

Cours préparé par  
Mr. OUDDASSER  
ABDERRAHMANE  
Professeur d'enseignement supérieur  
EST de FES

# La négociation sociale

# Plan du cours

- **Introduction**
- **Chapitre I:** le système de relations sociales au sein de l'entreprise
- **Chapitre II:** les sources de la réglementation des relations sociales
- **Chapitre III :** le syndicalisme au Maroc
- **Chapitre IV :** le système de représentation de personnel
- **Chapitre V :** Le processus de la négociation sociale
- **Conclusion**

# Thèmes

- ❑ Etude de code de travail
- ❑ L'inspecteur de travail et ses attributions
- ❑ Le licenciement: conditions et conséquences
- ❑ Les mesures disciplinaires dans le contexte du travail
- ❑ La gestion des conflits
- ❑ Les syndicats au Maroc
- ❑ La mobilité internationale
- ❑ les statistiques de la direction régionale de l'emploi de Fès

# Introduction

- **Le climat social: réalités et conséquences**
- Le manque de loyauté des entreprises durant la période de crise vis-à-vis des contrats de travail (CDI, CDD, INTERIM....)
- Les contrats ne sont plus protégés par les statuts

- La diffusion rapide des nouvelles technologies a contribué à faire du monde un marché unique.
- La mondialisation des échanges, le déplacement des lieux de production et la mobilité internationale des salariés
- L'instabilité politique a créé l'inquiétude des salariés

- La précarité des conditions de travail
- Les nouvelles fermetures d'usines et d'entreprises
- Les plans sociaux de réduction des effectifs
- Les transformations qui touchent les entreprises en général( fusion, absorption, rachat des actifs, délocalisation, internationalisation...). C'est le salarié qui paye la facture

- La faible représentativité des syndicats dans l'entreprise et l'absence de charisme de leurs représentants donnent des délégués impuissants à s'opposer aux directions dans un contexte de crise.

- La faible représentativité du patronat: les « patrons » ne sont plus identifiables dans les grandes entreprises
- La puissance grandissante de l'actionnariat et la recherche de profit au détriment de la cause salariale



- L'impuissance des gouvernements devant les revendications salariales suite à la crise mondiale et à l'augmentation de la facture de l'Etat pour le service publique.
- Des salariés se sentant abandonnés par tous, y compris par les syndicats, s'engagent dans des conflits plus désespérés, plus violents.

- L'arrivée en force de classes de jeunes dans les entreprises avec des règles de vie et une mentalité différente

- Les directions générales sont de plus en plus éloignées des préoccupations du terrain trop préoccupées par leur profit.

# Chapitre I: Le système de relations sociales au sein de l'entreprise

- **Définition**
- Les relations sociales définissent l'ensemble des rapports individuels et collectifs qui se nouent à l'échelon d'une organisation ou à celui d'une économie globale à propos du travail;

- Les relations sociales nécessitent par conséquent des systèmes de régulation capables de canaliser les affrontements inévitables entre les partenaires sociaux

- Le système de relations sociales définit un ensemble de relations, contingentes, car tributaires d'un contexte économique, politique et technologique, entre trois grand types d'acteurs:
  - Les directions d'entreprise et/ou leurs organisations représentatives
  - les salariés, leur représentants et syndicats
  - L'Etat et ses structures administratives
- Ces acteurs sont amenés à élaborer des règles formelles de travail

## □ **Les caractéristiques du système de relations sociales**

- La multiplicité des structures de représentation du personnel donne au système une certaine complexité et une certaine lourdeur
- La diversité des organisations syndicales permet un large choix d'engagement pour tous les salariés
- Elles n'offre pas en revanche l'unité nécessaires à un contre-pouvoir pour être réellement efficace

- Un taux de syndicalisation faible qui contraste avec le rôle et l'impact des organisations syndicales
- Les structures syndicales patronales et ouvrières ont favorisé la centralisation et la séctorialisation de la négociation
- L'importance et le rôle de l'Etat et de ses administrations dans le jeu des relations de travail



# Chapitre II: les sources de la réglementation sociale

## Introduction

La modernisation de l'espace des relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail passe par la maîtrise des sources de la réglementation sociale.

## I- Les sources juridiques de la réglementation sociale

- La constitution
- Dahir n°1-03-194 du 14 regeb (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n°65-99 relative au Code du Travail
- les normes internationales telles que prévues dans les conventions des nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail

- Les conventions collectives du travail
- Le contrat de travail
- Les décisions d'arbitrage et les jurisprudences
- La coutume et l'usage lorsqu'ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la loi
- Les règles générales du droit
- Les principes et règles d'équité

## II- Les différentes mesures prises par la législation du travail

Pour pallier aux conflits sociaux le code du travail prévoit les mesures suivantes:

- ❖ la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie
- ❖ le travail ne constitue pas une marchandise et le travailleur n'est pas un outil de production

- ❖ la négociation collective est l'un des droits essentiels du travail. Elle se déroule d'une manière régulière et obligatoire
- ❖ la liberté syndicale est l'un des droits principaux du travail
- ❖ La nécessité d'assurer la protection des représentants syndicaux

### **III- Les mesures apportées par la loi pour assurer la stabilité des salariés**

Est interdite toutes mesures visant à porter atteinte à la stabilité des salariés dans le travail pour l'une des raisons suivantes:

- ❖ la participation à un conflit collectif
- ❖ la grossesse ou la maternité

- La liberté syndicale et la participation à une action collective
- L'interdiction de toutes les formes du travail par contrainte
- L'élimination effective du travail des enfants
- L'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de professions
- L'égalité des salaires

## **IV- les droits protégés par les conventions internationales**

L'ensemble de ces droits est contenu dans les conventions internationales du travail ratifiées par le Maroc, elles comprennent:



- ❖ Le remplacement définitif d'un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant l'expiration de la durée de sa convalescence
- ❖ les salariés doivent être avisés par les représentants des syndicats, en leur absence, par les délégués des informations et données relatives:
  - aux changements structurels et technologiques de l'entreprise avant leur exécution

- les mesures concernant la gestion des ressources humaines
- toutes les stratégies de l'entreprise (La stratégie de production, de communication, commercialisation, marketing....etc.)

# Chapitre III: Le syndicalisme au maroc

## □ Définition

le syndicalisme se définit comme le mouvement qui vise à unifier les travailleurs dans des organisations pour défendre leurs propres intérêts communs.

- Au Maroc l'article 3 de la constitution prescrit :

« Les partis politiques, les organisations syndicales, les collectivités locales et les chambres professionnelles concourent à l'organisation et à la représentation des citoyens »

## I- Historique du syndicalisme au MAROC

- À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les artisans marocains ont été organisés en corporations dirigées par des représentants appelés l'« amine » et le « mohtassib », ceci constitue la première structure du syndicalisme au Maroc

- Au début des années 1930, lors du protectorat français du Maroc, quelques associations ouvrières voient le jour

- En 1936, la résidence générale du protectorat français décrète la première loi organisant les syndicats professionnels au Maroc

- Le 11 janvier 1944, des syndicalistes marocains participèrent au dépôt du Manifeste de l'indépendance



- Le 20 mars 1955, l'Union marocaine du travail (UMT) fut créée
- En 1956, l'UMT compte dans ses rangs environ 65 000 adhérents.
- En 1960, la première scission au sein du syndicat national historique (UMT) voit le jour
- Le Parti de l'Istiqlal (PI) décide de créer sa propre centrale syndicale, l'Union général des travailleurs du Maroc (UGTM)

- l'Union socialiste des force populaires (USFP) a crée la Confédération démocratique du travail (CDT) en 1978.

## **II- L'aspect juridique du syndicalisme au MAROC**

- Le dahir du 16 juillet 1957 régissant les syndicats professionnels constituent la base juridique fondamentale des droits et des libertés syndicaux. Il stipule :

- les organisations syndicales participent à l'organisation et la représentation des citoyens,
- la liberté de création et d'adhésion au syndicat,
- le droit au grève demeure garanti,

- Les fonctionnaires jouissent également du droit de constituer des organisations syndicales à l'exception des « agents qui sont chargés d'assurer la sécurité de l'État et la défense de l'ordre public ».

- aucune autorisation préalable n'est exigée par l'État pour la constitution des syndicats à l'exception du dépôt des statuts et de la liste des membres du bureau syndical,
- les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile et ont le droit d'aller devant la justice

- les syndicats ont le droit de constater, d'acquérir des biens, de constituer des caisses mutuelles et de retraites, de créer des habitations, de signer des conventions collectives
- l'illégalité de la dissolution des syndicats par la voie administrative

### **III- Liste des principaux syndicats professionnels marocains**

- Union marocaine du travail (UMT)
- Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM)
- Union nationale du travail au Maroc (UNTM)
- Confédération démocratique du travail (CDT)
- Fédération démocratique du travail (FDT)



# Chapitre IV: le système de représentation de personnel

## □ Définition de l'opération des élections des délégués des salariés

C'est une opération qui se déroule une fois tout les six ans pour l'élection des délégués des salariés

## □ Objectifs de l'opération

- La promotion du dialogue social à tous les niveaux ( entreprise, secteur, branche d'activité...)
- Désignation des syndicats les plus représentatifs
- La représentation des salariés aux niveaux des conseils tripartite aux niveaux régional et national.
- La représentation des salariés aux niveaux de la chambre des conseillers et les conseils régionaux;

## □ **Etablissements assujettis :**

- Les établissements assujettis au code du travail et employant habituellement au moins 10 salariés permanent
- Moins de 10 salariés par voie d'un accord commun établi par écrit.

- **Nombre de sièges à pourvoir par établissement (nombre de délégués à élire):**  
(article 433).

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués 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

## □ Conditions pour être électeur

Les conditions pour être électeur sont les suivantes (article 438) :

- Avoir 16 ans révolus à la date du scrutin ;
- Travailler 6 mois au moins, dans les établissements à activité permanente
- 156 jours de travail discontinus accomplis dans des activités saisonnières

- 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.

## □ Conditions pour être candidat

- Pour être éligible, le salarié doit remplir les conditions suivantes (article 439) :
  - Être 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
  - 104 jours de travail discontinus dans les établissements à activité saisonnière.



- Ne pas être ascendant descendant, frère, sœur, ou allié direct de l'employeur ;
- Ne pas avoir encouru une condamnation définitive

- **Obligations et droits des employeurs**
- [E]laboration des listes électorales et leur affichage
- [S]ignature de la liste électorale conjointement avec l'inspecteur du travail;

- Mise à la disposition des salariés d'un registre relatif aux réclamations afférentes à la liste électorale ;
- ☒ Obligation de donner suite aux dites réclamations dans le délai de 10 jours à partir de la date d'affichage de la liste électorale ;

- Etablissement des listes de candidature et leur Affichage l'article (455)
- Constitution de la commission électorale

- Organisation d'un deuxième tour si le quorum n'est pas atteint au 1er tour (le nombre de votants devrait être égale au moins à la moitié des électeurs inscrits).

## □ Droits des salariés

- Droit de demander son inscription dans le délai de huit jours qui suit l'affichage des listes électorales ;
- Droit de réclamer dans le même délai, soit l'inscription d'un électeur omis, soit la radiation d'une personne indûment inscrite ;
- Etre électeur ou candidat sous réserve de remplir les conditions précitées ;

- Droit de former des recours, dans les huit jours qui suivent la proclamation des résultats des élections ;

## □ **Commission électorale**

instituée dans chaque établissement ; composée de :

- L'employeur ou de son représentant en qualité de président ;
- D'un représentant de chacune des listes en présence.

Son rôle est de :

- Vérifier des listes de candidature ;
- Désigner les membres du ou des bureaux de vote et leur remettre la liste électorale.



## □ **Bureau de vote**

- Il est constitué, pour chaque collège, un ou plusieurs bureaux de vote.
- La présidence du bureau de vote est confiée au salarié le plus ancien dans l'établissement sachant lire et écrire ;

- Le président du bureau de vote est assisté par le chef de l'établissement ou son représentant et le salarié le plus âgé dans l'établissement et le salarié le plus jeune dans l'établissement sachant lire et écrire.;

# Chapitre V: La négociation

## □ Qu'est-ce que la négociation

### ❖ Définition I

Une opération qui met en interaction plusieurs acteurs qui, confrontés à la fois à des divergences et à des interdépendances, choisissent (ou trouvent opportun) de rechercher volontairement une solution mutuellement acceptable

## ❖ Définition II

« *La négociation est un processus par lequel deux ou plusieurs parties interagissent dans le but d'atteindre une position acceptable au regard de leurs divergences* »

## □ **Le processus de négociation**

- En règle générale la négociation porte sur:
  - les salaires minima
  - les classifications
  - les conditions de travail
  - la formation professionnelle
  - diverses garanties sociales.

Trois phases peuvent être néanmoins distinguées:

## ❖ **Etape I : La préparation de la négociation**

- Il précise sa stratégie et l'éventail des tactiques à mettre en œuvre
- Définit les mandats des négociateurs
- L'ordre du jour des premières séances de négociation

- La préparation logistique de la négociation (le lieu, la durée, la date...)

## ❖ Etape II: le déroulement de la négociation

Comprend lui-même trois phases:

- **Le protocole de la négociation:** les modalités concrètes ( comité de négociation, calendrier, cahier de revendications, propositions de la direction, modalité de l'accord...)



- **La négociation proprement dite:**

Dans cette phase:

- la négociation s'achemine vers la communication intense
- chaque partenaire précise ses positions
- fournit les explications nécessaires et formule ses propositions
- marchandise les avantages et les concessions afin de dégager peu à peu le compromis

- **Le résultat de la négociation**

- Trois situations peuvent conclure, du moins provisoirement, une négociation :
- Un accord conclu pour une période plus au moins déterminée
- Un statut quo ou situation d'attente
- Ou un conflit devenant cette fois plus manifeste

## ❖ Etape III: l'exploitation de la négociation

- La première mission des directions des RH est de diffuser l'accord auprès des salariés
- La clarification des dispositifs auprès de l'encadrement qui sera chargé de l'appliquer
- Dans la négociation on distingue entre:
  - la **logique distributive**( négociation conflictuelle)
  - la **logique intégrative**( négociation coopérative)

- La négociation ne s'achève pas d'autres rounds s'avèrent nécessaires tant que des problèmes persistent
- L'information des autorités du travail (inspecteur du travail, direction régionale du travail...) sur l'accord et son inscription au niveau de la branche ou secteur d'activité