

1. LE CADRE JURIDIQUE

- De l'article 432 à l'article 463 du code du travail
- Décret n° 2-08-421 du 1 moharrem 1430 (16 janvier 2009) relatif à la durée du mandat des délégués des salariés Bulletin Officiel en arabe n° 5705 du 6 Safar 1430 (2 février 2009),
- Arrêté du Ministre du Travail et de l'Insertion Professionnelle n° 2288-08 du 18 Hijja 1429 (17 Décembre 2008) portant l'application des dispositions des articles 440 et 444 et 447 de code de travail relatif aux élections des délégués des salariés; Bulletin Officiel n° 5716 du 14 Rabii I 1430 (12 Mars 2009),
- Arrêté du Ministre du Travail et de l'Insertion Professionnelle relatif à l'organisation des élections des délégués des salariés

2. L'IMPORTANCE DE L'ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS DES SALARIÉS

- Contribuer à la détermination du syndicat le plus représentatif au niveau de l'entreprise et au niveau national
- Créer des institutions représentatives au sein des unités productives capables de promouvoir la négociation collective et de développer le droit du travail conventionnel ;
- Contribuer à aider les entreprises et les institutions à surmonter les crises transitoires ;
- Représenter les salariés au niveau de la Chambre des Conseillers ;
Représenter les salariés au niveau du Conseil Economique, Social et Environnemental et au niveau des organes consultatifs tripartites ;
Représenter les salariés au niveau du dialogue social national et dans les conférences et forums internationaux et régionaux de structure tripartite.

3. LES INSTITUTIONS SOUMISES À L'ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS DES SALARIÉS

- Les élections des délégués des salariés ont lieu dans tous les établissements qui emploient habituellement au moins dix salariés permanents, article 430
- En ce qui concerne les établissements employant moins de dix salariés permanents, le système des délégués des salariés peut être suivi, en vertu d'un accord écrit (article 431).

4. CONDITIONS POUR ÊTRE ÉLECTEUR OU CANDIDAT

A- Conditions Pour être électeur

Pour qu'un salarié soit électeur, il doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir 16 ans révolus à la date du scrutin ;
- Travailler 6 mois au moins, dans les établissements à activité permanente ou 156 jours de travail discontinus accomplis au cours des précédentes campagnes dans les établissements dont l'activité est saisonnière ;
- Ne pas avoir encouru, sous réserve de réhabilitation, aucune condamnation définitive, soit à peine d'emprisonnement ferme prononcé pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non intentionnelles.

B- Éligibilité des candidatures

Pour qu'un salarié soit candidat, il doit remplir les conditions suivantes :

- Etre de nationalité marocaine ;
- Avoir 20 ans révolus à la date du scrutin ;
- Avoir travaillé au moins une année sans interruption dans les établissements à activité permanente ou 104 jours de travail discontinus accomplis au cours de la précédente campagne dans les établissements à activité saisonnière.
- Ne pas être ascendant descendant, frère, sœur, ou allié direct de l'employeur ;
- Ne pas avoir encouru, sous réserve de réhabilitation aucune condamnation définitive, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcé pour crime ou délit à l'exclusion des infractions non intentionnelles.

5. NOMBRE DE SIÈGES À POURVOIR PAR ÉTABLISSEMENT (NOMBRE DE DÉLÉGUÉS À ÉLIRE)

| Effectif de l'établissement | Nombre de délégué titulaire | Nombre de délégué suppléant |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| de 10 à 25 | 1 | 1 |
| de 26 à 50 | 2 | 2 |
| de 51 à 100 | 3 | 3 |
| de 101 à 250 | 5 | 5 |
| de 251 à 500 | 7 | 7 |
| de 501 à 1000 | 9 | 9 |
| S'ajoute un délégué titulaire et un délégué suppléant pour chaque tranche supplémentaire de 500 salariés au delà de 1000 salariés. | | |

6. TÂCHES DES DÉLÉGUÉS DES SALARIÉS

- Soumettre à l'employeur toutes les réclamations individuelles liées aux conditions de travail résultant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur, si la réponse n'y est pas immédiatement donnée ;
- Transmettre ces plaintes à l'inspecteur du travail, si le différend à leur sujet persiste ;
- Accompagnement des salariés faisant l'objet de mesures disciplinaires lors de l'audition conformément aux exigences de l'article 62 du Code du travail, sur la base de la sélection des salariés impliqués dans l'audition précitée ;
- Examiner le projet de règlement intérieur avant de le placer dans les canaux d'approbation ;
- Donner des avis sur les sujets suivants :
 - Adopter la répartition annuelle des heures de travail et réduire les heures de travail pour des raisons économiques passagères ;
 - Prolonger la période de travail journalière pour compenser les heures de travail perdues en cas de cessation collective de travail dans un établissement ou une partie de celui-ci pour des raisons accidentelles ou de force majeure ;
 - Rechercher des moyens d'éviter les licenciements dus à la fermeture d'une entreprise pour des raisons économiques, structurelles ou technologiques et de limiter les effets négatifs ;
 - Déterminer les dates des congés annuelles ;
 - Exprimer un avis sur la gestion du service médical de travail.

