



Les Relations Collectives du Travail

Les Instances Représentatives du Personnel

I. Les délégués du personnel

A. Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises employant au moins dix salariés ont l'obligation d'organiser des élections pour la désignation des représentants des travailleurs (Article 430).

Pour les établissements employant moins de dix salariés permanents, il est possible d'adopter cette représentativité des salariés par un accord écrit.

Le nombre de délégués est ainsi fixé en fonction des effectifs des entreprises :

De 10 à 25 salariés	1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant
De 16 à 50 salariés	2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants
De 51 à 100 salariés	3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants
De 101 à 250 salariés	5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants
De 251 à 500 salariés	7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants
De 501 à 1 000 salariés	9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants
Un délégué titulaire et un délégué suppléant s'ajoutent pour chaque tranche de 500 salariés.	

B. Quelles sont les missions des délégués du personnel ?

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective du travail ou du règlement intérieur. Si ces réclamations ne sont pas satisfaites, ils peuvent les soumettre à l'inspection du travail.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués un local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir ; il doit également leur faciliter l'affichage des avis à porter à connaissance des salariés.

Dans la limite de 15 heures par mois, les délégués sont autorisés à s'absenter pour l'exercice de leur fonction ; ce temps leur est payé comme temps de travail effectif. Pour mener à bien sa mission, le délégué bénéficie d'une protection légale. Toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service, toute mise à pied ainsi que tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement son arrêt provisoire du travail sous réserve de saisir l'inspection du travail de la sanction qu'il compte prendre. L'inspection du travail est tenue de se prononcer, en approuvant ou en refusant la sanction dans le délai de huit jours suivant sa saisine. Les délégués sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois et en cas d'urgence, sur leur demande.

II. Quelles sont les modalités des opérations électorales ?

A. Quelle est la durée du mandat des délégués ?

Les délégués des salariés sont élus pour une durée à fixer par voie réglementaire. Quant il s'agit d'activités saisonnières, ils sont élus pour la durée de la saison (Article 19). Leurs fonctions prennent fin par décès, le retrait de confiance, la démission, la retraite et la rupture du contrat de travail. Le retrait de confiance peut avoir lieu une seule fois après l'écoulement de la moitié du mandat par décision prise par les deux tiers des salariés électeurs (Article 437).

Lorsqu'un délégué titulaire cesse d'exercer, son remplacement est assuré par son suppléant jusqu'à l'expiration du mandat.

B. Qui est électeur ? Qui est éligible ?

Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés et d'autre part par les cadres et assimilés. Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus ayant travaillé au moins six mois dans l'établissement et n'ayant encouru, sous réserve de réhabilitation, aucune condamnation pour crime ou délit.

Dans les établissements dont l'activité est saisonnière, cent cinquante six jours de travail discontinu accompli au cours de la précédente campagne équivalent à six mois de travail.

Sont éligibles les électeurs de nationalité marocaine âgés de vingt ans révolus et ayant travaillé dans l'établissement depuis un an au moins. A noter que les ascendants, descendants, frères, sœurs de l'employeur ne sont pas éligibles.

C. Quelle est la procédure électorale ?

L'employeur est tenu d'afficher les listes électorales qui sont préalablement signées par lui-même et par l'inspection du travail.

Tout salarié qui n'a pas été inscrit sur ces listes peut demander son inscription dans le délai de huit jours qui suit l'affichage.

Les candidats aux mandats de délégués titulaires et suppléants doivent déposer les listes de candidatures, contre récépissé, auprès de l'employeur.

Il est institué dans chaque établissement une commission dite « commission électorale » composée de l'employeur ou son représentant, en qualité de président, et d'un représentant de chacune des listes en présence.

Cette commission est chargée de la vérification des listes de candidatures et désigne les membres du ou des bureaux de vote et leur remet les listes électorales.

D. Comment se déroule l'opération électorale ?

L'élection des délégués des salariés a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne et au scrutin secret.

Les résultats ne peuvent être valablement acquis au premier tour que si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

A défaut, il est procédé dans un délai maximum de dix jours à un second tour de scrutin. Dans ce cas les élections sont alors valablement validées quel que soit le nombre des votants.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de **quotients électoraux** obtenus par elle.

Le quotient électoral est obtenu en divisant le nombre des suffrages valablement exprimés par le nombre des sièges à pourvoir.

Au cas où aucun siège n'ait pu être pourvu, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de **la plus forte moyenne**.

Celle-ci est obtenue en divisant le nombre de voix obtenues par chaque liste par le nombre augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont obtenu la même moyenne et qu'il n'y a plus qu'un siège à pourvoir, celui-ci est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix et qu'il n'y a plus qu'un seul siège à pourvoir, ce siège est attribué au plus âgé des candidats.

E. Des élections partielles ? Dans quel cas ?

Il est procédé dans un établissement à des élections partielles dans les deux cas suivants :

- Lorsque, par suite de vacances, le nombre des délégués titulaires et suppléants d'un collège est réduit de moitié;
- Lorsque le nombre des salariés devient tel qu'il nécessite l'augmentation des délégués titulaires et suppléants.

Elles doivent avoir lieu dans un délai de trois mois à compter de la constatation de la vacance.

Toutefois, il ne peut être procédé à des élections partielles dans les six mois qui précèdent la date des élections dans l'établissement.

III. Quelles sont les missions des représentants des syndicats dans l'entreprise ?

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.

Les représentants syndicaux bénéficient des mêmes facilités et de la même protection que les délégués des salariés.

Le représentant syndical dans l'entreprise bénéficie, en accord avec l'employeur, de permissions d'absence pour participer aux sessions de formation, aux conférences, aux séminaires ou aux rencontres syndicales nationales et internationales.

Ces permissions d'absence sont rémunérées dans la limite de cinq jours continus ou discontinus par an, sauf accord sur des périodes plus longues entre le représentant syndical et l'employeur.

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 a le droit de désigner, parmi les membres du bureau syndical dans l'entreprise un ou des représentants syndicaux selon le tableau ci-après :

De 100 à 250 salariés	1 représentant syndical
De 251 à 500 salariés	2 représentants syndicaux
De 501 à 2 000 salariés	3 représentants syndicaux
De 2 001 à 3 500 salariés	4 représentants syndicaux
De 3 501 à 6 000 salariés	5 représentants syndicaux
Plus de 6 000 salariés	6 représentants syndicaux

IV. Quelle est la composition et la mission du comité d'entreprise

Il est obligatoire dans les entreprises employant 50 salariés et plus.

1. Composition :

- L'employeur;
- 2 délégués élus;
- 1 ou 2 délégués syndicaux.

2. Missions :

Le Comité d'entreprise a des missions consultatives en matière de: transformation structurelle ou technique de l'entreprise, bilan social, stratégie de production et de rentabilité, élaboration de projets sociaux, élaboration des programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de formation continue et de lutte contre l'analphabétisme.

V. Quelle est la composition et la mission du comité d'Hygiène et de Sécurité ?

Il est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés.

1. Composition :

L'employeur, le responsable sécurité ou un cadre technique désigné par l'employeur, le médecin du travail, 2 délégués élus, 1 ou 2 délégués syndicaux le cas échéant.

2. Missions :

- Détecter les risques professionnels;
- Assurer l'application des textes législatifs et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité;
- Veiller à la protection de l'environnement;
- Choisir les méthodes de travail et le matériel;
- Faire des propositions pour la réadaptation des travailleurs handicapés;
- Donner un avis sur le service médical du travail;
- Développer le sens de la protection du risque.

Comment se déroule la négociation collective ?

I. La négociation collective Institutionnalisée

La négociation collective est définie comme étant « le dialogue entretenu 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 » (Article 92).

Elle consiste à améliorer la condition sociale du travail et à adopter un droit conventionnel du travail spécifique et adapté à la réalité de l'entreprise, de la profession ou du secteur.

A. Qu'est ce que l'organisation syndicale la plus représentative ?

1. Au niveau de l'entreprise : celle qui a réalisé l'obtention d'au moins 35 % du total du nombre des délégués des salariés élus au niveau de l'entreprise;
2. Au niveau national: celle qui a réalisé l'obtention d'au moins 6% du total du nombre des délégués des salariés élus dans les secteurs public et privé (Article 425).

B. Objectifs de négociation collective :

1. Déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi;
2. Réguler les relations entre les employeurs et les salariés;
3. Réguler 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 (Article 92).

C. Quels sont les niveaux de la négociation collective ?

La négociation collective se déroule selon différents niveaux :

- Le niveau national;
- Le niveau intersectoriel;
- Le niveau sectoriel;
- Le niveau de l'entreprise;

Qu'elles soient tripartites ou bipartites, les négociations nationales aboutissent à la production de normes organisant le travail pour tous les salariés (Article 95).

Le système de négociation centralisé constitue un cadre pour l'examen des grandes questions et préoccupations nationales (travail, emploi, protection sociale, effets de la mondialisation, reconversions professionnelles...). Il offre plus de stabilité mais ne tient pas suffisamment compte de la spécificité du tissu économique et du système productif.

La négociation à l'échelle de l'entreprise, entre l'employeur et les syndicats des salariés les plus représentatifs, tend à permettre plus de souplesse et à favoriser l'adaptation aux contraintes du marché, l'amélioration de la productivité et l'introduction de nouveaux outils technologiques plus performants.

D. Périodicité de la négociation collective :

Les négociations collectives se tiennent au niveau de l'entreprise une fois par an.

Les conventions collectives peuvent prévoir une périodicité différente pour procéder à ces négociations.

Les négociations entre le gouvernement et les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs se déroulent au niveau national, chaque année et autant de fois que nécessaire pour discuter des différentes questions économiques et sociales concernant le monde du travail (Article 96).

II. La convention collective

La convention collective de travail «est un contrat collectif écrit régissant les relations de travail conclu entre d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou leurs unions et, d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou plusieurs organisations professionnelles des employeurs» (Article 104).

A. Quel est le contenu de la convention collective?

1. Les éléments ci-après du salaire applicable à chaque catégorie professionnelle :
- Les coefficients hiérarchiques afférents aux différents niveaux de qualification professionnelle;
- Les modalités d'application du principe à travail de valeur égale, salaire égal.
2. Les niveaux de qualification professionnelle, notamment les diplômes;
3. Les conditions et modes d'embauchage et de licenciement des salariés;
4. La procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective de travail;
5. Les procédures de règlement des conflits individuels et collectifs de travail;
6. La formation continue;
7. Les indemnités;
8. La couverture sociale;
9. L'hygiène et la sécurité professionnelle;
10. Les conditions de travail;
11. Les facilités syndicales;
12. Les affaires sociales.

B. Dépôt de la convention collective :

La convention collective de travail doit être déposée au greffe du tribunal de première instance compétent au lieu où elle doit être appliquée et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Ces dispositions sont applicables à toute modification ou révision d'une convention collective de travail.

C. Quel est le champ d'application de la convention collective ?

1. Dans l'entreprise;
2. Dans un ou plusieurs établissements qui en dépendent;
3. Dans une collectivité locale déterminée;
4. Dans une zone déterminée;
5. Dans tout le territoire national.

D. Durée :

La convention collective de travail peut être conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour la durée de la réalisation d'un projet.

E. Peut-on étendre une convention collective ?

Lorsqu'une convention collective de travail

représente au moins les deux tiers des salariés de la profession, les dispositions de celle-ci doivent être étendues par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession.

F. Sanctions :

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

1. Le non-affichage de la convention collective;
2. Le non-respect de la disposition prescrivant la mise à la disposition des salariés d'un exemplaire de la convention collective de travail.

Les conflits collectifs du travail

Le conflit collectif du travail est tout différend qui survient à l'occasion du travail et dont l'une des parties est une organisation syndicale de salariés ou un groupe de salariés, ayant pour objet la défense des intérêts collectifs et professionnels.

Est également considéré comme un conflit collectif du travail, tout différend qui naît à l'occasion du travail et dont l'une des parties est un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle des employeurs.

I. La grève

Au Maroc, le droit de grève est garanti par la Constitution mais une loi organique devant le réglementer n'a toujours pas été promulguée.

A. Le projet de loi sur la grève

1. Approche et philosophie

Le droit de grève constitue un droit légitime de défense des intérêts matériels et moraux des salariés, tel que prévu dans certaines conventions internationales et dans les dispositions de l'article 14 de la Constitution, dont le deuxième paragraphe a prévu la promulgation d'une loi organique pour définir les conditions d'exercice de ce droit. À cette fin, le projet de loi vise à atteindre un meilleur équilibre dans la relation de travail en établissant les conditions et les modalités de l'exercice de ce droit et le protéger.

Pour atteindre cet objectif, le projet de loi définit le concept de grève et les concepts qui lui sont associés et clarifie les principes de base régissant l'exercice et la protection du droit de grève pour le salarié gréviste et la liberté de travail pour le salarié non gréviste. Il garantit la sécurité des établissements et leurs biens, maintient un service minimum afin de préserver l'intérêt général et définit les obligations des parties et les sanctions en cas de violation de ces obligations.

La CGEM prend acte positivement de l'élaboration du projet de loi sur l'exercice du droit de grève, et le lancement du processus de discussion, d'amendement et de mise en œuvre de ladite loi.

2. Structure générale du projet de loi

Le projet de loi pourrait être structuré et organisé de la façon suivante :

Section I : Dispositions générales

- Objet;
- Champ d'application;
- Définitions;
- Organisation de l'exercice du droit de grève en vertu de conventions collectives;
- L'arrêt illicite de travail et la fermeture illicite;
- L'obligation de négociation préalable.

Section II : Conditions et modalités d'exercice du droit de grève

- Décision de déclenchement de la grève;
- Délai de préavis;
- Notification de la décision de déclenchement de la grève;
- Information des autorités publiques;
- Contenu de la décision de déclenchement de la grève;
- Encadrement des salariés et négociation;
- Obligation des parties suite à un accord;
- Suspension du contrat de travail pendant la grève.

Section III : Protection des droits du salarié et de l'employeur

Article 15 : Protection des droits des salariés non grévistes.

- Protection des droits des salariés non grévistes;
- Protection des droits de l'employeur.

Section IV : Secteurs vitaux, services essentiels et service minimum

- Secteurs vitaux;
- Service minimum dans les secteurs essentiels;
- Arrêt ou interdiction de grèves.

Section V : Constatation des infractions et décisions judiciaires

- Constatation des infractions par l'agent de l'inspection du travail;
- Constatation des infractions par l'huissier de justice;
- Constatation des infractions par l'officier de police judiciaire;
- Décision judiciaire.

Section VI : Dispositions pénales

- Sanctions pour arrêt illicite de travail ou lock-out illicite;
- Sanctions pénales pour atteinte aux droits des salariés grévistes;
- Sanctions pénales pour atteinte aux droits des salariés non grévistes;
- Sanctions pénales pour atteinte aux droits de l'employeur;
- Sanctions pénales pour non respect du service minimum;
- Entrée en vigueur.

B. Benchmarking avec le modèle français :

1. La cessation collective

Le droit de grève peut être exercé par une minorité de salariés. L'aspect collectif de la grève s'apprécie en fonction du nombre de salariés. Il a été jugé que la cessation du travail d'une seule personne ne pouvait être assimilée à un cas de grève sauf si cette personne suivait un mot d'ordre national.

2. Les motifs de la grève

Les tribunaux ont toujours interprété largement la définition des revendications professionnelles des salariés. Sont considérées comme licites toutes celles qui portent sur la rémunération, les conditions de travail, l'exercice du droit syndical, la crainte de licenciement... Par contre les grèves de solidarité déclenchées pour défendre les intérêts professionnels d'autrui ou les grèves de protestation destinées à obtenir le retrait d'une sanction contre un travailleur ne sont licites qu'à condition d'intéresser la collectivité de travail. Mais l'existence de revendications à caractère professionnel ne suffit pas en elle-même à justifier la grève : il faut en outre que l'employeur soit tenu au courant des revendications et qu'il ait les moyens éventuels de les satisfaire.

Une grève illicite ou un abus de droit de grève peuvent justifier un licenciement pour faute lourde. Elle permet également à l'employeur de pratiquer le lock-out c'est à dire la fermeture complète de son entreprise.

Celui-ci est admis en raison du principe de l'exception d'inexécution et par le fait qu'une grève illicite a davantage pour objet de porter atteinte à l'employeur que de défendre des intérêts professionnels.

3. Effets de la grève sur le contrat de travail

Pendant la durée de la grève, le contrat de travail des salariés grévistes est suspendu. Chaque partie se trouve donc momentanément dispensée d'exécuter ses obligations : le salarié ne fournit plus sa prestation de travail et l'employeur ne verse plus la rémunération correspondante.

La suspension du contrat de travail permet aux employés de conserver leur ancienneté sans qu'il puisse y avoir une conséquence quelconque sur leur contrat de travail (mutation, rétrogradation, modification du contrat de travail...).

Elle ne suspend pas les mandats des représentants du personnel ; ceux-ci pouvant avoir une action utile dans la négociation mais provoque la suspension du lien de subordination entre employeur et salarié. De ce fait le salarié victime d'un accident pendant une grève ne pourra profiter du régime avantageux accordé aux accidents du travail.

La grève ne peut être un motif de licenciement, à moins qu'il ne soit justifié par une faute lourde. Dans le cas contraire et si la grève est licite, l'employeur prononce un licenciement illégal dont la sanction est la nullité. Le salarié réintègre donc automatiquement l'entreprise. C'est à l'employeur de prouver que son licenciement a une autre cause que la grève.

Constituent des fautes lourdes, l'entrave à la liberté du travail, les violences physiques, la rétention de véhicules ou de documents, l'obstacle à l'entrée dans l'établissement.

4. La grève et le salaire

La grève a pour conséquence directe le non versement du salaire pendant la période d'arrêt de travail ; c'est l'effet synallagmatique du contrat de travail. La retenue sur salaire s'applique donc que la grève soit licite ou non. La règle est différente pour les salariés non grévistes qui n'ont pas pu accomplir le travail normal. La jurisprudence considère que si ceux-ci ont tout fait pour rester à la disposition de l'employeur (et même si celui-ci a été empêché de leur fournir du travail), le salaire reste dû.

La suppression du salaire n'entraîne pas la suppression des droits à la Sécurité sociale.

Le salarié gréviste continue à percevoir ses allocations familiales mais il ne peut prétendre au paiement des allocations de chômage partiel.

5. L'employeur et la grève

a. L'exécution du travail

L'ouverture de l'entreprise même en cas de grève doit être assurée non seulement face aux salariés non grévistes mais également face aux clients et aux fournisseurs. L'employeur doit ainsi garantir la liberté du travail ; pour cela il peut être amené à s'opposer à l'occupation des locaux ou aux piquets de grève.

L'occupation des lieux de travail est une des formes renforcées de la grève. Elle rend impossible le travail des non grévistes et peut être interprétée à la fois comme une atteinte au droit de propriété de l'employeur ou comme une atteinte à la liberté du travail. Il s'agit donc d'une voie de fait dont la cessation peut être prononcée par le juge des référés ; celui-ci peut décider d'une expulsion.

b. Le piquet de grève

Un piquet de grève est un rassemblement d'ouvriers grévistes qui peut se tenir à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Tenu à l'intérieur de l'entreprise le piquet de grève est assimilé à une occupation des locaux. Tenu à l'extérieur il n'est pas illicite en lui-même. Il le devient cependant lorsque le piquet de grève a pour objet d'empêcher les non grévistes d'accéder à leur poste de travail ou même plus simplement de les intimider par des menaces ou des insultes.

Au plan pénal une telle attitude peut être sanctionnée car elle constitue une atteinte à la liberté du travail ; au plan civil il s'agit d'une faute lourde autorisant l'employeur à recourir à un jugement de référé et à demander l'aide de la force publique.

c. Le lock-out

Le lock-out est la fermeture de l'entreprise par l'employeur à l'occasion d'un conflit du travail. L'intégralité des salariés n'a donc plus accès aux locaux de travail et n'est plus rémunérée. L'objectif du lock-out peut être double : mettre fin à un fonctionnement de l'entreprise qui est gravement perturbé par la grève et tenter de faire pression sur les grévistes.

Le lock-out est en principe une action irrégulière car elle est une suspension unilatérale des contrats de travail et donc une faute contractuelle. La rémunération doit donc être payée au

personnel. Ce point de vue strict est toutefois atténué dans certaines circonstances particulières mais sans pour autant que la jurisprudence en ait affirmé la licéité. Trois cas sont tolérés :

- L'impossibilité absolue d'assurer le fonctionnement de l'entreprise pour raison de force majeure;
- L'impossibilité de maintenir l'ordre et la sécurité;
- Lorsque les grévistes ont des revendications illégitimes ou utilisent des modes d'action prohibés.

Dans les trois cas les salaires ne sont pas dus même si les non grévistes ont manifesté leur intention de travailler.

II. Comment régler les conflits sociaux ?

A. La conciliation au niveau de la délégation du ministère de l'emploi

Lorsque le conflit collectif concerne plus d'une entreprise, la tentative de conciliation a lieu devant le délégué provincial ou préfectoral du ministère de l'emploi.

Cependant si le conflit collectif ne concerne qu'une seule entreprise cette tâche revient à l'inspecteur du travail. A l'issue des séances de conciliation, il est dressé immédiatement un procès-verbal où sont consignés l'accord total ou partiel, la non-conciliation et, le cas échéant, la non comparution des parties.

Si la tentative de conciliation n'aboutit à aucun accord, l'une des parties prend l'initiative, dans un délai de trois jours, de soumettre le conflit à la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

B. La conciliation au niveau de la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

Elle est présidée par le gouverneur de la préfecture ou province et est composée à égalité de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le secrétariat de la commission est assuré par le délégué provincial chargé du travail. Les parties au conflit sont convoquées par télégramme dans un délai ne dépassant pas quarante-huit heures à compter de la date de sa saisine.

Elles peuvent se faire représenter par une personne habilitée à conclure l'accord de conciliation si un

cas de force majeure les empêche de comparaître.

Toute partie peut se faire assister par un membre du syndicat ou de l'organisation professionnelle à laquelle elle appartient ou par un délégué des salariés.

Le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation est habilité à ordonner toutes enquêtes et investigations auprès des entreprises et des salariés qui y travaillent et demander aux parties de produire tous documents ou renseignements, de quelque nature que ce soit, susceptibles de l'éclairer. Il peut également se faire assister par des experts ou par toute autre personne dont l'aide lui paraît utile.

A l'issue des séances de conciliation, l'accord total, l'accord partiel ou la non réconciliation des parties, et, le cas échéant, la non comparution des parties, sont consignés dans un procès-verbal immédiatement dressé.

Si aucun accord n'intervient, le conflit est soumis directement à la commission nationale d'enquête et de conciliation dans un délai de trois jours.

La CGEM représente les employeurs à la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

C. La conciliation au niveau de la commission nationale d'enquête et de conciliation

Elle est instituée auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail et est présidée par le ministre de l'emploi ou son représentant.

Elle se compose, à égalité, de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le chef du service d'inspection du travail est chargé du secrétariat de la commission nationale d'enquête et de conciliation. Le conflit est soumis à la commission nationale par le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou par les parties concernées dans les deux cas suivants :

- Lorsque le conflit collectif du travail s'étend à plusieurs préfectures ou provinces ou à l'ensemble du territoire national;
- Si les parties au conflit ne parviennent à aucun accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

La CGEM représente les employeurs à la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

D. La conciliation au niveau de la commission nationale d'enquête et de conciliation

Elle est instituée auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail et est présidée par le ministre de l'emploi ou son représentant.

Elle se compose, à égalité, de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le chef du service d'inspection du travail est chargé du secrétariat de la commission nationale d'enquête et de conciliation. Le conflit est soumis à la commission nationale par le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou par les parties concernées dans les deux cas suivants :

- Lorsque le conflit collectif du travail s'étend à plusieurs préfectures ou provinces ou à l'ensemble du territoire national;
- Si les parties au conflit ne parviennent à aucun accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

La CGEM représente les employeurs à la commission nationale d'enquête et de conciliation.

E. Comment fonctionne l'arbitrage

Il est fait recours à l'arbitrage si les parties ne parviennent à aucun accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation et devant la commission nationale d'enquête et de conciliation.

L'arbitrage est confié à un arbitre choisi en commun accord par les parties, sur une liste d'arbitres fixée par arrêté du ministre chargé du travail.

Liste des arbitres : (Arrêté du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3450 du 10 novembre 2010)

- Abdeljawad Raiss
- Brahim Zidouh
- Abdelmajid Belouad
- Abdelouahab Ababou
- Mustapha Salhi
- Saloman Danan
- Abdelouahab Bzioui
- Abdelhaq M'hamed
- Larbi Koulou
- Omar Ben Badda
- Mohammed Maane
- Fouad ben Seddiq
- Mohammed Emtil

Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le choix de l'arbitre, le ministre de l'emploi désigne un arbitre de la même liste, dans un délai de quarante-huit heures.

L'arbitre convoque les parties, par télégramme, dans un délai maximum de quatre jours.

Les parties doivent comparaître personnellement devant l'arbitre ou se faire représenter par un représentant légal si une force majeure les empêche de se présenter eux-mêmes.

Toute personne morale partie au conflit doit se faire représenter par un représentant légal.

Les parties doivent offrir toutes facilités, produire tous documents et fournir tous renseignements se rapportant au conflit, à la demande de l'arbitre.

L'arbitre statue conformément aux règles de droit sur les conflits collectifs du travail concernant l'interprétation ou l'application des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles.

Sur les conflits collectifs du travail non prévus par des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, l'arbitre se prononce, conformément aux règles d'équité. Il prononce sa décision arbitrale sur le conflit dans un délai ne dépassant pas quatre jours à compter de la comparution des parties devant lui.

La décision de l'arbitre doit être motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties dans les vingt-quatre heures.

Il ne peut être formé de recours contre les décisions d'arbitrage prononcées en matière de conflits collectifs du travail que devant la chambre sociale.

Les recours contre les décisions d'arbitrage doivent être formés dans un délai de quinze jours suivant la date de leur notification. La chambre d'arbitrage doit prononcer sa décision dans un délai maximum de trente jours à compter de la date de sa saisine.

Lorsque la chambre d'arbitrage prononce la cassation de tout ou partie de la décision d'arbitrage, elle renvoie, l'examen de l'affaire, devant un nouvel arbitre désigné dans la même liste.

Lorsque la chambre d'arbitrage prononce la cassation de la nouvelle décision rendue par l'arbitre et contre laquelle un autre recours est formé, elle doit désigner un rapporteur parmi ses membres en vue d'effectuer une enquête complémentaire. La chambre d'arbitrage prononce, dans les trente jours suivant l'arrêt de cassation, un arrêt d'arbitrage non susceptible de recours.