

## G. — DÉMOGRAPHIE ET QUESTIONS SOCIALES MAROCAINES

### LES RÉFORMES SOCIALES MAROCAINES

La législation ouvrière marocaine a fait un nouveau bond en avant en juin 1936. Quatre dahirs, du 18 juin 1936, ont introduit au Maroc deux réformes importantes, l'une consacrée à la protection du salaire des ouvriers, l'autre à la diminution de la journée du travail.

Le dahir du 18 juin 1936 relatif au salaire minimum des ouvriers et employés fixe à 4 francs le salaire minimum qui peut être alloué à un ouvrier pour une journée de travail. D'autre part, il prévoit l'annexion au cahier des charges particuliers des marchés de travaux publics d'un bordereau des salaires minima. Ce bordereau, établi pour chaque région ou territoire par une commission régionale, détermine, pour chaque catégorie professionnelle, un minimum au-dessous duquel ne peuvent descendre les salaires des ouvriers et employés des entreprises exécutant des travaux publics pour le compte de l'État, des municipalités ou des établissements publics.

Le dahir du 18 juin 1936 relatif au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous-entreprise, reprend les dispositions du dahir organique du 13 juillet 1926 relatif au paiement des salaires et aux économats qui est abrogé.

Le premier dahir du 18 juin 1936 a pour but d'assurer à l'ouvrier un salaire vital. Le deuxième dahir tend à assurer à l'ouvrier le paiement de son salaire et le garantit contre les agissements d'entrepreneurs, sous-entrepreneurs et marchands vivant aux dépens des ouvriers. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, deux fois par mois, au moins, et en dehors du jour de repos hebdomadaire. Ce sont là les clauses du dahir du 13 juillet 1926 sur lesquelles nous ne reviendrons pas.

L'innovation principale du dahir est l'institution d'une carte de travail que tout employeur autre que l'État ou les municipalités est tenu de délivrer à ses employés et ouvriers au moment de l'embauchage, s'il ne se lie pas avec eux par un contrat de travail. Cette carte, qui mentionne les noms et qualités des deux parties, le taux du salaire alloué, le mode de rémunération, les avantages en nature, retenues et avances, est renouvelée à l'occasion de chaque paiement de salaires. Entre les mains de l'ouvrier, elle constitue un véritable titre de créance sur le patron ; entre les mains de l'employeur, elle fait preuve du paiement des salaires. Ainsi, la source de la plupart des différends entre patrons et salariés est supprimée et le contrôle du paiement des salaires par les inspecteurs du travail est facilité.

Un autre moyen de contrôle du paiement des salaires a été institué par l'article 6 du dahir qui permet aux inspecteurs du travail, aux autorités régionales et locales de contrôle ou à leurs délégués d'assister aux payes d'un chantier ou d'un établissement.

L'article 9 interdit aux employeurs de sanctionner par des amendes les manquements aux prescriptions des règlements intérieurs des établissements, sauf dans le cas où il s'agit d'infractions à la discipline ou aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. Le taux des amendes doit être fixé par un règlement intérieur et leur produit doit être versé dans un délai de trente jours à une caisse de secours constituée au profit du personnel, ou à défaut à une œuvre de bienfaisance. Une restriction est apportée au droit d'infliger des amendes, le total de celles-ci pour une même journée et pour un même ouvrier, ne peut dépasser le quart du salaire journalier ou le dixième si ce salaire est égal ou inférieur à 8 francs.

Le titre deuxième du dahir concerne les économats qui ne peuvent être ouverts qu'après autorisation. Il est interdit aux employeurs de payer directement les fournisseurs de leurs ouvriers, sauf convention contraire écrite.

La réglementation du marchandage et du contrat de sous-entreprise fait l'objet du titre troisième du dahir. Il importait de mettre fin aux agissements de marchands et sous-entrepreneurs sans envergure qui consentaient à effectuer des travaux à très bas prix en récupérant leurs bénéfices sur les salaires payés aux ouvriers ou même en ne payant pas ces salaires. De pareils faits ont provoqué des incidents regrettables, à plusieurs reprises, et dans différentes régions du Maroc.

Le marchandage est interdit, mais comme les limites du marchandage sont assez vagues, l'article 12 donne une définition du marchandage. Aux termes de cet article, la fourniture de main-d'œuvre avec un bénéfice supérieur à 10 % des salaires constitue le marchandage. Cependant, comme il a fallu tenir compte des mœurs marocaines et, notamment, de l'habitude du travail par équipe, le législateur a exclu de l'interdiction le travail effectué en commun par une équipe d'ouvriers. Enfin, l'article 12 met en jeu la responsabilité de l'entrepreneur principal en cas de non-paiement des salaires des ouvriers d'un sous-entrepreneur si celui-ci n'est pas un chef d'établissement inscrit au registre du commerce et propriétaire d'un fonds de commerce.

Avec la nécessité de la protection des salaires des ouvriers, il est apparu opportun de protéger les cautionnements déposés par les employés de commerce. C'est là le but du dahir du 18 juin 1936 relatif aux cautionnements.

Nous ne voulons pas entrer dans les détails d'application de ce texte. Nous signalons seulement que les cautionnements en espèces ou en titres ne peuvent être conservés par les chefs d'entreprise. Les cautionnements en espèces inférieurs au maximum fixé pour les dépôts à la Caisse d'épargne sont versés à la Caisse d'épargne et font l'objet d'un livret spécial. Les cautionnements en espèces supérieurs à ce maximum ou constitués en titres sont déposés soit à la Banque d'Etat du Maroc, soit à la Trésorerie générale agissant pour le compte de la Caisse de dépôts et consignations. Les cautionnements constitués en titres ne peuvent comprendre que des valeurs de l'Etat français ou de l'Etat chérifien jouissant de leur garantie ou de bons hypothécaires de la Caisse des prêts immobiliers du Maroc.

Parallèlement à cette revalorisation des salaires, les travailleurs du Maroc enregistrent une diminution notable de la durée du travail. Jusqu'au dahir du 18 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail, aucune limitation légale n'était apportée à la durée du travail des hommes. Seuls les femmes et les enfants bénéficiaient d'une mesure de cette nature et ne pouvaient travailler plus de dix heures par jour.

Le dahir du 18 juin 1936 consacre au Maroc le principe de la journée de huit heures dans les établissements industriels et commerciaux.

L'article 1<sup>er</sup> pose un premier principe. La durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine. Les délais et conditions d'application du dahir sont déterminés, pour chaque profession, industrie ou catégorie professionnelle, par des arrêtés viziriels pris après avis de commissions tripartites comprenant, outre des membres fonctionnaires, quatre représentants patronaux et quatre représentants ouvriers. L'article 8 pose un second principe. La réduction des heures de travail qu'entraîne l'application de l'article 1<sup>er</sup>, ne peut, en aucun cas, être une cause déterminante de la réduction des salaires.

La « loi de huit heures » a été rendue applicable aux industries du bâtiment et des travaux publics par un arrêté viziriel du 25 juillet 1936. Cet arrêté s'écarte des usages français et détermine le maximum des heures de travail, non pas par semaine, mais par année. Autre innovation, les heures de travail et de repos ne sont pas laissées au choix des chefs d'entreprise mais sont fixées par chaque région ou territoire, par arrêté régional. L'arrêté viziriel est entré en application le 28 septembre. La mise en vigueur de ce texte a soulevé quelques difficultés. Difficultés du côté patronal, les chefs d'entreprise

se plaignaient de la répercussion de la diminution de la journée de travail sur leur prix de revient et auraient voulu voir le Gouvernement s'engager dans la voie de la révision des marchés privés. Difficultés du côté ouvrier dont les représentants n'ont pas toujours bien compris la portée exacte de la législation.

L'application du dahir sur la durée du travail a été étendue aux entreprises de production et de distribution d'énergie électrique et dans les services ou concessions de distribution d'eau par l'arrêté viziriel du 6 août 1936, aux banques, établissements de finances, de crédits et de change par l'arrêté viziriel du 7 août, aux entreprises de transports en commun urbains de voyageurs par l'arrêté viziriel du 17 août, aux mines par un second arrêté viziriel du 17 août, aux navires affectés à la navigation maritime par un troisième arrêté viziriel du 17 août, aux entreprises d'exploitation des ports français en zone française du Maroc par un arrêté viziriel du 22 août, aux concessions de chemins de fer par trois arrêtés viziriels du 22 août 1936.

Tous ces textes laissent aux chefs d'établissements intéressés la liberté d'établir soit un horaire spécial, soit un tableau de service dans la limite de quarante-huit heures par semaine. Toutefois, les heures de travail peuvent être réparties sur une année dans les mines, sur un mois à bord des navires, sur un à trois mois, suivant le cas, dans les ports. Un régime spécial est institué pour les chemins de fer.

La limitation de la durée du travail est entrée en application quinze jours après la publication des arrêtés viziriels au *Bulletin officiel* dans les entreprises d'énergie électrique et de distribution d'eau, de transports en commun urbains. Le délai d'application à compter de la publication est d'un an pour les mines, deux mois pour les navires affectés à la navigation maritime et un mois pour les ports. Enfin, l'arrêté viziriel concernant les banques est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre.

Nous devons signaler quelques dispositions communes à tous les arrêtés viziriels pris en application du dahir du 18 juin 1936 sur la durée du travail. En premier lieu, il est interdit de faire travailler un ouvrier ou un employé plus de neuf ou dix heures par jour suivant la profession, exception faite pour des catégories spéciales de travailleurs pour lesquels des dérogations sont prévues. En outre, le travail par relais est interdit.

L'application de la journée de huit heures sera étendue très prochainement à d'autres catégories professionnelles, notamment aux industries du livre, aux salons de coiffure, à la métallurgie, aux pharmacies, aux entreprises de transports sur route.

E. Bouy.