

LES GRANDES INNOVATIONS DU NOUVEAU CODE DU TRAVAIL POUVANT FAVORISER L'ATTRACTIVITE DU PAYS

La réforme du code du travail entreprise par le gouvernement, dans un esprit d'ouverture et de large consensus avec les partenaires sociaux et les principaux acteurs de l'économie formelle, a connu son aboutissement le 15 juin 2021 avec l'adoption par l'Assemblée nationale à l'unanimité des députés, du nouveau code du travail, promulguée dans la foulée le 18 juin sous les références : Loi N° 2021-012 du 18 juin 2021 portant Code du Travail.

Les grandes orientations et innovations majeures introduites visent à assurer à la fois la protection des travailleurs et la croissance économique.

Le nouveau code du travail comporte **15** titres avec **378** articles contre **10** titres et **308** articles dans le précédent code.

Les innovations du nouveau texte de loi en terme de promotion d'investissement et d'attractivité de notre pays visent, notamment à :

- 1- Assouplir la législation et les normes du travail (typologie des contrats et différentes formes de relations de travail)** pour tenir compte des évolutions de l'économie et du monde du travail. Dans cette optique, le nouveau texte offre un éventail plus large de choix des types de contrats et une relative sécurité et stabilité de la relation de travail avec :
 - la clarification du contrat à durée déterminée, fixé à 4 ans ;
 - l'instauration de nouveaux types de contrats, tels que :
 - le contrat de projet, de mission ou d'opération conclu pour l'exécution ou la réalisation d'un ouvrage déterminé, d'un projet ou d'un chantier
 - le contrat de stage (le stage-étude qui concerne les élèves et étudiants en cours de formation et le stage de qualification ou d'expérience professionnelle pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs bénéficiant des programmes de reconversion professionnelle).
 - les autres types de contrats tels que le contrat saisonnier, le contrat à temps partiel et le travail intérimaire ont été clarifiés pour plus de compréhension.

2- Faciliter le règlement des conflits de travail impliquant les missions diplomatiques à travers l'institution d'un comité de conciliation (art. 308)



3- Clarifier et mieux encadrer les conditions, les modalités et les effets de la rupture des relations de travail :

- les niveaux de fautes sont mieux définis, ainsi que les mesures ou sanctions disciplinaires correspondantes ;
- les indemnités et autres dommages et intérêts pouvant résulter de la rupture du contrat de travail sont encadrés afin de prémunir les entreprises de dommages et intérêts dont les montants parfois exorbitants peuvent compromettre l'activité économique et les emplois (essentiellement le plafonnement des dommages et intérêts en lieu et place d'une barémisation) ;
- une rupture conventionnelle du contrat est prévue pour permettre aux parties de régler leurs différends de travail autrement que par la voie judiciaire;
- les procédures de licenciement pour motif personnel et pour motif économique sont davantage clarifiées ;
- une série de mesures additionnelles de sauvegarde de l'emploi et de l'activité économique en cas de difficultés économiques graves susceptibles d'affecter l'activité de l'entreprise (telle la pandémie) sont instituées.

4- Mettre en place le télétravail ou le travail à distance lorsque les conditions et les moyens matériels et technologiques le permettent

- les modalités et conditions du télétravail ou du travail à distance sont définies et mises en place ;
- les droits et obligations du télétravailleur ou du travailleur à distance sont définis et précisés.



5- Introduire la possibilité d'un aménagement du temps de travail en fonction des besoins de l'entreprise à travers un mécanisme d'annualisation des heures de travail dans certains secteurs ou branches d'activités.

6- Promouvoir le dialogue social comme mode de règlement des conflits collectifs de travail

- des mécanismes plus souples de dialogue social (conciliation, médiation, arbitrage) conformément à la volonté des parties en cas de conflits collectifs sont mis en place (article 309) ;
- sous peine de nullité, tout conflit collectif de travail doit préalablement faire l'objet de négociation entre les employeurs et travailleurs ;
- le délai du préavis de grève est porté à 10 jours ouvrés (article 324) pour accorder davantage de chance aux négociations bipartites et à la médiation ;

- une obligation de collaboration avec l'employeur est mise à la charge de l'organisation ou des organisations syndicales à l'origine du préavis de grève en vue d'assurer le service minimum obligatoire (article 326).

7- Renforcer l'attractivité de notre pays et promouvoir l'investissement à travers des mesures incitatives spécifiques au profit de certains secteurs stratégiques à fort impact économique et social

- ainsi, en tenant compte de leurs besoins spécifiques, le gouvernement, peut, par décret en conseil des ministres, accorder à certains secteurs stratégiques à fort impact économique et social (textile, industriel...) une dérogation spéciale pouvant porter la durée hebdomadaire de travail jusqu'à quarante-huit (48) heures.
- pouvoirs reconnus au gouvernement de prendre par décret en conseil des ministres et pour une durée limitée, des mesures particulières visant à favoriser la création d'emplois pérennes, le recrutement d'une main d'œuvre qualifiée ou à promouvoir la formation et le développement des compétences locales.

