



L'acteur syndical

Cours animé par: Pr. ALAOUI MEDARHRI Oum Kaltoum

Le 01/12/2023

I - L'audit des engagements en matière de RSE

-le recensement des textes

□ Le droit international fournit de nombreux exemples de textes et normes que l'entreprise peut et parfois doit appliquer. nous en citons les principaux :

➤ **Conventions de l'OIT** (dont la déclaration tripartite invite les entreprises à respecter et faire respecter les droits de travailleurs)

Elles sont relatives aux principes et droits fondamentaux au travail qui sont : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

-le recensement des textes (suite)

- **L'OCDE** qui promeut des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales afin de favoriser une conduite raisonnable des entreprises dans les domaines des relations professionnelles, des droits de l'homme, de l'environnement, de la fiscalité, de la publication d'informations, de la lutte contre la corruption, des intérêts des consommateurs, de la science et de la technologie, et de la concurrence.

- **Global Reporting Initiative** (GRI) qui comporte quatre catégories de grands principes :
 - ✓ Processus de rédaction des rapports : transparence, dialogue avec parties prenantes, audibilité.
 - ✓ Périmètre du rapport: exhaustivité, précision du contexte.
 - ✓ Garantie de fiabilité des données.
 - ✓ Accès libre au rapport.
- **Norme ISO 26000** qui comporte 7 principes transverses applicables à toute organisation qui souhaite assumer sa responsabilité à l'égard de la Société (transparence, redevabilité, prise en compte des attentes des Parties Prenantes, comportement éthique, respect de la légalité, respect des normes internationales de comportement, respect des droits de l'individu).

Implication auprès des communautés
Éducation et culture
Créations d'emplois et développement des compétences
Développement des technologies et accès à la technologie
Création de richesses et de revenus
La santé
Investissement dans la société

Les 7 questions centrales de la RSE selon l'ISO 26000

Devoir de vigilance
Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme
Prévention de la complicité
Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme
Discrimination et groupes vulnérables
Droits civils et politiques
Droits économiques, sociaux et culturels
Principes fondamentaux et droits au travail















Définition du syndicalisme

Outre les dispositions de l'article 3 de la Constitution, les syndicats professionnels ont pour objet 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.

Ils participent également à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économique et social. Ils sont consultés sur tous les différends et questions ayant trait au domaine de leur compétence.

Histoire du syndicalisme

1 - Sous le Protectorat français

- Le droit syndical a été introduit au Maroc par le protectorat français et par les syndicats français au Maroc pour les travailleurs européens
- Droit d'association : En Mai 1914 c'était la création des associations des travailleurs
- En Décembre 1936: Reconnaissance du droit syndical par les travailleurs destinée à étudier et à défendre les intérêts de leur profession ou métiers = *syndicats ou associations professionnelles*)
- En 1938: Interdiction de la syndicalisation des marocains par crainte de l'influence de la classe ouvrière marocaine par les idées communistes
- *(en dépit de cette interdiction, il y avait une importante syndicalisation des marocains)*
- *Création du premier syndicat national le 20 mars 1955*

Histoire du syndicalisme (suite)

2 – Indépendance :

Dahir du 16 juillet 1957 sur les syndicats professionnels

- Affirmation du principe de la liberté syndicale (donc la création d'un syndicat n'est subordonnée à aucune autorisation préalable mais il est nécessaire de déposer des statuts et la liste complète des personnes chargées de l'administration ou la direction du syndicat)
- Indépendance des syndicats professionnels dans la liberté d'élaboration de leurs statuts, règlements intérieurs, élection des représentants et organisation de la gestion de l'activité
- Action sociale des syndicats professionnels : constitution entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite
- Droit syndical des fonctionnaires : Des syndicats professionnels peuvent être créés entre fonctionnaires mas ils sont exclus les agents qui sont chargés d'assurer la sécurité de l'Etat et la défense de l'ordre public

Statuts particuliers

Des Statuts particuliers assurent la neutralité et l'indépendance de certains corps de l'administration publique et interdisent leur syndicalisation pour l'intérêt général et pour des raisons de sécurité les administrateurs du ministère de l'intérieur; les magistrats).

Loi 11-98 du 15 février 2000 modifiant et complétant le Dh1957 sur les syndicats professionnels

Cette loi améliore le statut de la liberté syndicale:

- Elle interdit à toute personne physique ou morale d'entraver l'exercice du droit syndical
- Elle interdit également toute mesure discriminatoire entre les salariés fondée sur l'appartenance ou l'activité syndicale notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite, la répartition du travail ; la formation professionnelle; l'avancement; l'octroi des avantages sociaux ; le licenciement et les mesures discriminatoires
- Elle sanctionne par une amende ou un emprisonnement toute personne qui entrave l'exercice du droit syndical

LA CONSTITUTION

L'article 3 de la Constitution stipule que:

« les organisations syndicales (...) concourent à l'organisation et à la représentation des citoyens ».

Quelques syndicats

Syndicats des ouvriers

L'Union Marocaine du Travail (U.M.T.), l'Union Générale des Travailleurs au Maroc (U.G.T.M.), la Confédération Démocratique du Travail (C.D.T.), l'Union Nationale des Travailleurs Marocains (U.N.T.M.), l'Union des Syndicats Populaires (U.S.P.), Forces Ouvrières Marocaines (F.O.M.), l'Union des Syndicats des Travailleurs Libres (U.S.T.L.), le Syndicat National Populaire (S.N.P), l'Union des Travailleurs Marocains (U.T.M.) et l'Union des Syndicats Démocratiques (U.S.D.).

Syndicats des Enseignants

le Syndicat National de l'Enseignement Supérieur (S.N.E.S).

Syndicats des étudiants

l'Union Nationale des Etudiants Marocains (U.N.E.M.) et l'Union Générale des Etudiants Marocains (U.G.E.M.).

Liberté syndicale dans le code du travail

Préambule :

- affirme « que la liberté syndicale est l'un des droits principaux du travail »
- insiste sur la « nécessité d'assurer la protection des représentants syndicaux »

LES DELEGUES SYNDICAUX

– DEFINITION

- Les syndicats professionnels ont pour objet 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.
- Ils participent également à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économique et social.
- Ils sont consultés sur tous les différends et questions ayant trait au domaine de leur compétence.
- **Par contre, le rôle des délégués des salariés se limite au sein de l'entreprise** (intermédiaire entre l'employeur et les employés).

-REPRESENTATIVITE

Au niveau de l'entreprise

Pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative **au niveau de l'entreprise** ou de l'établissement, il doit être tenu compte de :

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

– NOMBRE DE REPRESENTANTS SYNDICAUX

Le syndicat **le plus représentatif** ayant obtenu le **plus grand nombre de voix aux dernières élections professionnelles** au sein de l'entreprise ou de l'établissement désigne, parmi les **membres du bureau syndical** dans l'entreprise ou dans l'établissement, un ou des représentants syndicaux comme suit :

- De 100 à 250 salariés 1 représentant syndical ;
- De 251 à 500 salariés 2 représentants syndicaux ;
- De 501 à 2000 salariés 3 représentants syndicaux ;
- De 2001 à 3500 salariés 4 représentants syndicaux ;
- De 3501 à 6000 salariés 5 représentants syndicaux ;
- Plus de 6000 salariés 6 représentants syndicaux.

- MISSION

Le représentant syndical dans l'entreprise est chargé de :

- 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.**

– FACILITES ET PROTECTION

- Les représentants syndicaux bénéficient des **mêmes facilités** et de la **même protection** dont bénéficient les délégués des salariés.
- En cas de présence des représentants des syndicats et de délégués élus dans un même établissement, l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour :
 - ne pas user de la présence des délégués élus pour affaiblir le rôle des représentants des syndicats et
 - encourager la coopération entre ces deux parties qui représentent les salariés.

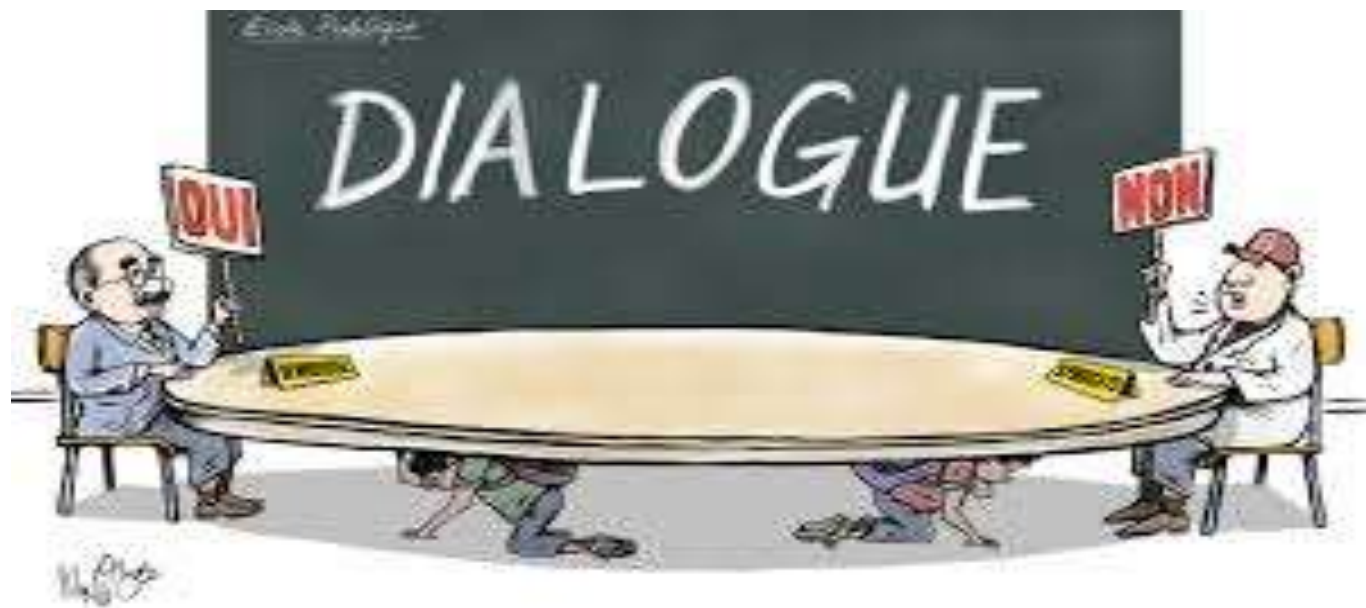
Les moyens de présence syndicale

- L'affichage
- La distribution de documents
- La collecte des cotisations
- La disposition d'un local commun à partir de salariés
- Les réunions
- Les heures de délégation
- La libre circulation des délégués syndicaux

Pouvoir syndical

- Des droits accordés par le législateur:
- D'être reçu au moins une fois par an par la direction pour discuter
- Convaincre les salariés à transformer les malaises individuels en revendications collectives
- Faire pression sur la direction





La négociation collective

« La négociation collective » est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de :

- déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi
- -organiser les relations entre les employeurs et les salariés ;
- -organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part.

La négociation collective (suite)

- Chaque partie dans la négociation collective désigne, par écrit, un représentant.
- L'autre partie ne peut s'y opposer.
- Chaque partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications qu'elle demande et nécessaires pour faciliter le déroulement des négociations

La négociation collective se déroule directement aux niveaux suivants :

-au niveau de l'entreprise : entre l'employeur et les syndicats des salariés les

plus représentatifs dans l'entreprise ;

-au niveau du secteur concerné : entre l'employeur ou les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives dans le secteur ;

- au niveau national : entre les organisations professionnelles des employeurs

et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives au niveau national.

- Chaque partie peut se faire assister au cours des négociations par autant de conseillers qu'elle désire.

- Les négociations collectives se tiennent au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel une fois par an.
- Les négociations entre le gouvernement, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives au niveau national se déroulent chaque année et autant de fois que nécessaire pour discuter des différentes questions économiques et sociales concernant le domaine du travail.

- Les parties peuvent fixer, par accord commun, la date du début de la négociation collective dans un délai de 15 jours suivant la date de la réception de la première partie du consentement de la deuxième.
- Les parties peuvent fixer, par accord commun, la date de la clôture des négociations, sous réserve que ce délai ne dépasse, dans tous les cas, 15 jours de la date d'ouverture desdites négociations.
- Une copie des accords communs précités est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail.

L'autorité gouvernementale chargée du travail ou l'autorité gouvernementale concernée fournit aux parties de la négociation les statistiques, les informations économiques, sociales et techniques et autres renseignements facilitant le déroulement de ladite négociation collective.

- Les résultats de la négociation collective sont portés dans un procès-verbal ou un accord signé par les parties dont une copie est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail qui transmet une copie desdits procès ou accord au Conseil de la négociation collective.

Il est créé auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail un conseil sous la dénomination de « Conseil de la négociation collective » ayant pour mission de :

- présenter des propositions pour promouvoir la négociation collective ;
- présenter des propositions pour encourager la conclusion et la
- généralisation des conventions collectives de travail notamment au sein
- des entreprises occupant plus de deux cents salariés, que ce soit à
- l'échelle nationale ou sectorielle ;
- donner son avis sur l'interprétation des clauses de la convention collective
- de travail, lorsqu'il en est sollicité ;
- étudier l'inventaire annuel du bilan des négociations collectives.

*MERCI POUR
VOTRE
ATTENTION*