

Agir à travers le cinéma : Réflexions sur le vivre ensemble méditerranéen

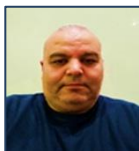
Azouz LABAZI

Docteur en Sciences du langage, de la Culture et de la

Communication

Enseignant-formateur au CRMEF Tanger-Tétouan-

Al Hoceima, MAROC



Hicham BEKKAOUI

Docteur en Sciences de la Culture et de la

Communication

Professeur agrégé de Traduction à l'AREF de l'Oriental

MAROC

Résumé

De nos jours, les réalisateurs méditerranéens se sont donné l'ambition d'enrichir le dialogue et le vivre ensemble entre les deux rives de cet espace névralgique à travers les œuvres filmiques qui s'y rapportent. Bien souvent, des films, quel que soit leur genre, sont utilisés comme de simples produits alors qu'ils méritent d'être analysés au-delà de réactions trop subjectives qui les accompagnent d'ordinaire. Nous postulons que ces œuvres filmiques ne renvoient pas seulement aux événements marquants de l'histoire d'une société ou d'un espace bien déterminé, mais elles laissent beaucoup de traces sur les valeurs morales et éthiques qui régissent le vécu quotidien des citoyens de ces sociétés et ces espaces.

Notre présente analyse consiste à présenter le cinéma de la Méditerranée non seulement comme un moyen qui nous fait approcher de la réalité assez complexe du contact Nord-Sud, mais il est aussi un stimulant d'interrogations portant bien souvent sur la dimension valorielle du discours filmique.

Mots-clés : cinéma- Méditerranée- valeurs- vivre ensemble- contact Nord-Sud.

Citation :

LABAZI, Azouz. BEKKAOUI, Hicham. (2024, Novembre). Agir à travers le cinéma : Réflexions sur le vivre ensemble méditerranéen. Revue de recherche en sciences humaines et cognitives, Tome 1, N° 8, Première Année, P 23-34.

Abstract

Nowadays, Mediterranean directors have set themselves the ambition of enriching the dialogue and living together between the two shores of this nerve centre through the filmic works that relate to it. Very often, films, whatever their genre, are used as simple products when they deserve to be analyzed beyond the overly subjective reactions that usually accompany them. We postulate that these filmic works do not only refer to the significant events in the history of a society or a specific space, but they leave many traces on the moral and ethical values that govern the daily life of the citizens of these societies and spaces.

Our present analysis consists in presenting the cinema of the Mediterranean not only as a means that brings us closer to the rather complex reality of North-South contact, but it is also a stimulus for questions that often concern the valorial dimension of filmic discourse.

Keywords: cinema- Mediterranean- securities- living together- North-South contact.

Introduction :

La question du vivre ensemble ou de convivialité, en tant que l'un des droits fondamentaux, dans un espace qui nous est étranger, est fortement présente dans l'œuvre des cinéastes méditerranéens, en particulier. De sorte qu'on pourrait parler d'un répertoire cinématographique méditerranéen en matière du droit au vivre ensemble, on pourrait même avancer, sans exagération aucune, que l'histoire du cinéma est celle de l'engagement à véhiculer les valeurs humaines voire universelles, et que son développement est intimement lié aux questions relatives à ces mêmes valeurs : le droit à la vie digne dans son pays d'accueil, à la diversité culturelle et religieuse, le respect des spécificités identitaires...L'objectif du cinéaste étant celui de dénoncer les cas de violation des droits humains, notamment les droits de ceux qui se trouvent dans une situation d'émigration, ou qu'ils soient, partout dans le monde, de braquer sa caméra sur ces foyers délétères, afin de contribuer à repérer les torts et à rétablir l'équité et la justice.

Cependant, la relation entre la cinéma, en tant qu'activité assujettie à des contraintes d'ordre artistique, technique et commercial, qui devrait donc faire ses preuves, vis-à-vis de spectateurs hétérogènes, (cinéphiles, critiques, spectateurs ordinaires...), et la question du vivre ensemble, n'est pas aussi simple. Elle nous met devant un grand nombre d'interrogations qu'on peut les présenter comme suit: Comment le cinéma méditerranéen devrait-il défendre le droit au vivre ensemble ? S'agit-il d'un simple message, où l'idée noble prime sur les impératifs de l'art ? Ne serait-il pas exagéré de parler d'une approche cinématographique méditerranéenne spécifique, en matière du droit au vivre ensemble ? Quelles sont les limites de cette approche ?

Pourquoi, au juste, choisir le cinéma?

Quel immense gâchis ce serait si le cinéma se limitait à n'être qu'un simple divertissement populaire ou un outil banal pour générer des profits ! Quel malheur si le cinéma ne parvenait pas à nourrir nos réflexions épistémiques (Que savons-nous ?), esthétiques (Qu'est-ce que la beauté ?), éthiques (Comment vivre ensemble ?), et prophétiques (Quelle direction prenons-nous ?)¹.

Le cinéma est un art qui nous élève au-delà de la médiocrité humaine et nous enseigne à mieux vivre ensemble. Il exprime aussi nos pensées incertaines et notre richesse intérieure. C'est un puissant outil d'intégration sociale et de dialogue interculturel. De plus, il joue un rôle essentiel dans le développement socioculturel des nations émergentes, en dénonçant les injustices et en permettant de se

découvrir à travers le regard des autres, favorisant ainsi une réconciliation avec notre passé. Le cinéma est un atout précieux pour préserver ce qu'il reste d'humain en nous, dans un monde en plein désarroi. Le cinéma est avant tout un formidable outil pour réordonner le chaos du monde, reconquérir notre imaginaire, déchiffrer le sens de la vie, insuffler l'espoir, apprendre à partager et honorer profondément la diversité. Il nous aide à mieux interroger notre condition humaine. C'est d'abord un volcan d'émotions et de passions, puis un iceberg de réflexion et de questionnements. Que dire de plus ? Que le cinéma incarne un combat social porté par une âme sincère et sensible ? Le cinéma a toujours été engagé, tant sur le plan idéologique que social et humain.

À la différence des autres médias, le cinéma est aujourd'hui le seul outil capable de nous libérer de l'excès d'images insignifiantes, d'exercer notre libre arbitre et d'affiner notre goût. De plus, le cinéma ne doit pas être réduit à une simple perspective sociale ou politique : il représente également une voie privilégiée pour pénétrer les recoins obscurs de l'âme humaine et explorer les aspects cachés de notre psychologie.

Cinéma et valeurs, quelles passerelles possibles ?

Les valeurs, malgré les nombreuses tentatives pour en définir précisément le sens, restent un concept fluctuant. En effet, « la bourse des valeurs »² est instable, soumise aux influences politiques, sociales, religieuses et même culturelles. Les produits artistiques, comme le cinéma, sont doublement sensibles à ces fluctuations. Ils sont évalués selon des critères de valeurs, à la fois pour leur contenu éthique ou esthétique intrinsèque, mais aussi en tant que porteurs d'un certain type de valeurs. D'ailleurs, il est souvent reproché au cinéma d'être un « transporteur clandestin »³ de valeurs, car il ne les déclare que rarement explicitement !

De ce fait, qu'est-ce que la « valeur » ? Les définitions proposées par les dictionnaires associent ce terme à ce qui rend un « objet », « digne d'estime » ou « apte à être échangé ou désiré ». De plus, la valeur d'une production pourrait résider dans sa qualité, soit basée sur son utilité, soit jugée selon des critères subjectifs. Enfin, la valeur peut aussi consister en sa conformité à certaines normes. En plus de cette instabilité sémantique, les valeurs couvrent plusieurs champs de réflexion. En didactique, la transmission des valeurs morales, éthiques, civilisationnelles ou autres, est un défi que le réalisateur, en tant que médiateur, doit relever avec soin. La critique, quant à elle, se heurte à la difficile tâche d'évaluer, classer et comparer différents produits culturels. L'histoire du cinéma

se confronte également à ce dilemme avec des questions cruciales : Que retenir d'une production cinématographique ? Que transmettre aux générations futures ? En d'autres termes Qu'est-ce qui « a de la valeur » ? Et comment faire du film un support capable d'attribuer une éducation aux valeurs humaines et civilisationnelles afin de lutter contre l'ethnocentrisme ravageur.

En somme, nous soulignons que la définition la plus adéquate à notre présente feuille demeure celle qui considère qu'une valeur est un principe, une croyance ou une norme qui guide le comportement et les décisions d'un individu ou d'une société. Elle représente ce qui est considéré comme important, désirable ou acceptable dans un contexte donné. Les valeurs jouent un rôle fondamental dans la formation de l'identité personnelle et collective, influençant les attitudes, les choix et les interactions sociales.

Le vivre ensemble, voie immanquable pour une Méditerranée inclusive

A l'heure où tant de menaces rôdent autour du bassin méditerranéen et qui sont liées aux effets nocifs de la mondialisation, l'espérance de fonder un espace de coexistence où se conjuguent l'unité et la diversité, le commun et le particulier demeure inévitable. En effet, il semble évident de veiller à ce que tous les citoyens méditerranéens, toute identité confondue, œuvrent ensemble dans le but de consolider l'unité interne et externe du moment où personne ne peut vivre isolé, ou coupé du monde qui l'entoure. Ainsi, loin de la diversité des cultures, des origines et même des convictions, le vivre ensemble est apparemment possible étant donné que depuis la nuit des temps, les épreuves qu'a connues l'humanité nous ont appris que l'interconnaissance reste la condition infaillible de la coexistence⁴. Dans ce sens, Anna Gavalda⁵ souligne que « *Ce qui empêche les gens de vivre ensemble, c'est leur connerie, pas leurs différences* »⁶. Compte tenu de cette considération, aboutir à une communication enrichissante entre les deux rives de la Méditerranée ouest semble une tâche assez complexe. En effet, atteindre cette finalité passe d'abord par l'acceptation des différences existantes entre les sujets appartenant aux deux rives: leurs cultures, leurs religions, leurs identités et leurs visions du monde. Tels sont les ingrédients du vivre ensemble significatif.

Le mariage mixte comme figure du vivre ensemble interculturel

Afin de concrétiser l'idée du vivre ensemble interriverain, nous nous permettons de nous focaliser sur deux films qui traitent cette question du vivre ensemble via le phénomène du mariage mixte, synonyme, certes, d'une cohabitation entre deux personnes dont les horizons culturels et identitaires ne

sont pas identiques ; en revanche, il s'agit d'une expérience de l'altérité interculturelle que nous considérons une arme à double tranchant. Sa réussite nous donne le modèle favorable de ce que devraient être la relation de rapprochement liant la rive nord et la rive sud, et par conséquent ça nous donne l'impression que le contact nord-sud est tellement possible.

Par ailleurs, il faut reconnaître au mariage mixte sa capacité de créer des passerelles entre les sujets appartenant aux deux rives de l'espace méditerranéen et par conséquent, ce n'est pas hasardeux d'admettre que le mariage mixte est devenu un moyen qui permet de résoudre les problèmes liés à la régularisation de la situation des immigrés surtout les sans-papiers, il peut avoir un effet accélérateur du processus d'intégration sociale et permet au couple de transcender les différences en les intégrant dans un langage nouveau, dans des manières d'être nouvelles à trouver et à inventer⁷. Nous tenterons dans ce qui suit de voir comment se manifeste le vivre ensemble via le mariage mixte dans les films et de le discuter à la lumière de sa valeur conciliatrice dans un espace qui connaît des mutations interminables.

Le réalisateur marocain Latif Lahlou, à travers son film *Ad-dar Lakbira*, nous fait approcher de la réalité du mariage mixte, un thème qu'il interprète magistralement et ce à travers l'expérience de *Rachid* et de *Laurence*. Une union qui donne naissance au petit *Sami*. En fait, loin de l'image sombre qui considère le couple mixte vivant au Maroc et par extension au Maghreb comme : « *une manifestation du néocolonialisme ou un paria de la culture nationale* »⁸, l'idée principale du film est constituée de la rencontre de l'Autre étranger et la cohabitation de deux cultures différentes, occidentale et musulmane.

Naturellement, le choc des cultures semble parfois trop brutal étant donné que bien souvent, certaines familles maghrébines n'accueillent pas à bras ouverts cette épouse blonde venue du Nord, qui ne parle pas leur langue, qui ne peut pas partager leurs joies pendant les fêtes religieuses (Ramadan, le Mouloud, Aïd El Kébir, Achoura...), et qui refuse de porter les habits traditionnels (caftan, djellaba, babouches...)⁹. A l'inverse, loin de se laisser tomber dans cette représentation stéréotypée, nous soulignons que l'accueil chaleureux accordé à *Laurence* par la famille de *Rachid* et l'intégration visiblement fluide de l'épouse française vient réfuter ces idées préconstruites qui sont tellement erronées. Ce qui le montre c'est le bon sens interculturel de celle-ci notamment lorsqu'elle se porte prête pour partager la joie avec sa belle-famille et en acceptant de porter sa nouvelle *t'kchita* (87^{ème} min), ce qui remet en question encore une fois l'idée du choc culturel

prétendue par certains esprits fermés. De surcroît, pour concrétiser cette idée du vivre ensemble dans le film et de prouver que la question des frontières géographiques ne constituent pas vraiment un obstacle capable d'entraver une telle idée, mais ce sont les frontières des esprits qui demeurent malheureusement infranchissables, il nous convient de citer à ce propos l'énoncé du petit *Sami* adressé à son grand-père au moment de l'apparition de *Laurence* avec son nouvel habit traditionnel : « *N'est-ce pas grand-père? Maman est devenue marocaine comme moi !* » (88^{ème}min).



Figure 1: montrant la cérémonie de la circoncision de *Sami* (à gauche) et *Laurence* avec son habit traditionnel marocain (à droite). (Séquence allant de la 86^{ème}min jusqu'au 88^{ème}min)

Par ailleurs, le film nous montre que loin de toutes les mauvaises secousses ressenties par le couple mixte de la part de certaines personnes de leurs familles et qui font allusion à certaines idées préétablies sur les différences du mode de vie, il faut souligner que le défi est de taille pour *Laurence*. Celle-ci devait lutter seule contre les coups qui lui sont portés surtout par *Amal*. Toutefois, son amour fort à *Rachid* et sa patience la pousse à déployer plus d'efforts pour une intégration souple et aisée. Il nous plaît de citer à ce propos ce que pense le réalisateur du film lorsqu'il affirme :« *Je voulais aussi dire que malgré les conflits et les différences, on peut cohabiter ensemble et les résoudre intelligemment et avec sagesse* »¹⁰. Parallèlement, *Rachid* se voit aussi victime des préjugés de sa belle-famille qui n'accepte pas au début l'idée que sa fille pourrait se marier avec un marocain. La trame du film nous fait allusion à un désaccord fort de la part de *Pierre*, père de *Laurence*, qui boycotte la visite du couple ; une attitude qui

présuppose l'intention de ne plus avoir contact avec son gendre marocain. Ces préjugés de *Pierre* sur le Sud en général et le Maroc en particulier, vont surgir une nouvelle fois juste avant la circoncision du petit *Sami*, lorsque *Granny*, invitée au Maroc, présente une boîte qui contient des médicaments envoyés par *Pierre* à *Sami* comme si le Maroc est le pays des épidémies par excellence. Dans ce sens, il nous convient de nous référer à l'échange qui figure dans la scène regroupant *L'hajj*, *L'hajja*, *Rachid* lors de leur accueil chaleureux de *Granny* (76^{ème}min):

Granny, présentant la boîte à **L'hajja** : « *C'est pour Sami de la part de son grand-père* ».

L'hajja, qui croit qu'il s'agit d'un cadeau, s'adresse d'un ton ironique à **L'hajj** et à **Rachid**: « *La pauvre, elle a pris l'avion pour apporter des médicaments à Sami* ».

L'hajj, en considérant l'acte de *Pierre* tel une insulte à l'égard du Maroc, dit à **Rachid** : « *Est-ce qu'il croit qu'il n'y a plus de médicaments au Maroc ? Sami est en pleine forme ici. S'il était malade, je serais le premier à le connaître* ».

Il s'agit d'une représentation erronée qui porte atteinte aux conditions sanitaires au Maroc; ce dernier est perçu comme un pays malsain où les services médicaux laissent à désirer; une représentation qui met en abîme la question de la reconnaissance mutuelle.

Par ailleurs, il importe de souligner que le traitement du mariage mixte par Latif Lahlou dans son film, est tellement idéal qu'il mérite se percevoir tel un enseignement pour tous les citoyens du pourtour méditerranéen ; un modèle qui postule que les choses s'affrontent avec intelligence et que malgré que la différence des coutumes, des traditions et des modes de vie soit souvent dure à accepter au début; toutefois, elle ne doit pas empêcher chacun des conjoints de se fonder dans la culture de l'autre sans pour autant se sacrifier de sa propre identité culturelle.

A vrai dire, cette mise en valeur du sujet du mariage mixte et de son impact déterminant sur le vivre ensemble interriverain demeure aussi le pari pour le réalisateur franco-algérien Marzak Allouache, surtout que cette union constitue l'une des passerelles qui sont capables de mener à une reconnaissance mutuelle des identités culturelles enracinées dans le bassin méditerranéen. Il nous plaît ici d'évoquer l'exemple du mariage de *Bakhta* et de *Roger* dans toute sa dimension symbolique et son impact sur la survie du dialogue interculturel entre un nord

fantasmé et un sud démuné. En fait, l'accomplissement de son mariage avec *Roger* ne semble plus une tâche aisée pour *Bakhta* puisqu'il lui fallait vivre d'abord des moments de chocs successifs : choc interpersonnel, choc interculturel, choc interreligieux, etc. Seul un compromis s'articulant sur le respect mutuel des spécificités culturelles de chacun des deux personnages leur a permis d'aboutir à cette union combien révélatrice, dont les manifestations sont parfaitement mises en relief vers la fin du téléfilm.

A ce propos, il nous semble judicieux d'illustrer nos propos via l'analyse sémiologique du photogramme représentant les deux mariés en train de fêter cette heureuse occasion devant le portail de la mairie, sous les applaudissements d'une foule d'invités appartenant à des nationalités diverses: français, maghrébins, subsahariens, etc., pour ainsi dire que la coexistence interculturelle dans l'espace méditerranéen est tout à fait possible si chaque citoyen serait en mesure de traduire en actes ce qui pourrait concrétiser le vivre ensemble méditerranéen.



Figure 2: la cérémonie du mariage de *Bakhta* et de *Roger* en présence de plusieurs invités de différentes origines. (91^{ème} min)

Ce vivre ensemble interculturel est parfaitement illustré à la fin du téléfilm et ce au niveau du projet du *baby-food*. En fait, la boutique du fromage au cochon se transforme en café-restaurant nommé *Baby-food* ; un projet dans lequel chacun s'occupe d'une tâche qui convient à ses compétences et ce loin de tout ethnocentrisme ou fanatisme. *Roger* s'occupe de la cuisine et de la comptabilité, *Bakhta* se charge de la cuisine et des commandes, *Paul* sert les clients, etc. Cette image tellement symbolique fait allusion aux propos de Voltaire via lesquels il met en valeur les bienfaits du travail surtout dans sa dimension sociale. Dans ce sens, il souligne: « *Le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice*

et le besoin »¹¹. En fait, dans le cas du téléfilm de Allouache, le vice dont parle voltaire, réside dans le fait de rester prisonnier de ses idées négatives envers les autres, des idées qui déforment notre vision de la réalité, des idées qui se transforment parfois en des réactions grossières. De plus, pour lutter contre le besoin, le travail collaboratif permet, en plus de son aspect lucratif, de conscientiser tous les partenaires, peu importe leur appartenance, de la valeur du travail et son impact direct sur le renforcement et la consolidation de leurs liens. Sur cette base, la prise en compte de la valeur de l'Autre passe par le besoin d'être reconnu, de se sentir aimé et apprécié et d'atteindre l'état de dépendance mutuelle ; c'est apparemment l'image que nous reflète la fin heureuse du téléfilm.



Figure 3 : Photogrammes représentant les personnages Bakhta, Roger et Paul, chacun s'occupe de sa tâche au sein du Baby-food (séquence allant de la 92^{ème}min jusqu'à la 93^{ème}min).

En somme, nous constatons que le mariage mixte, tel qu'il est évoqué dans les deux œuvres filmiques de Allouache et de Lahlou, demeure l'une des figures qui promeuvent le vivre ensemble méditerranéen. En fait, loin de se limiter aux défis prévus, cette union conjugale, malgré qu'elle regroupe deux porteurs de cultures différentes (français(e)/ maghrébin(e)) ; toutefois, elle permet de créer un terrain fertile qui abrite les brassages culturels féconds et permet à chacun des époux de s'ajuster à l'identité culturelle qui lui est nouvelle.

Conclusion

Ce bref tour d'horizon nous a permis de conclure que lorsque nous abordons le vivre-ensemble en tant que valeur humaine, nous nous trouvons face à un thème

qui ne cesse de traverser nombreuses œuvres cinématographiques, puisqu'il incarne l'essence même de la cohabitation harmonieuse entre les individus au sein d'une société. Les œuvres cinématographiques à l'ère contemporaine qui portent sur le vivre-ensemble, notamment celles appartenant à l'espace méditerranéen, franchissent souvent les frontières culturelles et nationales, ce qui souligne leur dimension universelle. Des films comme *Tata Bakhta* de *Marzak Allouache* (qui aborde le dialogue interculturel Nord-Sud) ou *La Grande Villa* de *Latif Lahlou* (qui traite des tensions dus aux différences culturelles et leurs conséquences sur le vivre ensemble identitaire) montrent que la question de la cohabitation pacifique ne se limite pas à un pays ou une époque, mais touche l'ensemble de l'humanité. Par leurs récits, ces cinéastes mettent en lumière l'importance du dialogue, de la compréhension mutuelle et de l'acceptation des différences, des éléments indispensables à la construction d'un vivre-ensemble pérenne.

Références :

AUGE Macon. (1994). Le sens des autres. Actualité de l'anthropologie. Paris : Fayard.

AUMONT Jacques et al. (1983). L'Esthétique du film. Paris : Nathan.

BENSALAH Mohamed.(2005). Cinéma en Méditerranée : Une passerelle entre les cultures, Paris : Edisud.

CASETTI Francisco. (1990). D'un regard l'autre, le film et son spectateur. Laval: PUL.

MANAF Abdelouahab. (1990). Problèmes du couple mixtes face au droits et à la société: cas du franco-marocain. El Jadida : imprimerie NAJAH.

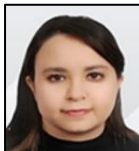
MAUSS Marcel. (1974). Représentations collectives et diversité des civilisations. Paris : Minuit.

DUFOUR, Éric. (2015). La valeur d'un film. Philosophie du beau au cinéma. Paris : Armand Colin.

<https://youtu.be/j63vxVD9sl4> (Film Ad-dar Lakbira/ La Grande Villa).

<https://youtu.be/yGGfqc6Xuy4> (Téléfilm Tata Bakhta).

La prévention dans les conflits collectifs : Quels sont les moyens de prévention des conflits?



Imane El Yousfi

Doctorante en Droit privé

la faculté des sciences juridiques économiques et sociales
Université Mohamed Premier, Oujda, MAROC

Résumé

Le conflit collectif de travail résulte de l'expression du mécontentement des salariés suite à un désaccord avec l'employeur. Il existe un conflit collectif lorsque au moins 2 salariés expriment leur mécontentement. On constate que la différence entre un conflit individuel et collectif est que le conflit individuel ne concerne qu'un seul salarié et son employeur. Ainsi parmi les moyens permettant de régler un conflit collectif de façon amiable on trouve : la conciliation et puis la médiation et l'arbitrage.

Mots-clés : : conflits- travail – salarié – individuel- collectif – conciliation – médiation- arbitrage.

Citation :

El Yousfi, Imane. (2024, Novembre). La prévention dans les conflits collectifs : Quels sont les moyens de prévention des conflits?. Revue de recherche en sciences humaines et cognitives, Tome 1, N° 4, Première Année, 35-43.

Abstract

A collective labour dispute arises when employees express their dissatisfaction following a disagreement with the employer. A collective dispute exists when at least 2 employees express their dissatisfaction. The difference between an individual and a collective dispute is that an individual dispute concerns only one employee and his employer. The means of settling a collective dispute amicably include conciliation, mediation and arbitration.

Keywords: labour disputes - employee - individual - collective - conciliation - mediation - arbitration.

Introduction :

Le conflit est un élément de la vie de toute organisation : il n'existe pas de systèmes sociaux véritablement et continuellement apaisés. Pourtant si le conflit social a toujours existé, il n'a pas toujours été autorisé par loi.

Quant à la définition du conflit collectif du travail lui-même, c'est la jurisprudence marocaine qui a tenté de la cerner en se basant sur deux critères qu'elle considère comme essentiels. Ainsi, selon la cour de cassation, un conflit est qualifié de collectif lorsque l'une des parties est un conflit de salariés juridiquement organisé, un syndicat par exemple, ou même non juridiquement organisé mais représentant une profession donnée¹².

Ce conflit doit, en outre, porter sur un intérêt collectif, qui vise à modifier ce qui a été convenu pour prescrit par la loi n° 65-99 dans le sens de l'amélioration des statuts de travailleurs et non pour demander seulement l'application d'une loi ou d'une convention.

De même, au lieu de se limiter à une définition mettant l'accent sur le collectif des salariés et leur intérêts propre comme, le législateur marocain a également pris en compte les intérêts professionnels des employeurs¹³, or, s'il veut faire preuve d'égalité « juridique » et « économique-social » entre ces deux parties, le législateur est censé savoir qu'une telle égalité reste formelle et qu'elle est même viciée par des rapports de force fragilisant les salariés et leurs représentants attirés.

Cette interprétation, fondée sur la ou les réalités sous-tend l'article 549 du code de travail, seule disposition portant sur les conflits du travail, car les articles suivants (550 à 585) concernant le règlement de tels conflits.

Ainsi, pour mieux mettre en exergue ces déduction, il ressort de ce texte que constitue un conflit collectif, tout conflit de travail, auquel est partie une organisation syndicale de salariés, un groupement ou une collectivité des travailleurs qui a pour objet la défense d'intérêt collectifs professionnels de cet ensemble de travailleurs.

Mais il s'agit aussi de tous conflits nés du travail, dont l'une des parties est un employeur, plusieurs employeurs ou une organisation patronal, qui ont pour objet la défense des intérêts du ou des employeurs.

Après cette présentation du fondement juridique du conflit collectif, qu'elles les formes de ce dernier, et qu'elles sont les procédures de son réglementation ?

En tout cas, de tels conflits se manifestent souvent par le recours à la grève (**première partie**), et son règlement par des procédures non judiciaires (**deuxième partie**).

Première partie : Le droit de la grève

Le droit de la grève est un droit constitutionnel, il n'a pas une définition précise par mais trois conditions doivent être réunies pour caractériser la grève : un arrêt de travail, un arrêt collectif et concerté, et un arrêt motivé par des revendications professionnelles¹⁴.

A- L'arrêt de travail concerté

La grève suppose d'abord et essentiellement un arrêt de travail, on reconnaît la grève à ce que les salariés ont « complètement cessé le travail » ceux qui se bornent à ralentir les cadences de travail¹⁵, à n'accomplir qu'une partie de leurs tâches, ou les accomplir de façon volontairement défectueuse ne participent pas à une grève véritable même si l'on parle à cette occasion de « grève perlée », de grève de zèle, voire « de grève de l'enthousiasme », il n'est pas nécessairement, pour se prononcer sur la licéité de tels mouvements, de relever le caractère « sournois » du procédé, opposé à la « franchise » d'un arrêt de travail véritable, ni la « déloyauté » de ceux qui voudraient désorganiser la production sans subir la perte de salaire qui résulterait d'une grève « franche »¹⁶.

Ainsi, la grève étant un acte collectif, l'arrêt de travail doit être concerté entre plusieurs salariés on ne peut pas faire grève tout seul, en revanche, il importe peu qu'un seul salarié de l'entreprise participe à la grève, dès lors qu'il répond à un mot d'ordre formulé au plan national, souvent, la cessation du travail est concertée parce qu'elle répond au mot d'ordre formulé, par un ou plusieurs syndicats¹⁷.

Cependant, l'existence de consignes syndicales n'est nullement indispensable: «un arrêt de travail ne perd pas le caractère de grève licite du fait qu'il n'a pas été déclenché à l'appel d'un syndicat »¹⁸.

B- La défense d'intérêts collectifs et professionnels

Les grèves peuvent être déclenchées, afin que les salariés, demandent l'augmentation des salaires ou l'amélioration des conditions de travail, donc la licéité des grèves de solidarité est également mise en cause¹⁹, pourtant, toute grève est une grève de solidarité²⁰; les intérêts collectifs, qu'elles visent à faire prévaloir ne coïncident pas nécessairement avec l'intérêt particulier de chacun de participants²¹.

La grève de solidarité proprement dite est celle qui déclenche en faveur d'intérêts qui ne sont pas ceux de la collectivité de travail à laquelle appartient le gréviste²².

D'abord, on parle de la « solidarité externe » dans le cas où de salarié d'une entreprise se mettent en grève pour appuyer les revendications des salaires d'autres entreprises²³. Il faudrait alors admettre, le plus souvent que les salariés de toutes les entreprises en cause ont des intérêts en commun, comme en atteste la grève de « solidarité » elle-même.

Ensuite, on parle de la « solidarité interne » lorsque les salariés d'une entreprise se mobilisent dans l'intérêt de l'un ou de quelques un d'entre eux, pour exiger en particulier, que soient rapporté des licenciements au des sanctions prononcés à leurs encontre²⁴.

De même, on explique généralement que la grève n'est plus seulement axée sur la défense d'intérêts professionnels, elle est plus précisément destinée à faire aboutir des revendications déterminées, ce sont les relations entre la grève et la revendication qui la justifier qui suscitent les difficultés les plus fondamentales, et celle de faire pression sur l'employeur pour qu'il accepte de satisfaire des revendication précisé.

Deuxième partie : les mesures de prévention des conflits collectifs

Le règlement des conflits collectifs est surtout recherché dans les négociations directes entre représentants des salariés et le ou les patrons.

L'idée qu'un conflit du travail doit se régler par la négociation correspond à un principe qui est à la fois fondamental et insuffisamment formulé, lorsque les pouvoirs publics et de l'administration en particulier l'inspecteur de travail intervient dans le conflit, c'est généralement pour faire en sorte qu'une négociation s'engage et soit pour suivie jusqu'à qu'accord s'en suivre²⁵.

La nature juridique des accords conclus au terme de ces négociations on parle, d'accords, etc. protocole ou de procès-verbaux afin de conflits ; donne lieu à discussion.²⁶

Ceux-ci même s'ils ne sont pas soumis au régime légal des accords collectifs, sont valide en tant qu'engagement pris unilatéralement par l'employeur.

De ce fait, on trouve les trois méthodes suivantes qui prévenir les conflits collectifs :

A-Conciliation

1-parties et contenu

La procédure de conciliation n'a pour objet de favoriser le dialogue entre les parties à un conflit collectif afin de parvenir finalement un accord qui pourra être constaté, l'organe de conciliation n'a pas à porter d'appréciation sur les positions adoptées par les car agonistes, il doit seulement s'efforcer de les reprocher²⁷.

De surcroit, les conflits collectifs sont réglés par des dispositions conventionnelles. La présence d'une classe concernant les procédures conventionnelles de conciliation est une condition mise à l'article 551 de la loi n° 65-99 a l'extension d'une convention collective de branche conclue au niveau national.

De telles conventions mettent donc en place la commission paritaire permanente de conciliation. En l'absence de disposition conventionnelle ayant cette permanence, les parties peuvent, à l'occasion d'un conflit déterminé conclure un accord instituant une procédure conventionnelle ad hoc.

C'est à défaut de toute procédure conventionnelle applicable que le conflit peut être porté une commission nationale ou régionale de conciliation prévue par la loi.

Ces commissions sont elle-même paritaires en ce sens qu'elles comprennent, en nombre égale, des représentants des organisations les plus représentèrent des employeurs et des salariés, mais des représentants des pouvoirs publics y siègent aussi.

2-l'extinction de conciliation

Dés lors qu'une procédure de conciliation est engagée, les parties au conflit sont tenues d'y participer. Elles doivent d'abord comparaitre ou se faire représenter par une personne ayant reçu pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Au terme de la procédure de conciliation, un procès-verbal est établi et immédiatement notifié aux parties, s'il relate un accord réalisable entre les parties, il produit les effets d'un accord collectif de travail.

B-La médiation

Une mission de médiation se traduit par une conciliation, la médiation implique, en effet, une enquête complète et proposition précise en vue d'un règlement du conflit.

1-les parties de la médiation

La procédure est engagée soit par le président de la commission de conciliation, soit par le ministre du travail ou à la demande de l'une des parties, elle peut être aussi sur requêtes conjoints des parties, les parties ont d'abord à se mettre d'accord sur le choix de médiation²⁸. A défaut de cet accord dans les 3 jours le médiateur est choisi par le ministre sur des listes établis au niveau national ou régional, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives.

2-le contenu de la médiation

Le médiateur doit s'informer complètement sur les données du conflit, il doit convoquer les parties et celles-ci doivent déférer à cette convocation. Il procède une véritable instruction, il dispose des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et la situation de travailleurs intéressés par le conflit.

Aussi, dans un délai d'un mois, qui peut être prorogé avec l'accord des parties le médiateur soumet ses propositions en vue de règlement de litige ; celle-ci prennent la forme d'une recommandation motivée.

Les recommandations du médiateur qui ne s'impose pas aux parties, celles-ci ont la faculté de rejeter dans un délai de 8 jours.

C-L'arbitrage

1-le choix de l'arbitre

Traditionnellement, on considère qu'à une tentative infructueuse de conciliation, un conflit pouvait être soumis à un tiers, les deux procédures de médiation et d'arbitrage étaient donc alternatives, ensuite, un conflit peut être soumis à l'arbitrage non seulement après l'échec d'une procédure de médiation²⁹.

Donc, la mission de l'arbitre consiste à trancher les points de désaccord que font apparaître soit le procès-verbal de non conciliation, soit le rejet de la proposition de médiateur.

Le recours à l'arbitre peut être prévu à l'avance par une clause de la convention collective applicable. Ces clauses conventionnelles qui prévoient une procédure

d'arbitrage et établissement d'une liste adressée d'un commun accord entre les parties.

2-la procédure devant l'arbitre

À la différence du médiateur, l'arbitre est pleinement investi d'un pouvoir de décision, pour se prononcer, il dispose de toutes les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou médiation. Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution de normes de droit et convention collectives ou accord en rigueur, sur les autres conflits collectifs ceux portant notamment sur les salaires et condition de travail.

Enfin, la sentence de l'arbitre doit être motivée, elle s'impose aux parties, en produisant les mêmes effets qu'une convention ou accords collectifs de travail dès l'accomplissement des formalités de dépôt à direction départementale du travail.

Conclusion :

la prévention et le règlement des conflits collectifs du travail, et plus largement l'attitude des entreprises face aux conflits sociaux qui l'environnent s'intègre dans une "responsabilité sociétale de l'entreprise" en pratique. Est en jeu la capacité concrète de l'entreprise sur le terrain, d'entretenir les meilleures relations possibles avec de nombreuses parties prenantes : syndicats, associations, leaders religieux, populations locales, municipalités, pouvoirs publics locaux, régionaux et nationaux.

C'est ainsi que pour atteindre un résultat satisfaisant en matière de prévention dans les conflits collectifs, il faudrait optimiser le travail en amont (étude du cas, documentation du suivi du climat social dans les entreprises, reporting social efficace, etc.) car le professionnalisme et l'expertise dans l'approche et la gestion des conflits collectifs «se cultivent» en termes de savoir-faire et de savoir-être.

Références :

Ouvrage :

Abdallah BOUDAHRAIN, le droit du travail au Maroc, Tome II, AL Madariss, Casablanca.

Bernard TEYSSIE, les conflits collectifs du travail, litec, 1988, Paris.

Gérard Couturier, droit de travail, les relations collectives de travail, 2^o édition, PUF, 1991, paris.

H-François KOECHLIN, l'aspect juridique des relations du travail, Tome XVII, LGDJ, 1972, paris.

François TAQUET, pratique du droit du travail, ellipses, 2008, paris.

Articles :

- Bouchra Nadir, «lecture sur l'arbitrage en droit du travail marocain », revue Marocaine de droit des Affaires et des Entreprises, n° 14 -15 - Septembre 2008.

Texte de loi :

- La loi n° 65-99 relative au code du travail

Ait Hammou, Y, *A quoi sert le cinéma ?* in Fonctions de l'image cinématographique dans l'espace¹ maghrébin, Publications du Club ciné Imouzzer, Imprimerie Al Houria, 2014, p. 15.
L'expression "bourse de valeurs" est utilisée au sens figuré qui s'étend au-delà de son utilisation dans le² contexte financier. Elle symbolise un ensemble de valeurs éthiques ou morales que l'on considère comme précieuses dans une société ou une communauté. Nous employons "bourse de valeurs" ici pour désigner les principes qui guident le comportement d'un groupe ou d'une organisation.
Le cinéma peut provoquer une réflexion chez le spectateur. Un film qui traite de sujets tabous ou³ controversés peut inciter les spectateurs à réévaluer leurs propres opinions et valeurs. Ainsi, il est capable d'agir comme un catalyseur de changement, éveillant les consciences sur des enjeux importants.

Cherif, M., *Le vivre ensemble, voie incontournable*, El watan-dz.com, Article publié le 17/05/2022.⁴
Disponible sur : <https://elwatan-dz.com/le-vivre-ensemble-voie-incontournable>. Consulté le : 08 juillet 2023.

Anna Gavalda est une femme de lettres française, née le 9 décembre 1970 à Boulogne-Billancourt.⁵
Anna Gavalda, *Ensemble, c'est tout*, 2004. Cité dans : Patrick Ben Soussan, *Vivre ensemble*, Dans Spirale⁶
2020/3 (N° 95), Éditions Érès, 2020, p. 15. Disponible sur :
https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=SPI_095_0013&download=1. Consulté le : 08 juillet 2023.

Habji, Mathieu, et Delphine Verien, Le mariage mixte. Du désir à la haine, VST - Vie sociale et traitements,⁷
vol. no 76, no. 4, 2002, p. 66. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2002-4-page-64.htm>. Consulté le : 09 juillet 2023.

Bouithy, A., La Grande leçon de Latif Lahlou, Libération, 29 mars 2010. Disponible sur :⁸
https://www.libe.ma/La-Grande-lecon-de-Latif-Lahlou_a10099.html. Consulté le : 08 juillet 2023.

Cité dans l'article intitulé : Mariage mixte : amour ou détour ? paru le 04 septembre 2007 dans la rubrique⁹
société-constat, Le Matin. Disponible sur : https://lematin.ma/journal/2007/Constat_Mariage-mixte--amour-ou-detour-/74390.html. Consulté le 10 juillet 2023.

Ibid.,¹⁰

Voltaire, *Candide ou l'optimisme*, chapitre 30, Editions Hatier, p. 236.¹¹

A.BOUDAHRAIN, le droit de travail au Maroc, tome II, éd. Al Mdariss, Maroc, 2004,p :500¹²

G.COURTURIER, Droit de travail « les relations collectifs de travail »,2éd, PUF ,Paris ,1991, p :360¹⁴

G.COURTURIER, op.cit,p :365¹⁵

B.teyssie, les conflits collectifs de travail « grève et lock- out »,litec ,paris ,1999,p :25¹⁶

H-François koechlin, l'aspect juridique des relations du travail, tome 17, LGDJ , Paris,1972,p :211¹⁷

G.COURTURIER, op.cit,p :39¹⁸

A.BOUDAHRAIN, op.cit, p :523¹⁹

S .LAPORTE, droit de travail : arrêt décisifs, liaisons ,Paris ,2012,p :317²⁰

*Ibidem*²¹

Cass. Soc, 25 janvier 2011.n° 09-69.030 FS-BP²²

F.Taquet, pratique du droit du travail, ellipses, paris, 2008p :269²³

G.COURTURIER, op.cit, p : 375²⁴

A.BOUDAHRAIN, op.cit, p :556²⁵

G.COURTURIER, op.cit,p :420²⁶

G.COUTURIER, op.cit,p :423²⁷

Ibidem²⁸

B.Nadir , « lecture sur l'arbitrage en droit du de travail » ,RMDAE ,n° 14- 15,L2008,p :18²⁹