obligatoire sont constituées par les cotisations, majorations, astreintes et pénalités de retard dues en application des dispositions qui régissent les organismes gestionnaires de l'assurance maladie obligatoire de base, les dons et legs et par toutes autres ressources attribuées aux régimes d'assurance maladie obligatoire en vertu de la législation ou de réglementation particulière.

L'assiette des cotisations des assurés est définie par chaque régime d'assurance maladie obligatoire de base selon le statut de rémunération de salarie ou la nature du revenu pour le non salarié.

La loi interdit aux organismes gestionnaires et l'agence nationale de l'assurance maladie obligatoire d'utiliser les ressources de l'assurance maladie obligatoire de base à des fins autres que celles prévues parla présente loi.

Le décret du 18/7/2005[3] fixe le taux des cotisations dues à la CNSS au titre du régime de l'assurance maladie obligatoire de base. Ce taux varie en fonction des catégories de salariés et d'autres considérations.

Le taux de la cotisation due à la CNSS au titre du régime de l'assurance maladie obligatoire de base est fixé, en ce qui concerne les salariés du secteur privé à 4% de l'ensemble de la rémunération, réparti à raison e 50% à la charge de l'employeur et de 50% à la charge du salarié.

Ce taux de cotisation est majoré de 1% de l'ensemble de la rémunération brute mensuelle du salarié. Cette majoration est due, par l'ensemble des employeurs assujettis au régime de sécurité sociale et elle est à leur charge exclusive.

Quant à la cotisation due par les marins pécheurs, son taux est fixé comme suit :

- 1,2% du montant du produit brut de la vente du poisson péché sur les chalutiers
- 1,5% du montant du produit brut de la vente du poisson péché sur les sardiniers et les phalangiers.

S'agissant du taux de cotisation due par les titulaires de pension, il est fixé à 4% sur le montant global des pensions de base servies à condition que ce montant soit égal ou supérieur à 910,00 dirhams par mois dans le secteur de l'agriculture et à 1.289.00 dirhams par mois dans les autres secteurs.

En ce qui concerne la cotisation due par les pensions bénéficiant d'une assurance volontaire conformément à l'article 5 du dahir du 27/7/1972 modifié par le dahir n° 1-04-127 du 4/11/2004 portant promulgation de la loi n° 17-02. Elle est fixée à 4% du montant de la rémunération mensuelle ayant servi de base au calcul de la dernière cotisation obligatoire au titre de ladite assurance.

Section II : Les infractions au droit de l'AMO et leurs sanctions

Partant du principe de la légalité des délits et des peines, la loi n° 65-00 instituant l'assurance maladie obligatoire a institué la responsabilité pénale et

3 Décret n° 2-05-738 du 18/7/2005 fixant les conditions d'affiliation et d'immatriculation au régime de l'assurance maladie obligatoire de base (BO n° 5344 du 18/8/2005.

civile des coupables d'infractions à ses dispositions, a établi des incriminations et les a assorties de sanctions.

I - La responsabilité pénale et civile des coupables d'infractions à la législation sur l'AMO

Les auteurs d'infractions passibles de sanctions en cas d'infractions aux dispositions de la loi instituant l'AMO sont les employeurs, les travailleurs, les prestataires de soins les médecins et praticiens et les directeurs de cliniques ainsi que toute personne se livrant à des fraudes ou fausses déclarations en violations de la loi sur l'assurance maladie obligatoire.

La loi 65-00 établit le contrôle médical par les organes gestionnaires de l'AMO (articles 26-31), le contrôle technique, financier et comptable auquel sont soumis les organismes gestionnaires (articles 52 à 56).

II - Les incriminations

Sans prétendre à l'exhaustivité, les principales incriminations évoquées ci-après sont celles concernant surtout la relation entre les employeurs et les travailleurs en ce qui concerne l'affiliation et l'immatriculation et les prestations de soins.

L'employeur qui ne procède pas dans le délai réglementaire à une affiliation à l'organisme gestionnaire dont il relève commet un délit en vertu de l'article 130 de la loi sur l'AMO. Il est également coupable de délit s'il ne procède pas dans les délais établis à l'immatriculation de ses salariés.

Par ailleurs, s'il ne procède pas au versement des cotisations dans les délais fixés, il commet un délit à l'article 132 de la loi. S'il procède à des prélèvements de cotisations salariales indues, il commet un délit en vert du même article.

Le fait pour les employeurs gestionnaires de l'AMO de refuser l'affiliation d'un employeur ou l'immatriculation d'un salarié ou d'un titulaire de pension en méconnaissance de l'article 4 de la loi ou de pratiquer la sélection des risques sont élevés au rang de délit.

Les fausses déclarations et les fraudes dont peuvent se rendre coupables les prestataires de soins sont érigées en délit par l'article 136. Le refus de la part des organismes gestionnaires de communiquer à l'agence nationale de

l'assurance maladie (ANAM) les documents et informations prévues par l'article 43[4] est érigé en délit lui aussi par l'article 137.

Les actes des praticiens ou des directeurs des cliniques ou des établissements de santé qui sont contraires aux dispositions de l'article 28[5] de la loi sur l'AMO sont incriminés par l'article 140.

Dans le cadre de l'assistance médicale, la loi 65-00 incrimine les fraudes, les fausses déclarations ou les contrefaçons faites par quiconque pour bénéficier de l'assistance médicale est un délit institué par l'article 142.

Quelles sont les sanctions dont ces principales infractions précitées sont passibles. ?

III - Les sanctions des infractions aux dispositions du droit de l'AMO

Les sanctions prévues pour la répression des infractions précitées sont des sanctions pénales sous formes d'amendes, des sanctions civiles consistant en la réparation des dommages causés ou en le remboursement des sommes non versées par l'employeur à ses salariés ou en cas de rétention des cotisations des travailleurs. La loi prévoit également le recours au droit pénal pour sanctionner certaines infractions telles les fraudes et les fausses déclarations et les injonctions.

A - Les amendes

Les amendes peuvent être infligées dans les circonstances suivantes :

L'employeur qui ne procède pas à son affiliation à l'organisme gestionnaire dont il relève dans les délais prescrits est passible en vertu de l'article 130 de la loi 65-00 d'une amende de 5.000 à 50.000 dirhams.

---

4 Cet article dispose que « les organismes gestionnaires sont tenus de communiquer annuellement aux administrations concernées et à l'Agence nationale de maladie les documents statistiques et les informations relatives à la consommation médicale des assurés, à leur gestion et à leur comptabilité dans les conditions fixées par voie réglementaire.
Ils sont tenus de présenter annuellement à ladite agence leurs prévisions budgétaires dans les conditions fixées par voie réglementaire ».

5 Cet article 28 dispose que « les praticiens et les directeurs des cliniques et des établissements de santé, quel que soit leur statut, sont tenus de mettre l'accès du praticien chargé du contrôle médical aux lieux d'hospitalisation et de mettre à sa disposition tous les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission de contrôle ».

En outre il est passible d'une amende de 1.000 dirhams pour chaque salarié tout employeur qui ne procède pas dans les délais légaux à l'immatriculation de ses salariés auprès de l'organisme gestionnaire dont il relève.

Si l'employeur commet l'infraction relative au non versement des cotisations dans les délais fixés par voie réglementaire, il est puni en application de l'article 132 de la loi 65-00 d'une amende de 5.000 à 50.000 dirhams et ce sans préjudice pour l'organisme gestionnaire dont il relève d'appliquer les procédures et sanctions instituées par cette loi et ses statuts et règlements particuliers ou d'intenter une action judiciaire en recouvrement desdites cotisations.

Si l'employeur fait sciemment des prélèvements de cotisations salariales indues, il est passible d'une amende de 5.000 à 50.000 dirhams.

Au cas où l'employeur refuse de communiquer les listes prévues à l'article 96 de la loi 65-00 ou fait sciemment de fausses déclarations à l'organisme gestionnaire ou aux personnes mandatées pour vérifier le respect de l'obligation d'assurance maladie est punie d'une amende de 5.000 à 50.000 dirhams.

Outre cette responsabilité pénale de l'employeur, la loi 65-00 institue également des sanctions qui peuvent être infligées aux organismes gestionnaires de l'AMO.

Ainsi ces organismes peuvent être passibles en vertu de l'article 134 de la loi 65-00 d'une amende de 50.000 à 100.000 dirhams lorsqu'ils contreviennent aux dispositions de l'article 41 de cette loi en refusant l'affiliation d'un employeur ou l'immatriculation d'un salarié ou d'un titulaire de pension, de l'article 42 en pratiquant la sélection de risques et de personnes et l'exclusion des assurés et bénéficiaires.

En outre ces organismes lorsqu'ils refusent de communiquer à l'administration ou à l'agence nationale de l'assurance maladie, les documents et les documents visés à l'article 43, seront punis d'une amende de 5.000 à 20.000 dirhams. Au cas où ils dissimulent ou falsifie les documents précités, ils sont sanctionnés d'une amende de 5.000 à 50.000 dirhams et ce en application des dispositions de l'article 137 de la loi 65-00.

Les prestataires de soins peuvent eux aussi se voir leur responsabilité engagée. Dans ce cadre, le prestataire de soins qui se rend coupable de fraude ou de fausses déclarations, est passible d'une amende de 2.000 à 10.000 dirhams. (article 136 du code du travail)

Cette sanction pénale peut coexister avec des sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux prestations de soins par l'ordre professionnel, conformément à l'article 24 de la loi ou de la mise hors convention qui peut être prononcée à son égard par l'agence nationale de l'assurance maladie et ce en vertu de l'article 136.

En outre d'après l'article 140, les praticiens ou les directeurs des cliniques ou des établissements de santé qui contreviennent à l'article 28 de la loi sur l'AMO en refusant le contrôle médical, sont passibles d'une amende de 5.000 à 20.000 dirhams.

Toutes ces amendes précitées et dédiées aux sanctions des différentes violations du droit de l'AMO sont portées au double par l'article 141 en cas de récidive.

B - Les sanctions établies dans le code pénal

Les sanctions établies par le code pénal auxquelles la loi 65-00 renvoie pour la répression de certaines infractions peuvent être prononcées seules ou avec d'autres sanctions d'autres natures.

Ainsi en matière d'assistance médicale, l'article 142 de la loi régissant l'AMO dispose que «toute fraude, fausse déclaration ou contrefaçon faite par une personne en vue du bénéfice de l'assistance médicale, expose son auteur aux sanctions prévues en la matière par le code pénal»

Sur un autre plan, l'article 140 précité qui sanctionne les praticiens ou les directeurs des cliniques ou des établissements de santé de l'amende précitée prévoit aussi la possibilité « de l'application des peines plus graves par le code pénal ».

C - Les dommages–intérêts

Outre les sanctions pénales dont l'employeur récalcitrant pourrait être frappé, l'article 131 de la loi sur l'AMO donne aux salariés non immatriculés par leur employeur auprès de l'organisme gestionnaire dont il relève le droit

de recourir auprès de la juridiction compétente en vue d'obtenir les dommages–intérêts au titre des prestations dont ils sont privés.

D - Les remboursements

Outre les différentes sanctions (l'amende, les dommages intérêts, les sanctions disciplinaires et les autres peines pénales), le droit de l'AMO, dans le souci de préservation des deniers des organismes de gestion et des cotisations salariales et patronales, prévoit le remboursement des sommes indûment dues, la restitution des cotisations indûment perçues et le remboursement des frais des prestations dispensées suite aux fraudes, fausses déclarations et contrefaçons.

Dans ce sens et à titre d'exemple, l'article 135 impose « le remboursement des sommes indûment perçues au titre du régime de l'assurance maladie obligatoire, quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations et contrefaçons pour obtenir des prestations qui ne sont pas dues … ».

Par ailleurs, en vertu de l'article 142, en cas de fraudes, fausses déclarations ou contrefaçon pour bénéficier de l'assistance médicale, l'administration peut « demander le remboursement des frais dispensées à l'intéressée au titre de l'assistance médicale »

E - Les injonctions

En plus de l'amende dont est passible l'employeur qui ne s'affilie pas dans le délai réglementaire, une injonction peut lui être notifiée sur la base de l'article 130 pour procéder à son affiliation et à l'immatriculation de ses salariés dans un délai ne dépassant pas un mois.

Les organismes gestionnaires de l'AMO lorsqu'ils violent les articles 41 et 42 précités, ils peuvent se voir notifier une injonction en vertu de laquelle « ils doivent, en outre prendre les mesures susceptibles de permettre l'affectation de l'établissement et l'immatriculation des personnes concernées dans un délai de deux mois, à compter de la date de prononciation du jugement ».

Il est précisé en vertu de l'article 13 du décret n° 2-05-738 du 18/7/2005[6] que « lorsqu'à la suite d'une vérification ou d'une requête des salariés, il est

6 Décret n° 2-05-738 du 18/7/2005 fixant les conditions d'affiliation et d'immatriculation au régime de l'assurance maladie obligatoire de base (BO n° 5344 du 18/8/2005.

constaté qu'un employeur n'a procédé ni à son affiliation ni à l'immatriculation de ses salariés à un régime d'assurance maladie obligatoire de base, le ministre chargé de l'emploi lui enjoint de régulariser sa situation dans un délai de trois mois».

Passé ce délai et au cas où l'employeur n'obtempère pas, il est procédé d'office à son affiliation et à l'immatriculation de ses salariés, conformément aux dispositions de la loi 65-00, sans préjudice des poursuites judiciaires à l'encontre de l'employeur récalcitrant.».

Le ministre chargé de l'emploi peut également, sur la base de l'article 14 lorsqu'il constate à la suite d'une vérification ou d'une requête de l'organisme gestionnaire ou du salarié que l'employeur n'a pas procédé ou refuse l'immatriculation d'un ou de plusieurs de ses salariés à un régime d'assurance maladie obligatoire de base, enjoindre à cet employeur d'y procéder dans le délai de trois mois.

En matière de sécurité sociale et d'assurance maladie obligatoire, il y a différentes sanctions dont peuvent entre passibles les employeurs en cas d'infractions au droit de la sécurité sociale et de la couverture médicale obligatoire. Certaines figurent dans le droit de la sécurité sociale, d'autres dans le code pénal.

Parmi les sanctions il y a l'emprisonnement, l'amende, les astreintes, les saisies des biens, les restitutions des sommes indues…

La constatation des infractions à la législation de la sécurité sociale est une attribution commune aux agents de la CNSS et à ceux chargés de l'inspection du travail. Les premiers privilégient l'usage de sanctions directes qui sont contraignantes tandisque que les seconds ne disposent que du procès-verbal en tant moyen de constatation des infractions

Section III : Le droit de la mutualité et la sanction des violations de ses dispositions

Le droit de la mutualité comprend le dahir du 12 novembre 1963[7] et des textes pris pour son application. Il fixe le statut de la mutualité. A ce titre, il

7 Dahir n° 1-57-187 du 12 novembre 1963, BO n° 2666 du 29 novembre 1963, p 1842.

définit les sociétés mutualistes, les conditions et les modalités de leur création et leur dissolution, leur fonctionnement, la gestion de leurs ressources, leur contrôle et leur sanction en cas d'irrégularités, la gestion des œuvres sociales.

Seront abordés dans le cadre de cette sanction quelques éléments du droit de la mutualité notamment les conditions de création et du fonctionnement des sociétés mutualistes et les sanctions de violations des dispositions de ce droit.

I - Quelques éléments du droit de la mutualité

En vertu de l'article premier les sociétés mutualistes sont « des groupements à but lucratif, qui, au moyen de cotisations de leurs membres, se proposent de mener dans l'intérêt de ceux-ci ou de leur famille, une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide tendant à la couverture des risques pouvant atteindre la personne humaine ».

Indépendamment des dispositions législatives relatives au régime obligatoire de sécurité sociale, les sociétés mutualistes peuvent couvrir les risques vieillesse, accidents, invalidité et décès et ce par une caisse autonome au profit des membres participants.

A - Les conditions de création des sociétés mutualistes

Les sociétés mutualistes doivent être constituées dans des assemblées générales qui adoptent les statuts. Ces derniers doivent être déposés contre récépissé au ministre chargé du travail et au ministre des finances et accompagnés d'un plan financier de trois ans.

En vertu de l'article 4 du dahir ces statuts font l'objet d'approbation ou de refus de l'approbation d'un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre des finances. Cet arrêté doit intervenir dans un délai de trois mois à compter de la date de dépôt des statuts. Ces derniers sont considérés comme approuvés, si à l'expiration d'un délai de trois mois à compter du dépôt, l'approbation n'a pas été expressément refusée.

Les statuts doivent déterminer le siège social qui doit être situé au Maroc, l'objet de la société, les conditions et les modes d'admission, de radiation et d'exclusion des membres participants et des membres honoraires, la composition du conseil d'administration, le mode d'élection de ses membres, la nature et la durée de leurs pouvoirs, les conditions de vote à

l'assemblée générale et le droit pour les membres de s'y faire représenter, les obligations et les avantages des membres participants ou de leur famille, les modes de placement et de retrait des fonds et les conditions de dissolution volontaire de la société et de sa liquidation.

B - Quelques principes et règles d'organisation

Le dahir établit une série de règles ayant pour finalité une gestion saine des sociétés mutualistes. L'article 3 dernier alinéa interdit aux sociétés mutualistes « d'instituer des avantages particuliers en faveur de certains membres participants s'ils ne sont pas justifiées, notamment, par les risques supportés, les cotisations fournies ou la situation de famille des intéressés.»

En vertu de l'article 11, l'administration d'une société mutualiste ne peut être confiée qu'a des marocains âgés de 21 ans au moins, non déchus de leurs droits civils et civiques. Les administrateurs ne peuvent être élus que parmi les membres participants ou honoraires. Le conseil d'administration de la société mutualiste doit être composé, pour les deux tiers au moins, de membres participants. Il est renouvelé par fractions, dans un délai maximum de six ans.

La gratuité des fonctions du conseil d'administration est assurée par l'article 12 du dahir. Il leur est interdit par l'article 12 de prendre ou de conserver un intérêt direct ou indirect, dans une entreprise ayant traité avec la société ou dans un marché passé avec celle-ci ou recevoir des rémunérations à l'occasion du fonctionnement de la société.

Pour éviter la dilapidation des ressources, l'article 15 soumet les opérations de vente ou échange d'immeubles à l'autorisation du ministre chargé du travail et de celui chargé des finances. Dans le même sens, l'article 16 soumet l'acquisition, la construction d'immeuble à l'autorisation de ces deux autorités.

Le dahir par l'article 21 dernier alinéa interdit aux administrateurs de recevoir, à l'occasion du placement, une commission, rémunération ou ristourne, sous quelque forme que ce soit.

En matière d'œuvres sociales, l'article 39 dispose que celles-ci «ne peuvent entrer en fonctionnement qu'après approbation par arrêté conjoint du ministre délégué au travail et aux affaires sociales et du ministre des

finances d'un règlement annexé au statut qui déterminera les modalités de leur gestion administrative et financière.

Les violations de ces dispositions sont incriminées et punies par l'article 28 du dahir.

II - Le contrôle de l'application du droit de la mutualité et les sanctions des infractions

Quelles sont les autorités chargées du contrôle ? Quelles sont les sanctions dont sont assorties les violations des dispositions du droit de la mutualité ?

A - Les autorités du contrôle

En vertu de l'article 25 du dahir « le ministre des finances peut faire procéder au contrôle sur place des opérations des sociétés mutualistes, soit de sa propre initiative, soit sur la demande du ministre délégué au travail et aux affaires sociales ».

Pour faciliter la réalisation de ce contrôle, cet article oblige les sociétés mutualistes à « communiquer aux fonctionnaires et agents chargés du contrôle sur pièces et sur place, leurs livres, registres, procès-verbaux et pièces comptables de toute nature ».

Par ailleurs « dans les trois mois de chaque année, les sociétés mutualistes doivent adresser au ministre délégué au travail et aux affaires sociales et au ministre des finances, dans leurs effectifs, de leurs placement de fonds, de leurs recettes et dépenses, y compris celles des établissements, œuvres ou services crées par elles » (art 25 premier alinéa)

B - Les sanctions

Les sanctions établies sont des sanctions administratives et des sanctions pénales.

a - Les sanctions administratives

Le dahir dote des autorités administratives en l'occurrence les autorités chargées du travail et celles des finances en cas d'irrégularités ou de dysfonctionnement. L'article 26 habilite le ministre chargé du travail et le

ministre des fiances en cas d'irrégularité grave constatée dans le fonctionnement d'une société mutualiste à confier par arrêté conjoint motivé, les pouvoirs dévolus au conseil d'administration, à un ou plusieurs administrateurs provisoires qui doivent provoquer de nouvelles élections dans un délai de trois mois.

Par ailleurs, en application de l'article 27, le ministre délégué au travail et aux affaires sociales et le ministre chargé des fiances « peuvent en cas d'infraction à la loi et aux statuts, ou si l'équilibre financier est compromis ou semble ne pouvoir être atteint, retirer l'approbation aux statuts prévue par l'article 4 du présent dahir, par arrêté conjoint motivé, après avis du conseil supérieur de la mutualité. »

Le fonctionnement de la société est suspendu dès la publication de l'arrêté portant retrait de l'approbation. La liquidation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 31 du dahir[8].

L'approbation est un moyen de contrôle et de sanction. En application de l'article 29 l'approbation par arrêté conjoint de la fusion de deux ou plusieurs sociétés mutualistes est obligatoire.

Ainsi l'approbation et le retrait de l'approbation constituent deux moyens juridiques par lesquels les autorités compétentes sanctionner des situations de régularité ou d'irrégularité.

Ces sanctions administratives coexistent avec des sanctions pénales

b - Les sanctions pénales

L'article 28 du dahir établit des sanctions pénales pour certaines infractions. Ces peines consistent en des amendes, l'incapacité temporaire ou définitive de participer à l'administration ou à la direction d'une société mutualiste et en l'emprisonnement.

Certaines infractions sont passibles d'une amende de 10 à 240 dirhams, d'autres de 13 à 18 dirhams

1 - Les infractions passibles d'une amende de 10 à 240 DH

Toute participation à l'administration d'un groupement soumis au présent dahir et fonctionnant sous la dénomination d'une société mutualiste sans que

ses statuts aient été approuvés dans les conditions de l'article 4 est une infraction passible en vertu de l'article 27 d'une amende de 10 à 240 dirhams et, en cas de récidive, de 20 à 480 dirhams.

Sont également passibles de cette même peine les présidents, les administrateurs ou directeurs des sociétés mutualistes qui se rendent coupables d'infractions aux dispositions des articles précités, c'est à dire les articles 3 dernier alinéa, 11, 12, 13,16, 21 alinéa 2 et 39

2 - Les infractions passibles d'une amende de 13 à 18 dirhams

L'article 28 dernier alinéa sanctionne les autres infractions, c'est à dire autres que celles précitées au dahir et à ses textes d'application, d'une amende de 13 à 18 dirhams.

3 - L'incapacité temporaire ou définitive

En plus des sanctions précitées le tribunal peut prononcer l'incapacité temporaire ou définitive de participer à l'administration ou à la direction d'une société ou union des sociétés mutualiste

4 - L'emprisonnement

En cas d'infraction à l'interdiction prononcée par le tribunal, les délinquants sont passibles d'une amende de 10 à 240 dirhams et d'un emprisonnement de 6 jours à deux mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Chapitre IX : La mise en œuvre du droit pénal du travail

La mise en œuvre du droit pénal du travail suppose l'institution de la responsabilité pénale de l'employeur, la création des organes ou corps chargés de la constatation des infractions et de procédures d'engagement des poursuites et le prononcé de sanctions prévues.

Section I : La responsabilité pénale et civile en droit pénal du travail

L'article 548 du code du travail institue la responsabilité pénale et la responsabilité1 civile de l'employeur

I - La responsabilité pénale

En droit pénal du travail sont pénalement responsables l'employeur personne physique, le délégataire et l'employeur personne morale. Dans certaines circonstances les syndicats des travailleurs, les organisations d'employeurs peuvent être responsables en matière pénale dans la relation du travail.

A - La responsabilité pénale de l'employeur personne physique

Le code du travail établit par l'article 548 la responsabilité pénale de certaines catégories de personnes en cas d'infractions aux dispositions législatives et réglementaires régissant les relations du travail. Il s'agit essentiellement de personnes physiques qui sont « tout employeur[1], directeur ou chef au sens de l'article 7[2] » du code du travail.

---

1 L'article 6 du code du travail considère « comme employeur, toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques ».

2 Cet article dispose que « les salariés visés aux 1ier et 2ième de l'article 2 ci-dessus sont assimilés à des directeurs chefs d'établissement et ils assument la responsabilité de l'application des dispositions du livre II de la présente loi, lorsqu'ils fixent à la place de leurs employeurs, les conditions de travail des salariés telles que prévues par le livre II.

Ils sont également responsables de l'application de l'ensemble des dispositions de la présente loi, aux lieu et place du chef d'entreprise avec laquelle ils sont liés contractuellement, en ce qui concerne la fixation des conditions de travail et du licenciement desdits salariés ».

Le fondement de la responsabilité pénale réside aussi dans l'article 132 du code pénal disposant que :

« Toute personne saine d'esprit et capable de discernement est personnellement responsable :

- des infractions qu'elle commet ;
- des crimes et délits dont elle se rend complice ;
- des tentatives de crimes ;
- des tentatives certains délits qu'elle réalise dans les conditions prévues par la loi ».

Cet article précise qu' « il n'est pas dérogé à ce principe que lorsque la loi en dispose autrement ».

Etant responsables pénalement, ces personnes physiques sont passibles de peines de mesures de sûreté édictées par le code du travail et ce, en vertu de l'article 126 du code du travail).

B - La responsabilité pénale du délégataire

Dans les grandes entreprises, leur éloignement géographique et la diversité des activités justifient le transfert des responsabilités des employeurs à leurs préposés. C'est la délégation du pouvoir en droit du travail. Celle-ci consiste en « le fait pour un dirigeant d'entreprise de transférer ses pouvoirs à un employé, en vue de s'exonérer de la responsabilité pénale, en sorte qu'il n'existe plus de responsabilité anonyme ou plurale».[3]

Le code du travail exige par l'article 548 que le directeur ou le chef au sens de l'article 7 précité ait dans l'établissement, par délégation de l'employeur, la compétence et l'autorité suffisante pour obtenir des salariés placés sous sa surveillance l'obéissance nécessaire au respect des dispositions législatives et réglementaires. Cet article constitue en quelque sorte en matière d'encadrement de la responsabilité pénale du délégataire.

Quelles sont les conditions du transfert du pouvoir ? Quel est l'effet de la délégation en droit pénal du travail ?

3 Hamdouchi Miloudi, La délégation des pouvoirs en droit du travail, Publications de la REMALD, collection Manuels et travaux universitaires, n° 7, première édition 2007, p 13.

Le code du travail exige par l'article 548 d'une part « la compétence » sans la définir. S'agit–il de la qualification ou des pouvoirs permettant de prendre les décisions ?, d'autre part « l'autorité suffisante », c'est à dire le pouvoir de recruter, d'organiser le travail, d'exercer le pouvoir disciplinaire, de négocier avec les syndicats, d'appliquer la loi ….

La délégation du pouvoir doit être précise, pour exonérer l'employeur. Elle ne doit pas être formelle pour jeter la responsabilité pénale sur le délégataire. Pour Serio Dominique « le caractère officiel et le consentement du salarié délégataire devront être rapportés »[4]. La délégation du pouvoir ne doit pas être imposée. Elle suppose le consentement du salarié et doit revêtir un caractère officiel.

Dans le domaine de la conciliation des conflits collectifs du travail, l'article 558 du code du travail prévoit que les parties au conflit «doivent comparaitre en personne devant la commission[5] ou se faire représenter par une personne habilitée à conclure l'accord de conciliation ….». Il ajoute que « toute personne morale, partie au conflit, doit déléguer un représentant légal habilité à conclure l'accord de conciliation».

Le délégataire qui peut être également le représentant légal endosse la responsabilité pénale relative à l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Il devient l'auteur de l'infraction et encourt la peine dont il est passible sauf les amendes qui sont supportées par l'employeur.

La délégation du pouvoir n'exonère pas de manière définitive et absolue l'employeur de la responsabilité pénale. Il demeure responsable en cas du fonctionnement défectueux d'entreprise, de l'aménagement des locaux de la fourniture des moyens de prévention des risques …..

Outre la responsabilité pénale des personnes physiques (employeurs et délégataires), la responsabilité des personnes morales est instituée.

4 Serio Dominique, Le droit pénal du travail, Ellipses, 2010, p 44.

5 Il s'agit de la commission provinciale/préfectorale d'enquête et de conciliation et de la commission nationale d'enquête et de conciliation crées par le code du travail pour régler les conflits collectifs du travail.

C - La responsabilité pénale de l'employeur personne morale

Pendant longtemps le principe de la personnalité des peines a été à l'origine de l'irresponsabilité des personnes morales. La jurisprudence en se fondant sur ce principe refusait l'assimilation de la personne morale, dépourvue d'intelligence et de volonté, à la personne physique»[6].

Cette irresponsabilité va être atténuée. La responsabilité pénale des personnes morales va être affirmée pour des personnes morales déterminés comme les personnes morales de droit privé (sociétés civiles, commerciales, groupement) de droit public sauf l'Etat et ce uniquement pour certaines infractions. Cette responsabilité ne peut être retenue qu'au cas où elle est instituée par un texte prévoyant l'incrimination.

En France, le code pénal par son article 121-2 «a admis la responsabilité pénale des personnes morales pour certaines infractions en précisant la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits »

Le code du travail n'institue pas de manière nette la responsabilité pénale des personnes morales. L'article 548 précité vise les personnes physiques et cite « tout employeur, directeur ou chef …» et ce même si la notion d'employeur englobe, en vertu de l'article 6 « tout employeur personne physique ou morale, privée ou publique ». Le code du travail en instituant la fermeture de l'établissement en tant que sanction pénale « responsabilise » pénalement la personne morale.

Dans le cadre du droit pénal, l'article 127, en établissant des sanctions pénales adaptées aux personnes morales, il institue la responsabilité pénale de ces dernières.

A cet effet, cet article dispose que les personnes morales ne peuvent être condamnées qu'a des peines accessoires prévues sous les numéros 5, 6 et 7 de l'article 36. Elles peuvent également être soumises aux mesures de sûreté réelle de l'article 62.

6 Larguier Jean, Droit pénal, 17ième édition 1999, Mémentos Dalloz, 95 p.

Ces sanctions sont :

- la confiscation partielle des biens appartenant au condamné ;
- la dissolution d'une personne juridique ;
- la publication de la décision de la condamnation
- la confiscation des objets ayant un rapport avec l'infraction ou des objets nuisibles ou dangereux, ou dont la possession est illicite ;
- la fermeture de l'établissement qui a servi à commettre une infraction.

II - La responsabilité civile

En droit civil, la responsabilité est l'obligation de réparer les dommages résultant soit de l'exécution du contrat (la responsabilité contractuelle) soit d'une violation du devoir général de ne causer aucun dommage autrui par son fait personnel ou du fait des choses dont on a la garde ou du fait des personnes dont on répond (la responsabilité du fait d'autrui). Lorsque la responsabilité n'est pas contractuelle, elle est délictuelle.

Dans ce cadre, l'article 78 du code des obligations et contrats dispose que « chacun est responsable du dommage moral ou matériel qu'il a causé, non seulement par son fait, mais par sa faute lorsqu'il est établi que cette faute en est la cause directe. Toute stipulation contraire est sans effet. La faute consiste, soit à mettre ce qu'on était tenu de faire, soit à faire ce dont on était tenu de s'abstenir, sans intention de causer un dommage ».

Outre ce cadre global instituant la responsabilité civile, en matière de relation de travail, l'article 548 réaffirme cette responsabilité. A ce titre, il dispose que « l'employeur est civilement responsable des condamnations aux frais et dommages–intérêts infligés, à ses directeurs, gérants ou préposés »

A - La responsabilité contractuelle

La responsabilité contractuelle résulte de la non exécution d'une obligation conventionnelle. Elle trouve son fondement dans le code des obligations et contrats et dans le code du travail. Cette responsabilité a lieu chaque fois qu'il y a existence d'un contrat dont la totalité ou une partie des obligations ne sont pas exécutées qu'elles soient des obligations de faire ou de ne pas faire. Toutefois il y a exonération lorsqu'il y a force majeure ou cause indépendante de la volonté des parties contractantes. La mise en œuvre

de cette responsabilité se traduit par la réparation de dommages causés en cas de violations des dispositions du code du travail ou des clauses contractuelles. Dans certaines circonstances, la responsabilité civile n'exclut pas la responsabilité pénale. L'employeur répond de toute inexécution d'une obligation en matière de relation du travail.

B - La responsabilité délictuelle

L'employeur est tenu, en vertu de l'article 24 du code pénal « d'une manière générale (….) de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des taches qu'ils exercent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes moeurs et de bonne moralité dans son entreprise ».

Il assume de manière générale la responsabilité en matière d'application des dispositions de la législation du travail et du droit de la sécurité sociale. Toute violation d'une disposition de cette législation du travail expose l'employeur ou son représentant à des sanctions pénales et engage sa responsabilité délictuelle consistant en la réparation du dommage causé par la faute pénale. L'employeur endosse la responsabilité du fait de son imprudence, de sa négligence, de son abstention ou de son omission.

Il existe trois cas de responsabilité délictuelle : la responsabilité délictuelle du fait personnel, la responsabilité délictuelle du fait des choses, la responsabilité délictuelle du fait d'autrui.

Dans le cadre de l'exécution du travail temporaire, en matière de sécurité et d'hygiène du travail, l'article 504 du code du travail met à la charge de l'entreprise utilisatrice de la main d'œuvre temporaire l'obligation de « prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie » et établit sa responsabilité en matière d'assurance des salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ».

Le code des obligations et contrats met à la charge de l'employeur des obligations et dont l'inexécution s'inscrit dans les dispositions établies pour les délits et les quasi-délits. Ainsi en vertu de l'article 749 « le patron ou maître, et généralement tout employeur, est tenu :

1) de veiller à ce que les chambres, ateliers et généralement tous les locaux qu'il fournit à ses ouvriers, gens de service et employés, présentent toutes les conditions de salubrité et de sécurité nécessaires; il doit les entretenir au même état pendant la durée du contrat ;
2) de veiller à ce que les appareils, machines, instruments et généralement tous autres objets qu'il fournit, et au moyen desquels doit s'accomplir le travail, soient en état de garantir contre tout danger la vie ou la santé de ceux qu'il emploie, dans la mesure où le comporte la nature des services à prêter par eux ; il est tenu de les entretenir au même état pendant la durée du contrat ;
3) de prendre toutes les mesures de précaution nécessaires afin de garantir la vie et la santé de ses ouvriers, gens de service et employés, dans l'accomplissement des travaux qu'ils exécutent sous sa direction ou pour son compte »

Dans le domaine des accidents du travail, l'article 750 du DOC prévoit que l'employeur « répond également des accidents ou sinistres dont l'ouvrier, travaillant avec lui, est victime en exécutant le travail qui lui a été confié, lorsque l'accident ou le sinistre a pour cause la violation ou l'inobservation par l'employeur des règlements spéciaux relatifs à l'exercice de son industrie ou de son art »

C - La responsabilité civile de l'employeur en cas de condamnation de ses représentants aux frais et dommages–intérêts

Le deuxième paragraphe de l'article 548 dispose que « l'employeur est civilement responsable des condamnations aux frais et dommages-intérêts infligés à ses directeurs, gérants ou proposés. ». Cette disposition figurait déjà dans l'article 70 du dahir du 2/71947 portant réglementation du travail qui prévoyait que « Les chefs d'établissement sont civilement responsables, des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou proposés ».

La disposition de l'article 548 vise d'une part les amendes qui peuvent être prononcées dans le cadre des sanctions pénales à l'égard des représentants des employeurs suite aux jugements des procès-verbaux d'infractions dressés par les agents chargés de l'inspection du travail, d'autre part les montants des dommages–intérêts prononcées contre les employeurs

dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité contractuelle et de la responsabilité délictuelle.

Section II : La constatation des infractions

La constatation des infractions à la législation du travail et au droit à la sécurité sociale est opérée par différents agents de contrôle dont les statuts diffèrent

I - Les auteurs du constat

L'article 530 du code du travail énumère les différentes catégories d'agents chargés du contrôle de l'application de la législation du travail et par conséquents sont habilités à constater les infractions à cette législation.

En vertu de cet article «sont chargés de l'inspection du travail, dans les conditions définies par la présente loi, les inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture, les agents relevant de l'administration chargée des mines en ce qui concerne l'inspection du travail dans les entreprises minières ainsi que tous les agents commissionnées à cet effet par d'autres administrations avec les pouvoirs découlant de leurs missions et selon le partage de compétences opérés entre eux par celle-ci (à raison de la nature des entreprises ou établissements ».

Ce même article précise que « les inspecteurs et les contrôleurs des lois sociales ainsi que les inspecteurs et les contrôleurs des lois sociales en agriculture sont chargés, dans le cadre de leur mission, du contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur dans les entreprises et établissements relevant de l'Etat et des collectivités locales sauf si cette mission est dévolue en vertu d'un texte particulier à d'autres agents »

Ces auteurs sont les inspecteurs du travail, les agents judiciaires, les agents de la caisse nationale de sécurité sociale et d'autres catégories de fonctionnaires

A - Les agents chargés de l'inspection du travail dans l'industrie Le commerce l'artisanat et l'agriculture

La base légale actuelle de la compétence des agents chargés de l'inspection du travail est fondée sur l'article 539 du code du travail

disposant que ces agents « constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application.

Les agents chargés de l'inspection du travail, c'est-à-dire les inspecteurs et contrôleurs du travail et les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales agriculture, les médecins inspecteurs du travail et les ingénieurs chargés de la sécurité constatent en vertu de l'article 535 les infractions à la législation du travail « chacun dans la limite de sa spécialité».

Ces différents agents ont les mêmes droits et obligations dans la mesure où l'article 535 du code du travail dispose que « les dispositions relatives aux attributions et obligations des agents chargés de l'inspection du travail prévues aux articles 530, 532 et 533 ci-dessus et celles de l'article 539 ci-dessus s'étendent aux médecins et ingénieurs chargés de l'inspection du travail »

B - Les agents chargés de l'inspection du travail dans les mines

En vertu de l'article 40 du dahir du 24/12/1960 portant statut du personnel dans les entreprises minières « les agents chargés de l'inspection du travail dans les mines sont chargés concurremment avec les officiers de police judiciaire, de l'exécution du présent statut et des arrêtés pris pour son application». Les infractions sont constatées par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire.

Ces agents chargés de l'inspection du travail dans les mines sont les ingénieurs des mines et ce en vertu de l'article 52 du dahir du 2/7/1947 portant réglementation du travail prévoyant que « Dans les mines ou dans les carrières où l'exploitation nécessite des travaux souterrains, les attributions visées à l'article 51[7] sont conférées aux ingénieurs des mines ».

Ces fonctionnaires sont également compétents pour veiller à l'application de la législation du travail dans les entreprises privées installées dans les carreaux des exploitations minières et y effectuant des travaux relevant de la

7 L'article 51 du dahir du 2/7/1947 confie au chef du bureau du travail, aux inspecteurs et aux sous –inspecteurs du travail les attributions relatives au contrôle de l'application de la législation du travail de manière générale.

technique des mines, notamment des entreprises de forage ou de fonçage des puits. Ils demeurent compétents pour la surveillance des appareils à vapeur.

Le dahir du 2/7/1947 portant réglementation du travail qui a constitué le fondement juridique de l'action de l'inspection du travail compétente dans l'industrie et le commerce, les mines et dans le travail à bord des navires est abrogé par l'article 586 du code du travail Toutefois l'article 530 du code du travail cite parmi les agents chargés de l'inspection du travail « les agents relevant de l'administration chargée des mines en ce qui concerne l'inspection du travail dans les entreprises minières ainsi que tous les agents commissionnés à cet effet par d'autres administrations avec les pouvoirs découlant de leurs missions et selon le partage des compétences opéré entre eux par celles-ci, à raison de la nature des entreprises ou établissements ».

Contrairement aux dispositions de l'ancien dahir du 2/7/1947 qui fixent de manière précise les pouvoirs et les attributions des différents agents de contrôle, l'article 530 du code du travail se limite à rappeler le partage des compétences dont le fondement fait défaut en raison de l'abrogation du dahir précité. Le législateur aurait du instituer un fondement juridique précis de l'action des différentes composantes de l'inspection du travail en matière de contrôle de l'application de la législation du travail, de la constatation des infractions …

C - Les agents de l'inspection du travail (gens de mer)

L'inspection du travail à bord des navires spécialisée dans le contrôle de l'application de la législation du travail (code du commerce maritime) est crée dans le cadre du dahir du 2/7/1947 portant réglementation du travail

L'article 53 bis dudit dahir prévoit que «le contrôle de l'application de la réglementation du travail à bord des navires affectés à la navigation maritime est confié aux lieux et place des inspecteurs du travail, aux chefs de quartier maritime et aux inspecteurs de la navigation maritime».

D - Les agents de la CNSS

En matière de sécurité sociale, l'article 16 du dahir portant loi n° 1-72-184 du 27/7/1972 relatif au régime de la sécurité sociale tel qu'il a été modifié et complété « le contrôle de l'application par les employeurs des disposions du présent dahir est assuré par les délégués, les inspecteurs et les

contrôleurs de la caisse nationale de sécurité sociale et par les agents chargés de l'inspection du travail». Ils ont le droit de « vérifier la conformité des déclarations de salaires faites par l'employeur avec l'assiette de cotisation, de contrôler l'effectif du personnel, de se faire présenter tout document prévu par la législation du travail permettant vérifier les déclarations des employeurs, en particulier le livre de paie prescrit par la législation en vigueur et les livres comptables fixés conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur »

E - Autres catégories de fonctionnaires

Il s'agit essentiellement des agents chargés du contrôle technique des établissements insalubres, incommodes et dangereux régis par le dahir du 25/8/1914 tel qu'il a été modifié et complété.

En application de l'article 13 du dahir l'inspection technique de ces établissements « est confiée concurremment avec les officiers de police judiciaire, aux agents spécialement commissionnées à cet effet par le directeur général des travaux publics ».

Leur mission consiste à « surveiller l'application du dahir du 25 août 1914 et des arrêtés relatifs à son exécution ». Toutefois « les inspecteurs du travail sont seuls chargés de l'application des prescriptions des arrêtés concernant l'hygiène et la sécurité du personnel employé dans les établissements classés »

F - Les agents de police judiciaire.

« Contrairement à ce qui se passe en droit pénal commun, la police judiciaire ne joue en droit pénal du travail qu'un rôle effacé».[8] Si ce constat est valable en France, il l'est aussi au Maroc. Cette situation s'explique par le caractère trop technique et spécifiques des infractions et l'encombrement de la police judiciaire par les infractions concernant le droit pénal général.

Au Maroc, l'ancienne législation du travail qui était applicable avant le code du travail et celle qui est encore en vigueur et située hors du code du

8 Coeuret Alain et Fortis Elizabeth, droit pénal du travail, op. Cit., p 13.

travail comme le droit des accidents du travail et des maladies professionnelles et celle régissant les établissements classés insalubres incommodes et dangereux donnait compétence à la fois aux officiers de police judicaire et aux agents chargés de l'inspection du travail pour veiller au contrôle de l'application de la législation du travail et constater les infractions à cette législation par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire.

Presque chaque texte juridique du droit du travail prévoit cette compétence. L'article 54 du dahir du 2/7/1947 abrogé par le code du travail prévoit que « sauf stipulation expresse contenue dans un texte déterminé de la législation du travail, les officiers de police judicaire sont chargés concurremment avec les agents chargés de l'inspection du travail, de veiller à l'application de la législation du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail»

En dépit de ce fondement juridique du pouvoir reconnu aux officiers de police judicaire, ceux-ci n'intervenaient pas dans les relations du travail et la constatation des infractions à la législation du travail.

Le code du travail entré en vigueur le 8/6/2004 ne fait pas allusion aux officiers de police judiciaire et ne leur donne aucun pouvoir dans le contrôle de l'application de la législation du travail la constatation des infractions la législation du travail et dans l'établissement des procès-verbaux d'infractions.

Toutefois, en raison de l'extension de certaines incriminations et de leurs sanctions dans le code pénal, les officiers de police sont habilités à établir des procès-verbaux d'infractions.

L'intervention de la police judiciaire dans le droit pénal du travail peut avoir lieu en cas d'infractions d'homicides et blessures involontaires prévues par l'article 432 du code pénal, d'entrave à la liberté du travail instituée par l'article 288 du code pénal, de violence à l'occasion de l'exercice du droit de grève, de séquestration des personnes, du blocage de l'accès à l'usine et en cas d'émigration et d'immigration clandestines.

Section III : La compétence de l'inspecteur du travail

La compétence de tout fonctionnaire est une compétence rationae loci[9], rationae materiæ, rationae temporis[10]

I - La compétence territoriale

La compétence rationae loci représente le cadre géographique dans lequel s'exerce les missions du fonctionnaire. Il s'agit d'un cadre spécial prédéterminé qui peut être national, régional provincial, préfectoral communal d'arrondissement etc.

Les agents chargés de l'inspection du travail sont affectés dans les services déconcentrés, c'est à dire les délégations provinciales et préfectorales de l'emploi. Celles–ci sont composées de circonscriptions du travail (compétentes dans l'industrie et le commerce) et les circonscriptions des lois sociales en agriculture). Quant aux ingénieurs chargés de l'inspection du travail en matière de sécurité du travail et aux médecins inspecteurs du travail, ils sont affectés dans les délégations et parfois leur compétence territoriale couvre plusieurs provinces.

Chaque cadre territorial de la circonscription du travail est divisé en secteurs géographiques comprenant une répartition plus ou moins égale des établissements assujettis au contrôle.

La fixation de la compétence territoriale suppose un découpage territorial et la détermination du cadre territorial de chaque agent de contrôle. Toutefois pour assurer la continuité en cas d'absence ou d'empêchement l'administration doit désigner un intérimaire pour assurer la fonction du contrôle de l'application de la législation dut travail et constater les infractions au droit du travail.

II - La compétence matérielle

Quant à la compétence rationae materiae, le code du travail donne compétence d'attribution dans ce domaine. L'article 530 du code du travail charge « de l'inspection du travail, dans les conditions définies par la

9 Liet-Veaux, L'incompétence ratione loci-, Revue administrative, 1964.
10 AUBY, L'incompétence ratione temporis, Revue du droit public,1953.

présente loi les inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture…… » et l'article 539 les habilite à constater, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application. Toutefois d'autres textes juridiques ne faisant pas partie du code du travail comme le droit des accidents du travail, le droit de la sécurité sociale donnent également compétence à ces agents pour veiller au contrôle de l'application de leurs dispositions par les employeurs.

En dehors de ces cas, l'agent chargé de l'inspection du travail n'a pas compétence pour relever par procès-verbal des infractions au code pénal concernant certaines incriminations relatives au travail. Toutefois comme en France[11], il doit signaler toute infraction dont il prend connaissance au procureur du Roi ou au procureur général sur la base de l'article 42 du code de procédure pénale.

Section IV : Les pouvoirs et les outils juridiques d'intervention de l'inspecteur du travail

Pour pouvoir accomplir leurs missions en matière du contrôle d l'application de la législation du travail, les agents chargés de l'inspection du travail se sont vus attribuer une série de prérogatives prévues essentiellement par l'article 533 du code du travail.

Les pouvoirs qui leur sont reconnus sont le droit de visite, le droit d'enquête, le droit de communication de certains documents et informations et le droit de prélèvement de certaines matières ou substances aux fins d'analyse.

I - Les pouvoirs de l'inspecteur du travail

Ces pouvoirs sont le droit de visite, le droit d'enquête, le droit de se faire communiquer les documents et registres dont la tenue est prescrite par la loi, le droit de prélèvement des substances et matières utilisées.

11 L'article 40 du code de procédure pénale dispose en son alinéa 2 que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la république et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

A - Le droit de visite

En vertu de l'article 532 du code du travail les agents chargés de l'inspection du travail sont chargés entre autres « d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ».

Pour leur permettre d'exercer cette mission, l'article 533 du code les autorise à

« 1. à pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection du travail

2. à pénétrer, entre 6 heures et 22 heures, dans les locaux qui leur paraissent, valablement, être assujettis au contrôle de l'inspection du travail ainsi que dans les lieux où des salariés travaillent à domicile ».

Au cas où le travail s'effectue dans un lieu habité, les agents chargés de l'inspection du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir obtenu l'autorisation des habitants.

B - Le droit d'enquête

Le droit d'enquête est lié au droit d'inspection. Grâce à l'enquête et aux constats la fonction du contrôle peut être réalisée. Ce droit est en quelque sorte le prolongement du droit de visite. C'est dans ce cadre que l'article 533 précité précise que les agents sont habilités :

« 3. à procéder, individuellement ou avec l'aide d'experts dans les domaines scientifique et technique tels que la médecine, le génie ou la chimie à tous contrôles, enquêtes et investigation jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement appliquées et notamment :

a. à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou les salariés de l'établissement sur toutes les questions relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ».

C - Le droit de se faire communiquer des documents, livres, registres et prévus par la loi

Le contrôle de l'application de la législation du travail doit être à la fois un contrôle sur pièce c'est à dire la consultation et l'examen des documents dont la tenue est prescrite par la réglementation en vigueur et un contrôle sur place par la visualisation et la constatation.

Dans ce cadre l'article 533 précité prévoit que les agents du contrôle sont autorisés à :

«3.b à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative au travail, en vue de vérifier leur conformité avec les dispositions législatives et d'en faire copies ou d'en prendre des extraits ».

Parfois le code du travail prévoit l'institution de l'obligation générale de tenue de documents prouvant le contrôle. A titre d'exemple l'article 279 prévoit qu' « afin de permettre aux autorités compétentes d'exercer le contrôle de l'application des dispositions du titre III du livre II, l'employeur doit tenir tous documents servant de moyens de contrôle et des justifications dans les formes et suivant les modalités fixées par la présente loi et les textes réglementaires pris pour son application »[12].

Dans certaines situations la législation prévoit les documents en question doivent être présentés à l'agent chargé de l'inspection à toute réquisition de sa part. Par ailleurs, à échéance périodique ou de manière ponctuelle, une série de documents et de renseignements relatifs au fonctionnement de l'entreprise doivent être adressés à l'agent chargé de l'inspection du travail ou au délégué de l'emploi et ce pour faciliter le suivi de l'établissement et de disposer d'indicateurs permettant d'apprécier l'état d'application de la législation du travail et le climat social.

D - Le droit de prélèvement des substances et matières utilisées

La législation du travail donne droit aux inspecteurs du travail de procéder aux fins d'analyse, à tout prélèvement portant sur les matières utilisées et les produits distribués.

12 Le titre III du livre II du code du travail concerne la durée du travail et son aménagement, le repos hebdomadaire, les jours fériés, le congé annuel payé, et les absences.

Ce prélèvement concerne le domaine de la santé et la sécurité au travail et permet de connaître l'impact des substances ou produits utilisés sur la santé des travailleurs.

Dans ce sillage, l'article 533-3d permet aux agents chargés de l'inspection du travail de « prélever, aux fins d'analyse, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, des échantillons des matières premières et substances utilisées ou manipulées par les salariés. Ces analyses sont effectuées aux frais de l'employeur et les résultats lui en sont communiquées ».

Dans le même sens, l'article 535 paragraphe 2 prévoit qu'« en vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins chargés de l'inspection du travail sont autorisés à examiner les salariés, à prélever, aux fins d'analyse, dans les conditions prévues, des échantillons des matières premières et substances utilisées ou manipulées par les salariés et des matières en suspension dans les locaux du travail ou dans les galeries des mines. Ces analyses sont effectuées aux frais de l'employeur et les résultats lui sont communiquées »

Ce droit au prélèvement reconnu en matière d'inspection du travail n'a jamais été mis en œuvre.

E - Le droit de convoquer

L'agent chargé de l'inspection du travail a-t-il le droit de convoquer les employeurs ? Ya–il un fondement juridique pour convoquer ?

En France, il y a « peu d'indication sur l'aspect juridique de la question. Une réponse ministérielle déjà ancienne, mais qui parait frappée au coin de bon sens–ce qui devrait lui valoir longue vie- indique que l'employeur n'est pas juridiquement tenu de déférer à une convocation de l'inspecteur du travail, mais qu'il aura généralement avantage à le faire (Rep, qu, ecri, n° 8523, J.O débat Ass. nat. 1957 »[13].

Au Maroc l'agent chargé de l'inspection du travail convoque de manière régulière les employeurs. Il se peut que certaines ne se présentent pas. Ne pas

13 Gaudmet Yves, Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail, Revue Droit Social, n° 7-8 juillet 1984, p 454.

répondre à une convocation n'est pas assimilé à une entrave à l'exercice de la mission de l'inspecteur du travail et ce en raison de l'inexistence d'une base légale de la convocation.

Le code du travail ne prévoit la convocation des employeurs par les inspecteurs du travail que dans le cas de la conciliation des conflits collectifs du travail. Dans ce cadre l'article 554 du code du travail prévoit qu'il est fait application de la procédure établie par l'article 558 c'est-à-dire la convocation des parties au conflit par télégramme

II - Les outils juridiques de l'intervention l'inspection du travail

Le législateur a doté les agents chargés de l'inspection du travail d'outils juridiques d'intervention de natures différentes : la notification des observations ou l'envoi des rapports, la mise en demeure avec ou sans délai le procès-verbal d'infraction, le recours au juge des référés et le procès-verbal et le recours au juge en cas d'échec des mécanismes du recours au juge des référés.

A - Les observations/Le rapport de visite

La notion d'observation figure dans les articles 536 et 539 du code du travail. Le premier prévoit que l'employeur ou son représentant doit ouvrir un registre destiné à l'inscription par l'agent chargé de l'inspection du travail, des mises en demeure et des observations éventuellement signifiées à l'employeur » En vertu de l'esprit de cet article les mises en demeure et les observations sont inscrites par l'agent chargé de l'inspection du travail séance tenante

Quant à l'article 539, il aborde la notion d'observation en précisant qu' « avant de dresser un procès-verbal, ces agents (les agents chargés de l'inspection du travail) peuvent adresser des mises en demeure ou des observations aux employeurs ……..»

Le décret du 21 mai 2009[14] utilise lui dans ses articles 1, 4 et 9 le terme « observations »

14 Décret n° 2-08-702 du 21 mai 2009 fixant les formalités de notification des mises en demeure et observations à l'employeur (BO n° 5746 du 25/6/2009, p 3682 (en arabe).

Par ailleurs l'article 534 du code du travail dispose que « les agents chargés de l'inspection du travail doivent rédiger un rapport sur toute visite d'inspection qu'ils effectuent » et renvoie un arrêté pour la fixation du modèle dudit rapport[15]. Que doit contenir ce rapport ? Les observations ou les mises en demeure ou les deux ?

B - La mise en demeure

La mise en demeure est le rappel de la loi par une autorité publique pour une personne qui l'enfreint. Elle « est un acte exécuté sous forme d'interpellation écrite - généralement un procès-verbal - par un officier ou un agent de police judiciaire sur réquisition et visant à notifier à un personne d'avoir à s'exécuter dans un délai fixé par la loi, faute de quoi, elle s'exposera à des poursuites ou des sanctions »[16].

Dans le domaine de la relation du travail, la mise en demeure en tant qu'outil d'intervention de l'inspection du travail est prévue en cas d'atteinte aux règles législatives et réglementaires régissant la santé et la sécurité que le danger menaçant la santé des travailleurs soit imminent ou non imminent.

L'article 2 du décret n° 2-08-702 du 21 mai 2009 précise que les mises en demeure sont notifiées sous forme d'écrit indiquant de manière précise l'infraction relevée. La mise en demeure doit être datée et signée par l'agent chargé de l'inspection du travail. Elles doivent être rédigées en trois exemplaires. Un est remis à l'employeur le deuxième est adressé à l'administration centrale chargée du travail et le troisième est conservé dans le dossier de l'établissement. Elles doivent être transcrites dans le registre des mises en demeure prévu par l'article 536 du code du travail (article 4 du décret).

En cas de danger imminent résultant des violations des règles d'hygiène et de sécurité, en application de l'article 5 du décret, l'agent chargé de l'inspection du travail notifie à l'employeur concerné une mise en demeure de main à main en cas de sa présence ou à son représentant légal en cas d'absence.

15 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 351-05 du 9/2/2005 fixant le modèle du rapport relatif aux visites de contrôle effectuées par les agents chargés de l'inspection du travail (BO n° 5540 du 5/7/2007).

16 Hamdouchi Miloudi, L'action publique, Publication de la REMALD, Collection Manuels et travaux universitaires, n° 1, 1997, p 25.

Cette mise en demeure est transcrite dans le registre des mises en demeure précité.

L'agent chargé de l'inspection du travail est tenu d'indiquer les mesures que l'employeur doit prendre pour éliminer le danger imminent menaçant la santé et la sécurité des salariés.

L'employeur est tenu d'informer l'agent chargé de l'inspection du travail sur les mesures prises pour éliminer le danger imminent et ce par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre déposée en contrepartie d'un récépissé auprès des services de la délégation de l'emploi dont relève l'établissement concerné.

Quels sont les types de mise en demeure ?

Quels sont les délais prévus pour la mise en demeure ?

Quel est l'effet de la mise en demeure ?

Le code du travail établit deux types de mises en demeure. La mise en demeure avec délai en cas de violations des dispositions législatives relatives à la sécurité et à l'hygiène ne mettant pas en danger imminent la santé et la sécurité des salariés.

Le deuxième type est la mise en demeure sans délai. c'est à dire celle qui intervient « en cas des violations des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés »[17]. et qui constituent des dangers imminents pour la santé et la sécurité.

Le délai de mise en demeure en cas de danger non imminent ne peut en vertu de l'article 540 du code du travail « ne aucun cas être inférieur à quatre jours (….) en tenant compte des circonstances de l'établissement, à partir du minimum établi pour chaque cas par la réglementation en vigueur ».

Le décret n° 2-08-702 du 21 mai 2009 fixant les formalités de notification des mises en demeure et des observations à l'employeur.

L'article 3 dudit décret fixe comme suit les délais des mises en demeure :

- Entre 15 et 20 jours lorsque la mise en demeure porte sur les objets des articles 288, 289 et 290 du code du travail ;

17 Article 542 du code du travail.

- Entre 1 et 6 mois lorsque l'objet de la mise en demeure concerne l'exécution des travaux prévus par les articles 281, 282, 285 et 285 du code du travail.

Le législateur établit, pour des raisons de légalité un recours hiérarchique contre la mise en demeure. En vertu de l'article 541 du code du travail « avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, le chef d'entreprise peut adresser une réclamation à l'autorité centrale chargée du travail au plus tard dans les quinze jours qui suivent la réception de ladite mise en demeure. ».

Cette réclamation a pour effet de suspendre l'établissement du procès-verbal. La décision prise par l'autorité gouvernementale chargée du travail à l'égard de cette mise en demeure est notifiée à l'intéressée dans les formes administratives. Un avis de ladite décision est donné à l'agent chargé de l'inspection du travail ayant établi cette mise en demeure.

En cas de mise en demeure sans délai lorsqu'il y a existence de danger imminent, il est impossible de formuler un recours hiérarchique.

Le fait qu'aucune mise en demeure n'a été préalablement signifiée ne permet pas au procès-verbal de recevoir une suite. En matière de prescriptions du code du travail et des textes pris pour son application pour lesquels aucune mise en demeure n'a été prévue, l'inspection du travail peut relever les infractions dés qu'elle les constate et dresse le procès-verbal d'infraction.

C - Le procès-verbal d'infraction

Les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application.

L'opportunité de dresser un procès-verbal relevant des infractions à la législation du travail appartient à l'agent chargé de l'inspection du travail.

Cette situation trouve son fondement dans l'article 17-2 de la convention internationale du travail n° 81 sur l'inspection du travail adoptée en 1947 disposant qu' « il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites ».

Le procès-verbal en tant que document par lequel l'agent chargé de l'inspection relève les infractions à la législation du travail trouve son fondement dans l'article 539 du code du travail. Cet article dispose que « les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la règlementation prise pour son application»

Le code du travail met en place une procédure spéciale d'établissement de procès-verbaux en matière de sécurité et d'hygiène du travail. L'article 540 dispose que « l'agent chargé de l'inspection du travail ne peut dresser un procès-verbal qu'à l'expiration du délai imparti par une mise en demeure préalablement signifiée à l'employeur. ». En cas de danger non imminent, l'agent chargé de l'inspection du travail adresse une mise en demeure avec délai.

Ce délai qui ne peut en aucun cas être inférieur à quatre jours[18] est donné par l'agent chargé de l'inspection du travail selon le barème établi par le décret n° 2-08-702 du 21 mai 2009 fixant les formalités de notification des mises en demeure et les observations à l'employeur[19]. Ce délai est de 15 à 20 jours lorsqu'il s'agit des violations des dispositions des articles 288, 289 et 290 et d'un mois à 6 mois au cas d'exécution des travaux en vertu des articles 281, 282, 285 et 286 du code du travail portant sur les mesures d'hygiène et de sécurité.

Au moment de la rédaction du procès-verbal, « l'employeur ou son représentant doit produire à l'intention des agents chargés de l'inspection, un document faisant connaître son identité complète ».

D - La saisine du juge des référés

Le recours au juge des référés est praticable dans la plupart des branches du droit. Toutefois dans le domaine du droit du travail marocain il n'a été institué pour la première fois que par la loi 65-99 portant code du travail. Il a pour finalité d'obtenir une décision provisoire mais rapide plutôt que d'attendre plusieurs années la solution définitive d'un litige.

18 Article 540 du code du travail.
19 BO n° 5746 du 25/6/2009, p 3682.

Le référé peut être défini comme étant « une procédure exceptionnelle qui permet à une personne de s'adresser à un magistrat pour lui demander de statuer rapidement, mais en principe provisoirement, sur un litige réclamant une solution urgente »[20]. C'est un procédé rapide qui revêt un caractère provisoire, simple et dont l'exécution des ordonnances est imminente.

L'utilisation des référés est instituée par règles générales établies par le code de procédure civile et par des règles spéciales instituées dans le code du travail pour sa mise en œuvre dans la relation du travail.

a - La réglementation des référés dans le code de procédure civile

Le code de procédure civile régit par les articles 149 à 154 les référés. Le président du tribunal de première instance est en vertu de l'article 149 « le seul compétent pour connaître, en cette même qualité et toujours en vertu de l'urgence, de toutes les difficultés relatives à l'exécution d'un jugement ou d'un titre exécutoire, ou pour ordonne une mise sous-séquestre, en toute autre mesure conservatoire, que le litige soit ou non engagé, devant le juge du fond ».

En cas d'empêchement dûment constaté du président du tribunal, les fonctions du juge des référés sont exercées par le juge le plus ancien.

Si le litige est soumis à la cour d'appel, ces fonctions sont exercées par le premier président de cette juridiction. Les jours et heures des référés sont fixés par le président.

En outre, en vertu de l'article 150 « en dehors des jours et heures indiqués pour les référés, la demande peut, s'il y a extrême urgence, être présentée au juge des référés, soit au siège des juges des référés, soit au siège de la juridiction compétente et avant inscription sur le registre tenu au greffe, soit même à son domicile. »

Le juge fixe immédiatement le jour et l'heure auxquels il sera statué. Il peut statuer même les dimanches et jours fériés.

20 PETIT Max, L'utilisation des référés en droit du travail, Revue Pratique en Droit du Travail, n° 375, juillet 1976, p 198.

Le juge ordonne la convocation de la partie adverse conformément aux dispositions des articles 37, 38 et 39 du code de procédure civile[21] et ce sauf en cas d'extrême urgence.

En vertu de l'article 151, les ordonnances sur référés ne statuent qu'au provisoire et sans préjudice de ce qui sera décidé sur le fond. Elles sont exécutoires par provision. Toutefois le juge peut, en subordonner l'exécution à la production d'un cautionnement.

Dans les cas de nécessité absolue, le juge peut prescrire l'exécution de son ordonnance sur minute. Les ordonnances ne sont pas susceptibles d'opposition. sauf dans les cas où la loi en décide autrement, l'appel doit être formé dans la quinzaine de la notification de l'ordonnance. Cet appel est jugé d'urgence.

La notification du jugement est effectuée conformément aux dispositions de l'article 54 du code de procédure civile prévoyant qu' « elle est accompagnée d'une expédition dûment certifiée conforme de ce jugement ». Toutefois lorsque les parties sont présentes au moment du prononcé, la notification leur est faite verbalement à ce moment ; leur présence et la constatation de cette notification sont mentionnées dans l'ordonnance.

Le juge des référés peut, suivant les cas, statuer sur les dépens ou même ordonner qu'ils seront réservés pour être joints aux dépens sur le fond.

Les minutes des ordonnances sur référés sont déposées au greffe et il est formé un registre spécial.

b - La réglementation de l'utilisation des référés dans la relation du travail

Le code du travail régit l'utilisation des référés par l'article 543. Le recours au juge des référés intervient en cas de violations des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité mettant en danger imminent la santé des travailleurs et au cas où l'employeur ou son représentant refuse ou néglige de se conformer aux prescriptions contenues

21 Ces articles portent sur les modalités et formalités des convocations, la manière de les transmettre, leur contenu.

dans la mise en demeure qui lui a été adressé par l'agent chargé de l'inspection du travail et contenant des mesures exécutoires.

Sur le plan procédural, en vertu de l'article 543 du code du travail, l'agent chargé de l'inspection du travail saisit immédiatement de l'affaire le président du tribunal de première instance en sa qualité de juge des référés, par une requête à laquelle il joint le procès-verbal visé à l'article 542 du code du travail[22].

Saisi du procès-verbal, le président du tribunal de première instance ordonne à l'employeur concerné sur la base de l'article 543 paragraphe 2 « de prendre toutes les mesures qu'il estime nécessaire pour empêcher le danger imminent ».

Pour atteindre l'objectif de l'élimination du danger imminent, « il peut, à cet effet, accorder un délai à l'employeur[23] pour ce faire, comme il peut ordonner la fermeture de l'établissement, le cas échéant, en fixant la durée nécessaire pour cette fermeture »

E - Le recours au juge pénal en cas d'échec des mécanismes du recours au juge des référés

Outre le procès-verbal que l'agent chargé de l'inspection du travail peut dresser sur la base de l'article 539, et lorsque le recours au juge des référés ne permet l'élimination du danger imminent pour des raisons inhérentes à l'attitude de l'employeur, une procédure spéciale est instituée pour le recours cette fois ci au juge pénal et qui revêt elle aussi un caractère urgent.

Cette procédure est l'objet de l'article 545 qui prévoit que si toutes mesures prévues par les articles 540 à 544 et qui traitent la question des

22 L'article 542 dispose que « en cas de violations législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, mettant en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, l'agent chargé de l'inspection du travail doit mettre en demeure l'employeur de prendre immédiatement toutes mesures qui s'imposent.

Si l'employeur ou son représentant refuse ou néglige de se conformer aux prescriptions contenues dans la mise en demeure, l'agent chargé de l'inspection du travail dresse un procès-verbal dans lequel il fait état du refus de l'employeur de se conformer audites prescriptions.

23 Il se peut que si le président accorde un délai à l'employeur, le danger imminent se produise et génère des dégâts.

procès-verbaux portant sur la santé et la sécurité au travail et en cas de non élimination de dangers imminents un autre procès-verbal est adressé par l'agent chargé de l'inspection au procureur du Roi.

Le procureur du Roi déclenche la procédure de poursuite et doit soumettre le procès–verbal au tribunal de première instance dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de sa réception. »

Les infractions consignées dans ce procès-verbal spécial et qui comportent des dangers imminents sont passibles des dispositions pénales prévues par le chapitre I du titre IV du livre II du code du travail.[24]

Section V : Les atteintes au contrôle de l'inspection du travail et leurs sanctions

Au moment de l'accomplissement de leurs missions, les agents chargés de l'inspection du travail peuvent se heurter à des obstacles et faire l'objet d'outrage voire d'agression et de violence essentiellement de la part des employeurs ou de leurs représentants

1 - Les atteintes au contrôle

Il existe trois principales atteintes au contrôle de l'application de la législation du travail qui sont le délit d'obstacle, le délit d'outrage et la non présentation ou la non tenue des documents dont la tenue est prescrite par la loi.

A - Le délit d'obstacle au contrôle

Lors de leurs interventions dans les entreprises et établissements assujettis à la législation du travail, les agents chargés de l'inspection du

24 Le chapitre I du titre IV du livre II du code du travail contient des sanctions prévues par ce code ainsi que le renvoi par l'article 300 à des sanctions prévues par le code pénal.
L'article 300 du code dispose qu « en cas de violation des prescriptions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène, que la procédure de mise en demeure soit ou non applicable, le tribunal peut prononcer une condamnation assortie de la fermeture temporaire de l'établissement pendant une durée qui ne peut être inferieure à dix jours ni supérieure à six mois, la fermeture entrainant l'interdiction visée à l'article 90 (deuxième alinéa) du code pénal. En cas de non respect de ces dispositions, les sanctions prévues par l'article 340 sont applicables.
En cas de récidive, le tribunal peut prononcer la fermeture définitive de l'établissement conformément aux articles 90 et 324 du code pénal.

travail peuvent se heurter à des obstacles à l'accomplissement de leurs missions.

L'élément matériel du délit d'obstacle peut résulter d'un refus direct à l'exercice du contrôle comme l'obstruction de l'accès à l'usine, consister en la fourniture de faux renseignements ou de faux documents, de fausses déclarations communiquées à l'agent, le refus de l'audition des témoins de la part de l'employeur, le refus de communiquer certains documents ou informations dont l'obligation est prévue par la loi.

Quant à l'élément moral, il consiste en la volonté de dissimulation ou de refus du contrôle et suppose la présence d'une intention coupable.

En raison de l'importance du contrôle de l'application de la législation du travail, le droit pénal du travail est intervenu pour l'incrimination des obstacles et autres actes de violence dont les agents de contrôle peuvent être la cible.

B - Le délit d'outrage

Outre les obstacles précités auxquels les agents chargés de l'inspection du travail pourraient se heurter, ces derniers peuvent être victimes d'outrage susceptibles d'être commis à leur égard par les employeurs, les chefs d'entreprise, les chefs de chantiers ou de la part de travailleurs.

En France l'article 433-5 du code pénal définit l'outrage en disposant que « constituent un outrage (…) les paroles, gestes, menaces, les écrits ou image de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie … ».

L'outrage est destiné à une personne dépositaire de l'autorité publique.

C - L'infraction de non présentation des documents et registres dont la tenue est prescrite par la réglementation

Pour promouvoir la vulgarisation de la législation auprès des salariés et faciliter le contrôle de son application, le législateur a prévu l'obligation de la tenue de certains registres et documents, l'affichage de certaines informations et le droit de communication de certaines informations par l'entreprise à l'inspection du travail.

Parmi les registres dont la tenue est prescrite par la réglementation, il y a le livre de paie, le registre du cautionnement, le registre des congés payés, le registre des délégués du personnel, le registre que doit tenir l'agence de recrutement privée, le registre des mises en demeure, le registre des comités d'hygiène et de sécurité, le registre concernant l'amiante, le registre relatif au benzène, le registre relatif à l'entretien des matériaux d'éclairage, le registre devant contenir l'information sur les mesures de bruit et celui concernant les entretiens périodiques des cuves, bassins et réservoirs.

A propos de l'affichage obligatoire au sein de l'entreprise, il y a lieu de citer l'affichage relatif à la convention collective dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage et l'affichage du règlement intérieur dans un lieu habituellement fréquenté par les salariés et dans les lieux où les salaires leur sont habituellement payés.

II - Les sanctions des atteintes au contrôle

La législation nationale incrimine les actes d'obstacle et les outrages et les assortit de sanctions pénales.

A - La sanction des délits d'obstacle et d'outrage

En matière de délit d'obstacle l'article 546 du code du travail dispose que « quiconque aura fait obstacle à l'application des dispositions de la présente loi ou des textes réglementaires pris pour son application, en mettant les agents chargés de l'inspection du travail dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams. En cas de récidive, l'amende est portée au double »

Dans le cadre du droit de la sécurité sociale, l'article 17 du dahir du 27/7/1972 relatif au régime de la sécurité sociale dispose que « les oppositions ou obstacles aux inspecteurs sont passibles des mêmes peines que celles prévues par la législation sur l'inspection »

S'agissant du délit d'outrage, il importe de rappeler que l'ancienne législation du travail et l'ancienne législation du travail agricole renvoient aux dispositions pénales pour la sanction du délit d'outrage. Dans ce cadre l'article 68 du dahir du 2/7/1947 portant réglementation du travail dispose que « les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de

résistance, les outrages, les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard d'un agent chargé de l'inspection du travail ». L'article 41 du dahir du 9/4/1958 déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles étend l'application des dispositions précitées aux coupables de tels actes à l'égard des agents chargés de l'inspection des lois sociales en agriculture.

Les dispositions actuelles régissant les sanctions des outrages et violences à fonctionnaire public sont celles contenues dans les articles 263 à 267 du code pénal.

L'article 263 punit « de l'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 250 à 5.000 dirhams, quiconque, dans l'intention de porter atteinte à leur honneur, leur délicatesse ou au respect dû à leur autorité, outrage dans l'exercice de leurs fonctions ou à l'occasion de cet exercice, un magistrat, un fonctionnaire public, un commandant ou agent de la force publique, soit par paroles,gestes, menaces, envoi ou remise d'objet quelconque, soit par écrit ou dessin non rendus publics.

(……)

Dans tous les cas, la juridiction de jugement peut, en outre, ordonner que sa décision sera affichée et publiée, dans les conditions qu'elle détermine, aux frais du condamné, sans que ces frais puissent dépasser le maximum de l'amende prévue ci-dessus ».

Lorsqu'il y a recours à la violence ou voies de fait envers les magistrats et les fonctionnaires, les sanctions sont lourdes.

L'article 267 punit « de l'emprisonnement de trois mois à deux ans, quiconque commet des violences ou voies de fait envers un magistrat, un fonctionnaire public, un commandant ou agent de la force publique dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de cet exercice.

Lorsque les violences entraînent effusion de sang, blessure ou maladie, ou ont lieu soit avec préméditation ou guet-apens, soit envers un magistrat ou un assesseur–juré à l'audience d'une cour ou d'un tribunal, l'emprisonnement est de deux à cinq ans. »

Lorsque les violences entrainent mutilation, amputation, privation de l'usage d'un membre, cécité, perte d'œil ou autre infirmité permanente, la peine encourue est la réclusion de dix à vingt ans.

Lorsque les violences entrainent la mort, sans intention de la donner, la peine encourue est la réclusion de vingt à trente ans.

Lorsque les violences entrainent la mort, avec l'intention de la donner, la peine encourue est la mort.

Le coupable, condamné à une peine d'emprisonnement peut, en outre, être frappé de l'interdiction de séjour pour une durée de deux à cinq ans ».

Le code du travail n'a pas fait renvoi à ces articles pour sanctionner les actes de violence et d'outrage dont les inspecteurs du travail peuvent être la cible au moment de l'exercice de leurs missions. Un tel renvoi informe la gravité des faits répréhensibles et génère un effet dissuasif car les employeurs consultent le code du travail plus que le code pénal. Toutefois en dépit de ce défaut de renvoi, les articles précités du code pénal sanctionnant les actes de violence et d'outrages aux magistrats et fonctionnaires sont applicables également aux agents chargés de l'inspection du travail dans de telles situations.

B - La sanction de la non tenue et la non présentation des documents prévus par la législation du travail

Le code du travail prévoit des sanctions en cas de non–tenue ou de non présentation de livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la loi.

L'article 538 oblige l'employeur ou son représentant à « présenter sur demande des agents chargés de l'inspection du travail tous les livres, registres et documents qu'il doit tenir et prendre les dispositions nécessaires pour que, même en son absence, ces livres, registres et documents soient présentés ». L'infraction à cette disposition est passible en vertu de l'article 547 d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

La non tenue du registre prévu par l'article 536 du code du travail destiné à l'inscription, par l'agent chargé de l'inspection du travail, des mises en demeure et des observations éventuellement signifiées à l'employeur est punissable par l'article 547 d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Le défaut et la non mise à la disposition des délégués des salariés du registre réservé à ces délégués constituent des délits punissables, sur la base de l'article 462 d'une forte amende de 10.000 à 20.000 dirhams.

Le défaut de tenue du registre que les agences de recrutement privée doivent ouvrir conformément à l'article 494 d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams. en cas de récidive, cette amende est double.

Le code du travail impose à l'employeur par l'article 26 paragraphe 2 l'obligation de tenir un registre du cautionnement lorsque le contrat du travail prévoit un cautionnement à la charge du salarié. Ce registre dont les formes sont fixées par l'arrêté n° 388-05 du 9/2/2005[25] a pour objet de décrire les opérations relatives à ce cautionnement. La non tenue dudit registre est punie par l'article 31 d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Le code du travail prévoit dans l'article 279 qu' « afin de permettre aux autorités compétentes d'exercer le contrôle de l'application des dispositions du titre III du livre II, l'employeur doit tenir tous les documents servant de moyens de contrôle et de justification dans les formes et documents suivant les modalités fixées par la présente loi et les textes réglementaires pris pour son application»

Il s'agit de documents relatifs à la fixation de la durée du travail et de son aménagement…

La non tenue de ces documents est passible en vertu de l'article 280 du code du travail d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

En matière de paiement des salaires, l'article 371 du code du travail prévoit l'obligation faite à l'employeur ou à son représentant de tenir un livre de paie conformément au modèle fixé par l'arrêté n° 347-05 du 9/2/2005[26].

Ce document est d'une grande utilité pour les agents chargés de l'inspection du travail et les agents chargés de la CNSS en matière de vérification des modes de calcul des salaires. En dépit de cette importance et

25 BO n° 5300 du 17/3/2005 (en arabe).
26 BO n° 3500 du 17/3/2005 (en arabe).

contrairement aux sanctions précitées de non tenues des documents précédents, le défaut de tenue de ce livre de paie est passible d'une sanction dérisoire, c'est à dire d'une amende dont le montant est de 300 à 500 francs.

Le particularisme du droit pénal du travail marqué par la diversité des incriminations figurant dans plusieurs disciplines juridiques droit du travail, droit de la sécurité sociale, droit des accidents du travail, d'une part et par la pluralité des organes et agents chargés de la constatation des infractions et la nature des infractions ne favorise pas une mise en œuvre cohérente et efficace de ce droit.

Conclusion générale

La pénalisation des relations sociales a été réalisée de manière progressive. Les premières incriminations visaient la protection de l'employeur. Cette protection a été étendue par la suite au salarié.

Le droit pénal du travail qui a résulté de ce processus de pénalisation garantit la protection de la relation du travail, protège l'exercice des libertés fondamentales dans l'entreprise, assure la mise en œuvre de certains dispositifs en matière d'emploi, et établit la protection de la santé et la sécurité des travailleurs et protège l'exercice des missions de l'inspection du travail.

Le droit pénal du travail localisé dans le droit du travail et dans le code pénal incrimine les violations des dispositions régissant les relations du travail et les rendent passibles de sanctions à un rôle à la fois préventif et cœrcitif

Au Maroc, le droit pénal du travail est localisé essentiellement dans le droit du travail et dans le code pénal.

Les incriminations et leurs sanctions ont connu une évolution importante. Les premières ont été étendues à des domaines nouveaux comme les discriminations, le travail forcé, les rapports collectifs du travail, les libertés syndicales et à la protection des institutions représentatives du personnel. A l'exception de quelques dispositions relatives au contrat du travail qui demeurent régis par le droit civil, il n'y a pratiquement pas de dispositions législatives ou réglementaires qui ne sont pas assorties de sanctions pénales en cas de leurs violations. D'ailleurs le droit pénal du travail a même grignoté le domaine des rapports collectifs du travail.

Quant aux secondes, c'est à dire les peines dont sont passibles les infractions à la législation du travail, dans l'ancienne législation du travail elles comprenaient l'emprisonnement, l'amende, l'affichage du jugement et la fermeture de l'entreprise.

Dans le code du travail, la quasi-totalité des infractions sont érigés en délits car elles sont passibles d'amendes dont le montant dépasse plus de 1.200 dirhams. L'emprisonnement en tant que sanction pénale est quasi inexistant dans le code du travail. Il ne peut être prononcé en tant que sanction qu'en cas

de récidive et uniquement dans deux situations. D'abord en cas de violations de l'interdiction de la réquisition des salariés (art 12 du code) et en cas d'emploi d'un enfant de moins de quinze ans (article 151). Il s'agit en quelque sorte d'une « dépénalisation » des infractions à la législation du travail alors que beaucoup de violations se rapportent aux droits humains (discriminations, entraves à la liberté syndicale, protection de la représentation professionnelle) et nécessitent des sanctions contraignantes.

Les infractions à la législation instituées dans le code du travail ne peuvent être constatés que par les agents chargés de l'inspection du travail et celles localisées dans le code pénal et qui concernent la relation du travail ne peuvent être relevés que par la police judiciaire. L'action pénale de certaines inspections du travail (inspection du travail des mines, contrôle technique des agents de l'équipement, inspection du travail à bord des navires) demeure méconnue.

Contrairement à beaucoup de législations du travail qui comportent une palette diversifiée de sanctions qui ne sont pas toutes de nature pénale et dont notamment la privation des entreprises récalcitrantes de l'accès aux marchés publics, d'être membre d'une chambre professionnelle, l'obligation d'effectuer des travaux d'intérêt public.

Le droit pénal du travail marocain résultant du code du travail ne prévoit que l'amende en tant que sanction pénale. La partie du droit pénal du travail figurant dans le code pénale prévoit de nombreuses sanctions dont l'emprisonnement dont la durée pourra être de cinq ans, l'amende avec des montants variés, la fermeture provisoire ou définitive de l'établissement, la dissolution judicaire de l'établissement, la décision de publication du jugement. Toutefois il n'y a pas d'articulation en matière de mise en œuvre de ces deux catégories de sanctions celles dont le fondement réside dans le code du travail et dans d'autres législations du travail d'une part et celles dont la base légale réside dans le code pénal.

Dans le contexte marocain, la sanction en droit pénal du travail devrait être adaptée aux infractions commises et pourrait englober des mesures de nature économique comme la privation de l'accès aux marchés publics et ce afin de permettre d'atteindre la finalité du droit pénal du travail en l'occurrence garantir l'application effective de la législation sociale et assoir l'ordre public social.

Bibliographie

Ouvrages :

Boisselier Jackie, Hygiène et sécurité, qui est responsable ?, les éditions d'organisation, Paris 1982.

Bosly Henri-D. Les sanctions en droit pénal belge, E. Story-Scientia S.P.R.L. Editions scientifiques, Grand Louvain, 1979.

Bouharrou Ahmed : Le droit social pénal, imprélite, première édition, 1999

Chabas François, responsabilité civile et responsabilité pénale, édition monchrétien, 1975.

Coeuret Alain et Fortis Elisabeth, Droit pénal du travail, Litec, novembre 2008.

Choukri A, A propos des responsabilité délictuelle et contractuelle en droit marocain, R.J.P.E.M 1983 (en arabe).

Donndedieu de Vabres, H, Précis de droit criminel, 3ième édition, librairie Dalloz 1958.

Gaudmet Yves, Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail, Revue Droit Social, n° 7-8 juillet/6 août 1984.

Hamdouchi Miloudi, la délégation de pouvoirs en droit du travail, Publications de la REMALD ; collection Manuels et travaux universitaires n° 74, 1ière édition 2007.

La Hovary Claire, Les droits fondamentaux au travail, origines, statut et impact en droit international, Puf, première édition 2009.

Lancre Paul, Le droit administratif marocain et le droit pénal, décembre, 1948.

Michel Jean, Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail, Tome I, La documentation Française 2004.

Pansier Frédéric-Jerome, La peine et le droit, PUF, Que Sais Je, première édition 1994.

Saint-Jours Yves, Le droit pénal de la sécurité sociale, Presses Universitaires de France, Paris, 1973.

Serio Dominique, Droit pénal du travail, ellipses, 2010.

Zirari-Devif Michèle, le principe de légalité en matière pénale. Collection de la faculté des sciences juridiques économiques et sociales, Rabat 1980.

Thèses et mémoires :

Barre A, La discrimination dans le droit international du travail, thèse polycopiée, Université de Lyon III, 1984.

Dauverchain Alix : L'égalité homme femme au travail
DESS en Droit et Relations Sociales dans l'Entreprise
Institut d'Etudes du Travail de Lyon. Université de Lyon II.

Dessart Clement, L'indemnisation des victimes d'infractions au droit pénal social
Mémoire pour l'obtention de la licence spéciale, Université de Liège
Faculté de Droit, D'Economie et de Sciences Sociales
Année académique 1981-1982.

Girard Claire : La discrimination à l'embauche. DEA, Droit social 2002-2003
Université Lille 2 – Droit et Santé, Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales.

Documents spéciaux :

Auvergnon Philippe, Etude sur les sanctions et mesures correctives de l'inspection du travail : Le cas de la France, BIT, Genève, document du travail n° 15 avril 2011.

BIT, L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 100ième conférence internationale du travail, premier édition 2011.

BIT, ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, deuxième édition, Genève 2008.

Chicha Marie-Thérèse, Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts, BIT, Genève, septembre 2006.

Guinot Pascal, Kapp Thomas, Lagrange Philippe et Ramackers Paul, Eléments de droit pénal et de procédure pénale, L'action de l'inspection du travail, INTEFP, novembre 2004.

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. La documentation française, juin 2004.

Ministère de la justice, Code pénal, publications de l'Association de Diffusion de l'information juridique et judiciaire, Collection des textes législatifs – numéro 8, décembre 2004.

Miteva Adelina et Pean Jean-Marie : Non discrimination et égalité dans l'emploi et la profession. Programme focal pour la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux, BIT, juillet 2009.

Articles :

Alvarez Nicolas, les infractions au droit pénal du travail, Revue Pratique du Droit Social n° 345, janvier 1974.

Auvergnon Ph, contrôle étatique, effectivité et inefficacité du droit du travail, Droit social ; 1996.

Antomattei Paul-Henri, le droit pénal du temps de travail : quelques tendances Droit social, novembre 2000.

Aubert–Monpeyssen Thérèse, Principe « à travail égal, salaire égal » et politiques de gestion des rémunérations. Revue Droit social, n° 1 janvier 2005.

Boitel, la responsabilité pénale du chef d'entreprise, Droit ouvrier, 1952.

Bouharrou Ahmed, où va l'inspection du travail après soixante dix ans, L'opinion n° 1131 du 9/10/1996 et 11376 du 16/10/1996, p 8.

Bouharrou Ahmed, l'inspection du travail et la prévention des risques professionnels, L'opinion du 28/2/1997.

Bouharrou Ahmed, l'inspection du travail est-elle encore utile ? Libération, 2/9/1998.

Bouharrou Ahmed, L'action pénale de l'inspection du travail, Le Quotidien du Maroc, 12/3/2001.

Bouharrou Ahmed, L'inspection du travail : chronologie d'une institution à la recherche de son identité, Libération 7/12/2002.

Bouharrou Ahmed, l'inspection du travail et les institutions représentatives du personnel, Libération 21/5/2003.

Bouharrou Ahmed, Le délit d'entrave à la liberté syndicale, Revue du Droit Marocain, n° 6 Juillet 2006, pp 5-20.

Bouharrou Ahmed, La cessation de la relation du travail en droit marocain : modalités et conséquences juridiques, Azzaitouna, Revue d'Etudes Juridiques et Economiques n° 3 2007, pp 159-174.

Bouharrou Ahmed, La problématique de l'exercice du droit de grève au Maroc, Revue du Droit Marocain, n° 1, 2002, pp 7-22.

Boulaich Abdalilah, A-propos de la responsabilité pénale, Revue du droit et d'économie, n°14, Casablanca 1997.

Boumahdi Rachid, Lattes jean Michel et Plassard Jean Michel, Droit et économie de la discrimination sur le marché du travail, Revue Travail et Emploi n° 104.octobre-décembre 2005.

Cesaro Jean-François, les sanctions pénales de l'insécurité, Revue Droit social n° 6 Juin 2007.

Cesaro jean François, la norme pénale, l'entreprise et le droit du travail, Revue Droit social N° 2 février 2005.

Chetcuti, brefs propos sur les modalités d'intervention de l'inspection du travail, Droit social, 1984.

Coeuret A, La nouvelle donne en matière de responsabilité, Droit social, 1994, p64.

Coueret A et Fortis E, la place du droit pénal dans le droit du travail, Revue de la science criminelle, janvier-mars 2000.

Couturier Gérard, les nullités de licenciement, Revue Droit Social, 1977.

Dupuy J Pralus, la répression disciplinaire de l'infraction pénale, Revue des sciences criminelles, 1992.

Gaudmet Yves, Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail, Droit social n° 7/8, juillet-août 1984.

Gardin A et A, Zabel, les discriminations raciales au travail, Revue de jurisprudence sociale, 2003.

Gaudu F, Droit du travail et religion, Revue Droit Social, 2008.

Gauriau Bernard, les sanctions civiles de l'insécurité Revue Droit social n° 6, juin 2007.

Grévy Manuela, la sanction civile en droit du travail, Revue Droit Social n° 6, juin 2001.

Guerder Pierre, la poursuite et la répression pénales des discriminations en droit du travail, Revue Droit social, n° 5, mai 1995.

Hennebelle Diane, La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste. Revue Droit social n° 11, novembre 2001.

Javillier Jean Claude, le droit pénal du travail, revue Etudes, mars 1976.

Jhabvala, R et Sinha, Jane, Harcèlement sexuel sur les lieux de travail :

Jurisprudence récente : Revue internationale du travail, volume 135, n° 5, 1996.

Kholti Abdelajalil et Laraki Chakib Elhoussine, La responsabilité en médecine du travail.

Revue Marocaine de Droit et d'Economie du Développement (n° spécial Sur Responsabilité médicale et expertise médicale) n°32, novembre 1994, p107.

Korri Youssoufi Mohamed, La réception des normes internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT) par le code du travail marocain: L'exemple des conventions sur l'inspection du travail, Revue Marocaine d'Administration Locale et de Développement, n° 96, Janvier-février 2011.

Malabat Valérie, A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement, Revue Droit Social, n° 5 mai 2003.

Michel Jean, Quelques réflexions sur une évolution possible des sanctions en droit du travail, Revue Droit social, n° 9/10 septembre-octobre 2004.

Jeammaud Antoine. Du principe d'égalité de traitement des salariés, Revue Droit social n° 7/8 juillet-août 2004.

Lassalle J-Y, La responsabilité civile du fait pénal d'autrui, Revue des sciences criminelles, 1993.

Lazerges Ch, La diversification des réponses pénales à la commission d'une infraction au droit pénal du travail, Revue Sciences criminelles, 1992.

Lazerges, C, La constatation de l'infraction et les poursuites pénales, Droit social 1984.

Lazerges Ch, La diversification des réponses pénales à la commission d'une infraction au droit pénal du travail, Revue des sciences criminelles, 1992.

Lochak Danièle, réflexions sur la notion de discrimination, Revue Droit social n° 11.novembre 1987.

Lyon–Cæn Antoine. De l'égalité de traitement en matière salariale. Revue Droit social n° 12 décembre 1996.

Lyon–Caen Antoine, sur les fonctions du droit pénal dans la relation du travail. Droit social, 1984.

Mayaud Yves, responsables et responsabilité, Droit social novembre 2000.

Morvan Patrick, le droit pénal des institutions représentatives du personnel, Droit social, 2000.

Outaleb Abdelkrim, Le contrat et le droit pénal, Revue Marocaine d'Economie et de Droit Comparé n° spécial, n° 51-2009, pp 145-152.

Patte Marcel, inspections sociales et ministère public, Revue du travail n°2, 1991.

Patte Marcel, le droit pénal social et le droit pénal commun en confrontation, Revue du travail n°2,1991.

Pélissier Jean, le licenciement disciplinaire, Droit social, 1992.

Revue du Travail : Droit pénal social : répression ou dissuasion

Revue du Travail, n°2, 1991. Bruxelles, Belgique.

Téyssié Bernard, Sur le droit pénal du travail, Droit social, novembre 2000

Pradel J ; Au confluent des relations de travail et du droit pénal : l'exemple du droit d'entrave à la liberté du travail, Droit social, 1990.

Pralus M, Observations sur l'application de la règle : le criminel tient le civil en l'état, Revue des sciences criminelles, 1993.

Petit Max. Utilisation des référés en droit du travail, Revue Pratique de Droit Social n° 375, juillet 1976.

Ponnet Godelieve, L'amende administrative dans le droit pénal social, Revue du travail n° 2, 1991.

Prétot Xavier, les sanctions administratives de l'insécurité au travail, Revue Droit social, n° 6 juin 2007.

Ray J, E, L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005.

Robert Jacques–Henri, la répression, Droit social novembre 2000.

Rebut Didier, le droit pénal de la sécurité au travail, Droit social, novembre 2000.

Rossillon, C, Les études spéciales de l'OIT sur l'élimination de la discrimination, Revue des droits de l'homme, volume. VII, n° 2-4, 1974.

Rossillon, C, L'OIT et l'élimination de la discrimination dans l'emploi, Revue Relations Industrielles (40) 1, 1985.

Savatier Jean, L'irrecevabilité de l'action civile exercée par l'employeur devant les tribunaux répressifs pour entrave à la liberté du travail ; Droit social, 1981.

Savatier Jean, Le licenciement pour des faits susceptibles d'incrimination pénale, Droit social, 1991.

Silhol Bruno, l'inspection du travail et le choix de l'action pénale, Droit social, novembre 2000.

Prétorat Xavier, le droit répressif non pénal, Droit social, novembre 2000.

Vanden Broeck Philippe, l'inspection du travail et le droit pénal social, Revue du travail n°2, 1991.

Waquet Philippe. Le principe d'égalité en droit du travail. Revue Droit social, n° 3, mars 2003.

Zapata J, F, l'inspection du travail et le juge des référés, droit social, 1975.

مراجع باللغة العربية:

1 – جواد الغماري، جرائم قانون الشغل
المقتضيات الزجرية في مدونة الشغل: الموضوع والمسطرة، سلسلة أريد أن أعرف 2011.

2 – سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، جامعة الحسن الثاني – عين الشق الدارالبيضاء 2001-2002.

Table des matières

Introduction 5
Chapitre préliminaire : La sanction en droit pénal du travail 9
Section I : Les sanctions pénales 9
I - La typologie des sanctions en droit pénal du travail. 10
A - Dans le code du travail : omniprésence des amendes et quasi-inexistence de l'emprisonnement. 10
B - Dans le droit de la sécurité sociale : diversité des sanctions 11
C - Dans le code pénal : diversité et adaptations des sanctions. 12
II - Les infractions en droit pénal du travail : pluralité et unicité 12
III - La récidive en droit pénal du travail 13
Section II : Les sanctions civiles 15
I - Les nullités en tant que sanctions civiles 16
II - Les dommages-intérêts en tant que sanction visant la réparation des dommages. 17
Section III : Les sanctions administratives 17
Section IV : Les sanctions disciplinaires 19
I - La typologie des sanctions disciplinaires 19
II - Le licenciement du salarié en tant que sanction de la faute grave 20
Section V : La classification des infractions selon le droit pénal général 21
I - Les infractions en droit pénal et leurs sanctions. 21
II - La classification des infractions à la législation sociale 21
A - Les délits en droit pénal du travail 22
B - Les contraventions en droit pénal du travail. 22

Chapitre I : Les infractions aux droits humains 23
Section I : La discrimination : Définition, formes et sanctions 23
I - Définition 23
II - Manifestations et formes de la discrimination 24
A - La discrimination en matière de salaire entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine 24
B - La discrimination en matière de liberté syndicale 25
C - Les discriminations fondées sur le sexe 26
D - Les discriminations fondées sur la race et l'appartenance ethnique . . 26
E - Les discriminations fondées sur la nationalité 27
F - Les discriminations fondées sur la religion 28
G - Les discriminations fondées sur les opinions politiques 28
H - Les discriminations fondées sur l'origine sociale 28
I - Les discriminations fondées sur l'âge 28
J - Les discriminations fondées sur l'handicap 29
K - Les nouvelles manifestations de discrimination selon le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2011 30
a - Les discriminations fondées sur les orientations sexuelles 30
b - Les discrimination génétiques 30
c - Les discriminations fondées sur le mode de vie 31
d - Les discriminations fondées sur le statut VIH 31
III - La discrimination et sa sanction dans la législation nationale 31
A - La discrimination en droit du travail 31
1 - Les interdictions de la discrimination 31
2 - La sanction de la discrimination 33
B - La discrimination en droit pénal 34
1 - Définition et types de discrimination en droit pénal 34
2 - La sanction de la discrimination selon le code pénal 35

Section II : L'interdiction du travail forcé 37
I - Le travail forcé dans les normes internationales du travail 37
A - Définition du travail forcé ou obligatoire 37
B - Les principaux éléments de la réglementation du travail forcé . . 38
C - L'obligation de la suppression des travaux forcés dans certaines circonstances 39
II - Le travail forcé en droit marocain 40
A - La réquisition en cas d'organisation du pays pour le temps de guerre 40
1 - Les personnes soumises à la réquisition 40
2 - L'utilisation des requis 41
3 - La levée de la réquisition 42
4 - La mutation du personnel 42
5 - Salaires et indemnités et législation du travail 42
6 - Les dispositions concernant les personnes visées par l'article 16 de la loi du 11/7/1938 43
7 - La sanction 43
B - La réquisition pour le maintien de la sécurité et de la tranquillité et de la salubrité publiques 45
C - La réquisition dans la charte communale 46
D - La réquisition dans le code du travail 46
1 - L'interdiction du travail forcé 46
2 - La sanction de la violation de l'interdiction du recours au travail forcé 47
Section III : Le harcèlement sexuel dans le milieu du travail et le droit pénal du travail 48
I - Définition du harcèlement sexuel 48
II - La sanction des actes du harcèlement sexuel 50

Chapitre II : Le droit pénal des conditions du travail et de la relation du travail 51
Section I : Droit pénal des conditions du travail 51
I - La durée du travail et son aménagement 51
A - La fixation de la durée du travail 51
B - La réduction de la durée du travail. 52
C - L'interdiction du travail par roulement ou par relais. 53
D - Les dérogations à la durée normale du travail 53
E - Les heures supplémentaires et la majoration de leur rémunération 54
II - La sanction des violations des règles régissant la durée du travail et son aménagement 55
Section II : Le droit pénal du travail et le travail des enfants 56
I - Les âges d'admission au travail. 56
II - L'interdiction de l'emploi des mineurs dans les travaux dangereux 56
III - Les sanctions des violations des dispositions relatives au travail des enfants 57
Section III : Droit pénal du travail et travail des personnes handicapées 58
I - Les mesures protectrices 58
II - La sanction des violations des mesures protectrices 59
Section IV : Autres éléments des conditions du travail 59
I - Repos hebdomadaire 59
II - Repos des jours de fêtes payés et jours fériés. 59
III - Les congés annuels payés 60
IV - Les congés spéciaux. 62
Section V : La protection de la maternité 62
I - Les dispositions protectrices de la maternité 62
II - La sanction des violations des règles protectrices de la maternité. . 64

Section VI : Salaire et droit pénal du travail 64
I - La protection du salaire et le droit pénal du travail 64
A - La détermination et le mode du calcul du salaire 65
B - La sanction des violations des dispositions réglementant le salaire. 66
II - Le paiement des salaires : dispositions et sanctions 67
A - La périodicité du paiement des salaires 67
B - Les lieux et les circonstances dans lesquels il est Interdit de payer les salaires 67
C - Pièces et registres prouvant le paiement des salaires 68
III - Le bulletin de paie 68
IV - Le livre de paie 68
V - Les sanctions. 69
Section VII : Droit pénal du contrat du travail 70
I - Le préavis et la sanction de son non respect 70
II - Le licenciement (la rupture du contrat) et l'indemnisation 71
III - Le certificat du travail 72

Chapitre III : Le droit pénal de l'hygiène et de la sécurité au travail . . . 75
Section I : Les normes d'hygiène et de sécurité du travail 76
I - Dans le code du travail 76
II - Les règles d'hygiène et de sécurité dans l'arrêté du 12 mai 2008 78
A - L'aménagement des locaux 78
B - La préservation de l'hygiène et de la sécurité des salariés dans les locaux du travail 79
C - L'ambiance des locaux du travail : aération, chauffage, éclairage des locaux du travail et la prévention contre les risques dus au bruit 81

D - Les locaux réservés aux repas et à l'hébergement des salariés . . 83
E - La prévention contre les incendies 84
III - Dans d'autres textes juridiques 86
Section II : Les sanctions des violations des règles d'hygiène et de sécurité 87
I - Les sanctions instituées par le code du travail 87
A - Les amendes 87
B - La fermeture de l'établissement 89
1 - La fermeture provisoire 89
2 - La fermeture définitive 90
II - Les sanctions établies dans le code pénal 90
A - Les infractions d'homicides et de blessures involontaires. 90
B - La sanction de l'homicide et des blessures involontaires 91
C - La sanction pénale des infractions aux décrets et arrêtés pris par l'autorité administrative 91
Section III : Le droit de la médecine du travail : dispositions et sanctions. 92
I - Les principaux éléments du droit de médecine du travail. 92
A - L'obligation de création du service médical du travail 92
B - L'organisation et le fonctionnement du service médical du travail 93
C - Le statut du médecin du travail 94
D - Les attributions du médecin du travail 95
II - Les incriminations et les sanctions en droit de médecine du travail. 96
A - Les principales infractions au droit de la médecine du travail. . . 96
B - La sanction des violations des dispositions régissant la médecine du travail. 97

Chapitre IV : Le droit pénal des rapports collectifs du travail 99
Section I : Le droit pénal des institutions représentatives du personnel . 99
I - Les principes et les règles générales régissant les institutions représentatives du personnel 100
A - La représentation professionnelle élue 100
B - La représentation syndicale 102
1 - L'affirmation de la liberté syndicale 102
2 - L'objet des syndicats 102
3 - L'interdiction de l'ingérence dans les affaires internes des syndicats 103
4 - La constitution et l'administration des syndicats 104
5 - La procédure de dépôt ou d'envoi des documents de création des syndicats 105
6 - L'union des syndicats professionnels 105
7 - Les conditions à remplir par les personnels envisageant la création d'un syndicat 105
8 - Les représentants syndicaux dans l'entreprise 106
9 - La représentativité syndicale. 107
C - Le comité d'entreprise 107
1 - La composition 107
2 - La mission. 107
3 - Le fonctionnement 108
D - Le comité de sécurité et d'hygiène 108
1 - La composition 108
2 - Les attributions 108
3 - Le fonctionnement 109
II - Les sanctions des atteintes aux dispositions régissant les IRP. . . . 110
A - Les sanctions des infractions au droit de la représentation professionnelle élue 110
1 - L'amende de 2.000 à 5.000 dirhams. 111

2 - L'amende de 10.000 à 20.000 dirhams. 112
3 - L'amende de 25.000 à 30.000 dirhams. 112
B - Le droit syndical et la liberté syndicale 112
1 - La sanction de l'atteinte à la liberté syndicale et la discrimination syndicale. 112
2 - L'entrave à l'exercice du droit syndical 113
3 - La sanction de l'ingérence dans la vie interne des syndicats. . 113
4 - Les sanctions relatives au manquement aux statuts des syndicats 114
5 - Les autres sanctions dont sont passibles certaines infractions au droit syndical. 114
C - Le droit du comité d'entreprise : Les infractions et les sanctions. . . 115
1 - Les infractions instituées 115
2 - Les sanctions prévues 115
D - Le droit du comité de sécurité et d'hygiène : Les infractions et la sanction 115
1 - Les infractions instituées 116
2 - La sanction des violations des dispositions relatives au comité de sécurité et d'hygiène. 117
Section II : Le droit pénal du travail et le droit conventionnel du travail 117
I - Les principales dispositions régissant le droit conventionnel 117
II - Les incriminations relatives à la convention collective du travail. . 118
III - Les sanctions des infractions au droit conventionnel 118
Section III : Le droit pénal des conflits collectifs du travail 118
I - Les éléments du droit du règlement des conflits collectifs du travail . . 119
II - Les infractions au droit du règlement des conflits collectifs 120
A - Le refus de comparaitre devant les commissions d'enquête et de conciliation, les arbitres et la chambre sociale 121
B - Le refus de communiquer les renseignements et l'information sur les conflits collectifs 122

III - Les auteurs susceptibles de commettre les infractions au droit régissant la résolution des conflits collectifs 122
IV - La procédure d'engagement des poursuites. 122
V - La sanction des infractions au droit de règlement des conflits collectifs . . 123
Section IV : L'atteinte à la liberté du travail et l'entrave à l'exercice du droit de grève 123
I - L'atteinte à la liberté du travail 124
A - L'entrave à la liberté du travail en droit comparé 124
B - L'entrave à la liberté du travail en droit marocain 125
II - L'entrave à l'exercice du droit de grève 127

Chapitre V : Le droit pénal de l'emploi 131
Section I : La gestion du marché du travail par les agences de recrutement privées les entreprises d'emploi temporaire et les agences artistiques 131
I - Les conditions de création des agences de recrutement privées des entreprises d'emploi temporaire et des agences artistiques. . . . 131
A - L'agence de recrutement privée 131
1 - Définition de l'agence de recrutement privée 132
2 - Conditions de création des agences de recrutement privées . . 132
3 - Les obligations à la charge de l'agence de recrutement privée, des agences d'emploi temporaire et des agences artistiques . . 133
a - L'obligation de transmettre des informations 133
b - La gratuité des services 133
c - L'obligation de tenir un registre 134
d - L'obligation de prendre en charge les frais du retour du salarié à son pays 134
e - L'obligation de traitement des demandeurs d'emploi 134
B - L'entreprise d'emploi temporaire 135
C - Les agences artistiques. 135

II - Les sanctions des violations des dispositions régissant les principes d'organisation et du fonctionnement des institutions privées du marché du travail 136
A - La sanction de la violation du principe de non- discrimination en matière de l'emploi 136
B - La sanction des autres infractions. 137
Section II : Le droit du travail temporaire 138
I - Le droit des conditions du travail spécifiques au travail temporaire . . 139
A - Définition du travail temporaire. 139
B - Les cas dans lesquels il est interdit de recourir au travail temporaire. 139
C - Les conditions de l'exercice du travail temporaire 140
D - La durée du contrat du travail temporaire 140
E - La période d'essai 140
F - La santé et la sécurité et le travail temporaire. 140
II - Les sanctions des infractions au droit du travail temporaire 140
A - Les principales infractions 141
B - Les sanctions. 142
1 - Le retrait de l'autorisation d'exercer 142
2 - L'amende 142
3 - L'application d'autres sanctions en cas de violations des dispositions générales du code du travail dont peuvent bénéficier les travailleurs temporaires. 143
Section III : Le recrutement et l'embauchage 143
I - L'embauchage 143
A - Les principes de non discrimination en matière d'embauchage . . 144
B - Inexistence de sanction 145
II - L'émigration 145
A - Les conditions d'émigration. 145
B - La sanction 146

III - L'immigration. 146
A - Les conditions d'immigration 146
B - La sanction 147
Section IV : Les infractions relatives à l'immigration et à l'émigration dans la loi 02-03 et leurs sanctions 147
I - Les principales infractions instituées 147
II - Les peines 148
Section V : Les dispositifs de promotion de l'emploi : mesures et sanctions 149
I - Les mesures de formation insertion professionnelle. 150
II - Les infractions au droit de la formation insertion professionnelle et leur sanction 151
III - Le contrôle de l'application des dispositions relatives à la formation–insertion professionnelle 151
Section VI : Le droit pénal du travail et le travail dissimulé 152
I - L'obligation de la déclaration de l'activité et du personnel embauché. . 152
II - La sanction du non respect de l'obligation de la déclaration de l'ouverture de l'établissement/l'entreprise/le chantier et la déclaration d'embauche 153

Chapitre VI : Le droit pénal des accidents du travail et des maladies professionnelles 155
Section I : Les dispositions régissant la réparation des accidents du travail. 155
I - L'institutionnalisation de l'obligation de souscrire un contrat d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles 156
II - La déclaration de l'accident du travail 156
III - La réparation de l'accident du travail 157
IV - Le droit des mutilés du travail aux soins médicaux et à l'appareillage 157
V - L'affichage du résumé du dahir sur les accidents du travail 157

Section II : Les sanctions des violations des dispositions régissant le droit des accidents du travail 158
I - La sanction du non respect de l'obligation de souscrire à une police d'assurance 158
II - La sanction de la non déclaration de l'accident du travail. 158
III - La sanction du non affichage du résumé du dahir du 25/6/1927. . . 159

Chapitre VII : Le droit pénal de la sécurité sociale 161
Section I : Les principales dispositions du régime de la sécurité sociale . 161
I - Les personnes et les employeurs assujettis. 161
II - Les prestations fournies par la CNSS 162
III - Le financement de la sécurité sociale 163
Section II : Les sanctions infligées en cas d'infractions au droit de la sécurité sociale. 163
I - Les sanctions qui peuvent être infligées à l'employeur 163
A - Les amendes 163
1 - Les infractions au droit de la sécurité sociale passibles d'amendes 164
2 - Les fausses déclarations 164
B - L'emprisonnement 164
C - L'astreinte 165
II - Les sanctions qui peuvent être infligées au salarié 165

Chapitre VIII : Le droit pénal de l'assurance maladie obligatoire 167
Section I : Le droit de l'AMO 167
I - Les personnes bénéficiaires de l'AMO 167
II - Les prestations garanties par l'AMO 168
III - L'affiliation de l'employeur et l'immatriculation du salarié. 168
IV - Les ressources et l'organisation financière 169
Section II : Les infractions au droit de l'AMO et leurs sanctions . . 170

I - La responsabilité pénale et civile des coupables d'infractions à la législation sur l'AMO 171
II - Les incriminations 171
II - Les sanctions des infractions aux dispositions de l'AMO 172
A - Les amendes 172
B - Les sanctions établies dans le code pénal 174
C - Les dommages-intérêts 174
D - Les remboursements 175
E - Les injonctions. 175
Section III : Le droit de la mutualité et la sanction des violations de ses dispositions 176
I - Quelques éléments du droit de la mutualité 177
A - Les conditions de création des sociétés mutualistes 177
B - Quelques principes et règles d'organisation 178
II - Le contrôle de l'application du droit de la mutualité et les sanctions des infractions 179
A - Les autorités de contrôle 179
B - Les sanctions 179
a - Les sanctions administratives 179
b - Les sanctions pénales 180
1 - Les infractions passibles d'une amende de 10 à 240 dirhams 180
2 - Les infractions passibles d'une amende de 13 à 18 dirhams . 181
3 - L'incapacité temporaire ou définitive 181
4 - L'emprisonnement 181

Chapitre IX : La mise en œuvre du droit pénal du travail. 183
Section I : La responsabilité pénale et civile en droit pénal du travail 183
I - La responsabilité pénale 183
A - La responsabilité de l'employeur personne physique 183

B - La responsabilité du délégataire 184
C - La responsabilité de l'employeur personne morale 186
II - La responsabilité civile 187
A - La responsabilité contractuelle 187
B - La responsabilité délictuelle 188
C - La responsabilité civile de l'employeur en cas de condamnation de ses représentants aux frais et dommages-intérêts 189
Section II : La constatation des infractions 190
I - Les auteurs du constat 190
A - Les agents chargés de l'inspection du travail dans l'industrie, le commerce, l'artisanat et l'agriculture 190
B - Les agents chargés de l'inspection du travail dans les mines . . 191
C - Les agents chargés de l'inspection du travail (gens de mer) . . . 192
D - Les agents de la CNSS 192
E - Autres catégories de fonctionnaires 193
F - Les agents de police judiciaire 193
Section III : La compétence de l'inspecteur du travail 195
I - La compétence territoriale 195
II - La compétence matérielle 195
Section IV : Les pouvoirs et les outils juridiques d'intervention de l'inspecteur du travail 196
I - Les pouvoirs de l'inspecteur du travail 196
A - Le droit de visite 197
B - Le droit d'enquête 197
C - Le droit de se faire communiquer des documents livres et registres prévus par la loi 198
D - Le droit de prélèvement des substances et matières utilisées . . 198
E - Le droit de convoquer 199
II - Les outils juridiques de l'intervention de l'inspection du travail . . 200

A - Les observations/Le rapport de visite 200
B - La mise en demeure 201
C - Le procès-verbal d'infraction 203
D - La saisine du juge des référés 204
a - La réglementation des référés dans le code de procédure civile . 205
b - La réglementation de l'utilisation des référés dans le code du travail 206
E - Le recours au juge pénal en cas d'échec des mécanismes du recours au juge des référés 207
Section V : Les atteintes au contrôle de l'inspection du travail et leurs sanctions 208
I - Les atteintes au contrôle 208
A - Le délit d'obstacle au contrôle 208
B - Le délit d'outrage 209
C - L'infraction de non présentation des documents et registres dont la tenue est prescrite par la réglementation . . . 209
II - Les sanctions des atteintes au contrôle 210
A - Les sanctions des délits d'obstacle et d'outrage 210
B - La sanction de la non tenue ou la non présentation des documents prévus par la législation du travail 212

Conclusion générale 215
Bibliographie 217
Table des matières 225

Le droit pénal du travail et de la sécurité sociale est constitué de l'ensemble des incriminations en matière des relations du travail et des sanctions dont elles sont passibles. Les incriminations et les peines sont localisées dans le code du travail, le droit de la sécurité sociale, dans le code pénal et dans d'autres textes juridiques particuliers. Le droit pénal du travail intervenait au début pour sanctionner essentiellement l'action collective des salariés et d'autres actes individuels répréhensibles .Il a connu une évolution importante et s'est assigné pour finalité d'assurer l'effectivité du droit du travail.

La pénalisation des relations sociales s'étend à tous les domaines du droit du travail à tel point qu'il y a droit pénal des conditions du travail , droit pénal de la santé et la sécurité au travail, droit pénal des rapports collectifs du travail, droit pénal des accidents du travail et des maladies professionnelles , droit pénal de l'emploi , droit pénal de la sécurité sociale , droit pénal de l'assurance maladie obligatoire etc. .

Le droit pénal du travail garantit la protection des salariés au sein des entreprises, l'application des politiques publiques et garantit l'ordre public social. Les sanctions en droit pénal du travail et de la sécurité sociale ont connu une évolution importante mais leur mise en application se heurte à beaucoup d'écueils de différentes natures.

Cet ouvrage traite le droit pénal du travail et de la sécurité par thèmes. Il présente les différentes incriminations de manière thématique et met en exergue les sanctions dont elles sont assorties.

Ahmed Bouharrou est licencié en droit en 1978, lauréat du cycle de l'ENAP en1988, titulaire d'un DES en relations internationales d'un DES en sciences administratives et d'un doctorat d'Etat en droit international (2004).

Auteurs d'une quinzaine de publications sur le système de relations Professionnelles, le droit de la santé au travail, la politique et le droit de l'emploi, le système d'administration du travail et l'inspection du travail, le droit syndical, la négociation collective, le droit pénal du travail, les conflits collectifs et la fonction consultative.

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Publié avec le soutien de la Fondation FRIEDRICH EBERT STIFTUNG