

0 0 0 7 7 5 4 1

17-AOÛT 2020

**Madame Khadija Benchouikh**  
**Gouverneur de la préfecture Hay Hassani**  
**Boulevard Oued Oum Rabie**  
**Casablanca**

Casablanca, le 17 aout 2020,

**N/Réf : 648/20 AMPL**

**Objet : Lettre d'alerte de la part de l'AMPL au sujet du non-respect manifeste par la compagnie Royal Air Maroc et par l'Administration, du droit, de la loi, des engagements pris et de la nécessité de préserver l'emploi.**

Madame le Gouverneur,

De nouveau et pour la troisième fois en une dizaine de jours, nous avons l'insigne honneur de nous adresser à vous en votre qualité de Gouverneur en charge de l'étude et le cas échéant des autorisations des demandes de licenciements collectifs pour motif économique par application des dispositions de l'article 67 du dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au code du travail (ci-après « Code du travail »).

Comme nous vous l'indiquions dans nos deux premières missives, nous ne pouvons que constater que font aujourd'hui défaut au sein de la Compagnie Royal Air Maroc (ci-après « RAM ») non seulement le respect de la loi, du droit et des contrats signés (notamment le règlement intérieur et protocole d'accord en date du 01 mars 2019 relatif à la paix sociale) mais également un climat social et des relations de travail saines caractérisées par la coopération, le partenariat et la nécessaire préservation de l'emploi et de la paix sociale.

Malheureusement pour les salariés de RAM, pour le respect de la loi et du droit ainsi que pour la crédibilité de nos institutions, ces violations et ces dysfonctionnements graves de la loi et du droit par RAM semblent avoir été non seulement cautionnés mais également approuvés par l'Administration et par les représentants des différents départements ministériels impliqués.

Nous avons en effet appris que RAM a d'ores et déjà soumis au délégué provincial de l'emploi une demande d'autorisation de licenciements pour motif économique en date du 24 juillet dernier et que sur la base de cette demande vos services aient décidé, exclusivement dans le but de traiter cette demande, de constituer avec effet au 7 aout 2020, la commission provinciale requise par la loi comme préalable à toute prise de décisions par vos soins.

Commission provinciale constituée donc pour le cas d'espèce et qui s'est réunie dès le 13 aout 2020 avec pour objectif si peu caché d'aboutir à autoriser coûte que coûte les licenciements économiques demandés par RAM et ce au mépris des textes de lois, du respect aussi bien des procédures juridiques que du cadre juridique en place.

Il s'ensuit que la demande d'autorisation de licenciement est antérieure à la constitution de la commission provinciale ce qui ne peut que susciter un certain nombre d'interrogations relativement notamment à son

impartialité et à son indépendance vis-à-vis du dossier ayant justifié sa mise en place « à chaud » alors même que ce type de commission devrait légalement préexister à toute demande d'autorisation de licenciement pour motif structurel.

En effet et comme vous le savez, il résulte des dispositions de l'article 2 du décret n° 2-04-514 du 16 kaada 1425 fixant le nombre des membres de la commission provinciale chargée d'examiner et de statuer sur les demandes de licenciement des salariés et la fermeture partielle ou totale des entreprises ou des exploitations (Bulletin Officiel n° 5280 du 06 janvier 2005) que la commission se réunisse sur convocation de son président, assortie de l'ordre du jour, chaque fois qu'il est nécessaire.

La commission provinciale doit donc préexister aux demandes d'autorisation et ne doit pas être constituée uniquement pour répondre à une demande spécifique comme cela semble être le cas au sujet de RAM. Une commission provinciale ne devrait pas pouvoir selon nous ni être mise en place spécifiquement pour examiner la demande, par ailleurs totalement irrégulière sur la forme et sur le fond de RAM, ni pouvoir examiner des demandes antérieures à sa date de création.

Madame le Gouverneur,

Vous comprendrez que cette situation puisse nous interpellier et susciter de très grandes inquiétudes parmi le personnel de RAM et ce d'autant plus que nous n'avons reçu aucune réponse de votre part à nos écrits alors même que vous avez agi avec une très grande diligence à la réception de la demande de RAM, et ce à plus forte raison si la société demanderesse de la procédure refuse de se conformer à la loi, au droit et aux engagements pris pour préserver la paix sociale.

De la même manière, toutes celles et ceux qui ont essayé d'attirer votre attention sur la nécessité de respecter la loi et le droit ont recueilli de votre part une fin de non-recevoir. Ce qui, vous le comprendrez certainement, ne peut qu'accentuer notre trouble puisque nous nous attendions légitimement à votre impartialité et au respect du droit.

Par ailleurs, nous sommes particulièrement surpris et sidérés par la célérité de la procédure menée et notamment par le non-respect par la déléguée provinciale de l'emploi de ses obligations et prérogatives légales notamment en matière d'investigations et de vérifications de la validité tant sur la forme que sur le fond de la demande d'autorisation présentée par RAM, conformément à l'article 67 du Code du travail. Investigations qui n'ont pas été menées et qui de toute façon ne pouvaient matériellement pas être menées faute de temps et faute également pour RAM d'avoir transmis les éléments pertinents.

De même et au terme de l'article 66 du Code du travail et dans le cadre du dialogue social vertueux voulu par Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu le glorifie, RAM a légalement l'obligation d'engager des négociations et des concertations avec les représentants des salariés et le Comité d'Entreprise afin notamment d'essayer d'identifier des mesures susceptibles d'empêcher les licenciements, des moyens afin d'atténuer les effets négatifs des licenciements et éventuellement des possibilités de réintégration de certains salariés dans d'autres postes.

Les résultats de ces concertations et négociations doivent être constatés par procès-verbal établi par le service des ressources humaines de l'entreprise et signé par chacune des parties présentes (l'employeur et les représentants des salariés). Une copie du procès-verbal doit être adressée par l'employeur au délégué provincial chargé du travail et aux délégués des salariés.

Malheureusement et à l'heure actuelle, aucune tentative de négociation ni de concertation n'a été menée par RAM préalablement à l'annonce de sa volonté de réduire drastiquement les effectifs, et ce alors même que les représentants du personnel sont tout à fait disposés à faire les sacrifices nécessaires pour surmonter la crise actuelle qui est certes grave mais fort heureusement très temporaire. L'AMPL a écrit à plusieurs reprises au cours des derniers mois à RAM pour l'informer de sa disponibilité à mener des négociations et des concertations en vue de construire collectivement des réponses solidaires à la crise. Ces lettres sont restées majoritairement sans réponses et n'ont produit aucun effet.

De plus, les documents permettant aux représentants du personnel d'analyser et comprendre la situation économique et sociale de l'entreprise n'ont jamais été partagés. Aucun dialogue, aucune négociation ni aucune concertation sérieuse n'est réellement possible si l'information n'est pas partagée.

Ces importants documents n'ont pas non plus été remis à la déléguée provinciale de l'emploi rendant ainsi vaine toute velléité d'enquête sur la situation et la procédure justifiant le recours à des licenciements économiques.

Quoi qu'il en soit, le respect du droit, des procédures en vigueur et de la loi imposent de conditionner l'examen de la demande d'autorisation de licenciements économiques au respect du droit et à l'existence d'un dialogue social réel et préalable. Dialogue social qui ne peut être matérialisé que par des procès-verbaux de négociations et de concertations signés par les représentants des salariés.

Comment statuer de bonne foi et de manière impartiale sur la demande d'autorisation de RAM si l'ensemble des démarches préalables notamment la consultation, la négociation et la concertation, la transmission de document, l'enquête du délégué provinciale exigées par la Loi et le Code du travail n'ont absolument pas été respectées ?

Madame le Gouverneur,

Comme vous le savez, l'obligation d'exécution de bonne foi des contrats, y compris le contrat de travail, devrait amener à tirer les conséquences très importantes suivantes :

- l'obligation d'exécution de bonne foi entraîne, à la charge de l'employeur, l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, ce que RAM n'a jamais voulu faire.
- la responsabilité pour l'employeur notamment pour une Entreprise Publique, avant d'envisager le licenciement, de rechercher les possibilités de reclassement du salarié concerné si la suppression ou la modification de l'emploi ne peut être évitée. Cette obligation de recherche de reclassement doit s'étendre à l'ensemble du groupe lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe. La charge de la preuve de cette recherche de reclassement incombe à l'employeur.
- le licenciement doit constituer l'ultime recours, lorsque toutes les autres solutions ont été épuisées et envisagées en vain.

L'objectif du Code du travail est de contraindre l'employeur à assumer le débat avec les représentants du personnel, non seulement sur la nécessité du recours aux licenciements et les efforts de reclassement, mais aussi sur la situation économique de l'entreprise et sur la pertinence de ses choix.

Malheureusement, le simulacre de procédure et l'absence de contrôle de la bonne foi de la RAM ainsi que du respect de la loi et du droit, sont de nature à ouvrir la voie à l'utilisation massive des licenciements pour motif

économique dans notre Royaume et ainsi plonger des milliers de nos concitoyens dans la précarité. L'absence de volonté de contrôle du respect de la loi provoquerait ainsi une situation d'insécurité juridique et sociale pour une part grandissante des salariés de RAM et de leurs familles, et du tissu social en général dont vous avez la responsabilité.

Que faire et vers qui se tourner si nos institutions elles-mêmes s'affranchissaient sans aucun complexe du droit et de la loi commune ?

Toute la société se trouverait ainsi fragilisée par l'extension continue du nombre de sans-emploi. Outre les conséquences humaines, psychologiques et financières désastreuses que provoquerait potentiellement et très probablement le chômage pour des milliers de salariés, et en particulier sur l'impact qu'il aurait sur le personnel navigant dont les possibilités de reconversion professionnelles sont nulles, cette politique encouragerait également la précarité, la dégradation des conditions de travail et le délitement du lien social.

Pourtant, les licenciements économiques et notamment ceux envisagés par RAM n'ont rien d'inéluctable. Bien au contraire !

Chacun s'accorde en effet à constater qu'à côté des situations de difficultés réelles que peuvent connaître des entreprises, la part essentielle des licenciements économiques relève d'une logique froide et systématique qui fait de la réduction des coûts salariaux et sociaux le facteur principal d'adaptation aux exigences toujours plus fortes de la rentabilité ou de l'équilibre budgétaire.

Dans un tel contexte et dans l'esprit de l'article 66 du Code du travail, il nous est impossible de nous résigner à voir se succéder les licenciements économiques sans véritable recherche de solutions alternatives.

Des solutions doivent être recherchées, tout azimut, de manière audacieuse et créative pour faire reculer ce véritable désastre social et humain.

Et ces solutions alternatives existent !

Il nous semble que nous devons également nous inscrire dans le cadre des Hautes Orientations de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu l'assiste lors du discours du Trône du 29 juillet 2020 qui nous a invité à « **mutualiser les efforts de tous les Marocains, afin de relever les défis à venir** ». Nous devons également répondre et faire notre son invitation à « **toutes les forces vives de la Nation : Je les engage à adhérer vigoureusement aux efforts déployés à l'échelle nationale pour dépasser la conjoncture actuelle et faire face à ses répercussions économiques et sociales. J'en appelle à leur patriotisme, à leur sens des responsabilités individuelles et collectives** ».

Madame le Gouverneur,

Pour aller dans ce sens et répondre à cet appel solennel de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu le glorifie, nous portons officiellement à votre connaissance que le Corps du Personnel Navigant Technique est collectivement disposé à prendre à charge par une réduction corrélative de ses émoluments financiers le coût de la réduction de la masse salariale dont aurait bénéficié RAM en procédant aux licenciements économiques envisagées de l'ensemble des salariés RAM, à savoir, les pilotes, les personnels navigants de cabine et les personnels au sol (soit 140 salariés au total objet de la demande de licenciements économiques).

Cet effort dans le cadre de la logique de solidarité qui imprègne chacun des membres de l'Association Marocaine des Pilotes de Ligne et cette prise en charge édictée par Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu

Le glorifier, par la mise en place d'une solidarité entre l'ensemble du personnel de l'entreprise, suppose naturellement un gel complet du versement des primes variables pour l'ensemble du personnel bénéficiaire de la prime annuelle variable et ce, compris le personnel d'encadrement administratif tant que la crise liée à la pandémie de Covid19 perdurera. Ce gel complet du versement des primes variables pour l'ensemble du personnel bénéficiaire de cette prime permettrait sur la base des chiffres de 2018, des économies additionnelles à hauteur de **cent cinquante-quatre millions de DH (154MDH)** dont **87 MDH** pour le personnel navigant technique (PNT) et **67 MDH** pour le personnel sol bénéficiaire de la prime variable annuelle.

De cette manière et pour pouvoir faire face à la crise, nous pouvons tout à la fois atteindre l'objectif de réduction de masse salariale envisagée par RAM et maintenir l'emploi. C'est l'esprit de l'article 66 du Code du travail dont le but est de limiter le plus possible le nombre des licenciements. Nous avons à plusieurs reprises tenté de proposer cela à RAM mais sans succès cette dernière refusant toujours toute forme de concertations et de dialogue malgré nos multiples démarches et sollicitations.

Nous réitérons notre disponibilité à signer dans les meilleurs délais avec RAM et sous couvert des différents ministères concernés un **Accord de Solidarité et d'Avenir** qui permettrait par une réduction temporaire de la masse salariale du Corps du Personnel Navigant Technique tout à la fois d'obtenir la réduction de la masse salariale souhaitée par la RAM pour l'ensemble de son personnel et d'autre part la préservation de l'emploi des pilotes, des personnels navigants de cabine et des personnels au sol les moins anciens, compte tenu des critères d'ordre des licenciements fixés et édictés tout à la fois par l'article 71 du Code du Travail et par l'article 96 du règlement intérieur de RAM.

Madame le Gouverneur,

Il est encore temps de privilégier la voie du droit, de la concertation et du dialogue social. Et ce d'autant plus que la manière dont cette demande est traitée fixera un précédent clair et incontestable pour toutes les procédures de licenciements économiques qui ne manqueront pas de vous être soumises en masse et surtout si la procédure est menée avec autant de précipitation, que l'employeur est automatiquement cru sur ses simples allégations et que ni l'existence d'une investigation, ni la procédure menée ni la recherche de solutions alternatives par la concertation et le dialogue ne sont ni vérifiées ni prises en compte.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente, vous invitons humblement, parce que nous pensons qu'il n'est pas trop tard, à réexaminer l'approche qui semble être la vôtre dans ce dossier et à exercer réellement et complètement les attributions qui vous sont conférées par la loi et le droit.

Veillez agréer, Madame le Gouverneur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le Bureau AMPL

