

GUIDE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DES DÉLÉGUÉS DES SALARIÉS



SOMMAIRE

1 – Objet.....	3
2 - Champs d’application.....	3
3 - Responsabilité.....	4
4 - Planification et annonce des élections.....	5
5 - Nombre de représentants du personnel à élire.....	5
6 - Conditions pour être électeur.....	5
7 - Conditions pour être candidat.....	6
8 - Liste électorale.....	7
9 - Constitution des listes de candidats.....	7
10 - Mode de scrutin autorisé.....	8
11 - Commission électorale.....	8
12 - Horaire du vote.....	8
13 - Bureau de vote.....	8
14 - Secret du vote.....	9
15 - Procès-verbal.....	9
16 - Tours de scrutin, atteinte du quorum.....	10
17 - Attributions des sièges.....	10
18 - Mandat des représentants du personnel.....	11
19 - Moyens dont disposent les représentants du personnel.....	11
20 - Missions des représentants du personnel.....	12

1- OBJET

Le présent guide a pour objet d'informer les entreprises adhérentes de la CFCIM sur le calendrier et les différentes étapes du processus des élections professionnelles des délégués des salariés prévues du 10 au 20 juin 2021 et qui doivent respecter l'échéancier suivant :

- **Avant le 30 avril 2021** : l'employeur est tenu d'établir les listes électorales ;
- **Le 30 avril 2021** : les listes électorales doivent être affichées ;
- **Du 30 avril au 07 mai 2021** : les réclamations portant sur les listes électorales doivent être présentées dans un délai de 8 jours suivant l'affichage des listes électorales ;
- **Du 30 avril au 09 mai 2021** : l'employeur est tenu de répondre aux réclamations dans les 10 jours suivant l'affichage des listes ;
- **Du 10 au 17 mai 2021** : les salariés ont le droit de former des recours contre les listes électorales par requête enregistrée, sans frais, auprès du tribunal de première instance ;
- **Du 18 mai au 01 juin 2021** : les candidatures doivent être déposées auprès de l'employeur contre remise d'un récépissé ;
- **Du 02 au 09 juin 2021** : l'employeur est chargé d'afficher les listes des candidatures aux fonctions de délégués titulaires et des suppléants aux emplacements prévus à cet effet par l'article 455 du code du travail ;
- **Du 10 au 20 juin 2021** : les élections des délégués des salariés auront lieu dans des bureaux de vote dédiés.

2- CHAMP D'APPLICATION

- Doivent être élus dans tous les établissements **employant habituellement au moins dix salariés permanents**, des délégués des salariés. Pour les établissements employant moins de dix salariés permanents, il est possible d'adopter le système des délégués des salariés, aux termes d'un accord écrit.

***N.B :** L'établissement, au sens des élections des délégués des salariés, se caractérise par le regroupement habituel d'au moins 10 salariés permanents constituant une communauté, exerçant une activité collective sur un lieu donné de travail, ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur en un lieu donné.*

Il répond aussi aux critères suivants : autonomie suffisante (comptabilité propre, pouvoir en matière de gestion du personnel...), moyen matériel et personnel placé sous l'autorité du chef d'établissement.

3- RESPONSABILITÉ

Responsabilité de l'employeur :

- Procéder aux élections des délégués des salariés selon les dates et les modalités fixées par l'autorité publique compétente en la matière ;
- Etablir et afficher la liste électorale (la liste doit être signée conjointement par l'employeur et l'agent chargé de l'inspection du travail) ;
- Recevoir et signer un exemplaire des listes de candidatures déposées par les candidats contre récépissé ;
- Mettre en place un registre réservé aux réclamations des électeurs ;
- Donner suite aux réclamations contre la liste électorale dans un délai de 10 jours qui suivent l'affichage la liste électorale ;
- Etablir les listes de candidature selon les modalités et les délais fixées par l'autorité publique compétente en la matière ;
- Afficher les listes des candidatures et les résultats des élections dans les emplacements prévus par la loi ;
- Constituer et présider la commission électorale (vérification des listes de candidatures) ;
- Mettre à la disposition des électeurs les moyens nécessaires matériels et logistiques du scrutin : bulletins de vote, urnes, isolements, enveloppes vierges, etc.
- Remettre une copie du procès-verbal des résultats des élections au représentant de chaque liste électorale ;
- Adresser dans un délai de 48 heures suivant la proclamation des résultats une copie du procès-verbal des résultats des élections à l'agent de l'inspection du travail.

Responsabilité du salarié :

- Devoir professionnel de participer à l'opération des élections des délégués des salariés ;
- Pour participer au scrutin en tant qu'électeur ou candidat, le salarié doit remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité ;
- Avoir le droit d'être inscrit sur la liste électorale dans un délai de 8 jours suivant l'affichage de celle-ci ;
- Avoir le droit de demander l'inscription sur la liste électorale d'un électeur omis ou la radiation d'une personne indûment inscrite et ce dans le délai de 8 jours ;
- Avoir le droit de déposer ou de formuler des recours contre la liste électorale ;
- Avoir le droit de présenter sa candidature aux élections (si les conditions sont remplies) ;
- Déposer la liste de candidatures auprès de l'employeur contre un récépissé. En cas de refus de réception de ces listes par l'employeur, le candidat les expédie par lettre recommandée ;

- Peut être membre de la commission électorale en tant que représentant d'une liste de candidature ;
- Être membre du bureau de vote, si la commission électorale le sélectionne ;
- Voter et choisir librement la liste de candidatures ;
- Avoir le droit de présenter un recours auprès du tribunal contre la régularité des élections.

4- PLANIFICATION ET ANNONCE DES ÉLECTIONS

Le chef d'entreprise doit prendre l'initiative des élections, dès lors que les conditions d'effectifs et d'éligibilité sont réunies.

L'employeur annonce les élections par voie d'affichage.

5- NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL À ÉLIRE

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
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
pour chaque tranche supplémentaire de 500 salariés	1	1

6- CONDITIONS POUR ÊTRE ÉLECTEUR

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 définitive, soit à une peine criminelle, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit**, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.

Pour l'application de l'alinéa précédent, dans les établissements dont l'activité est saisonnière, cent cinquante-six jours de travail discontinu accompli au cours des précédentes campagnes équivalent à six mois de travail.

Salariés concernés :

Toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou de plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement (article 6 du Code du Travail).

▪ Sont pris en compte dans l'effectif :

Les salariés en CDI (à temps plein ou partiel) , en CDD, les salariés conformément aux articles 16 et 17 du Code du travail, les travailleurs à domicile, les VRP (voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie), les salariés en période d'essai, les salariés absents, les salariés dont le contrat de travail est suspendu (voir article 32 du Code du travail) ainsi que les directeurs, les chefs d'établissement ou cadres représentants de l'employeur , les ascendants ou descendants, ou alliés directs de l'employeur.

▪ Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :

L'employeur, les apprentis, les recrutés dans le cadre de mission pour accomplir un travail, les intérimaires embauchés pour l'exécution des travaux liés à l'accroissement temporaire n'ayant pas un caractère saisonnier, les remplaçants des salariés ou les salariés dont le contrat est suspendu.

7- CONDITIONS POUR ETRE CANDIDAT

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et sœurs et alliés directs de l'employeur, les électeurs de **nationalité marocaine**, âgés de **vingt ans révolus** et **ayant travaillé dans l'établissement sans interruption, depuis un an au moins** et n'ayant encouru, sous réserve de réhabilitation, aucune condamnation définitive, soit à une peine criminelle, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.

Pour l'application de l'alinéa précédent, dans les établissements dont l'activité est saisonnière, cent quatre jours de travail discontinu accompli au cours de la précédente campagne équivalent à un an de travail.

8- LISTE ÉLECTORALE

Affichage : Avant le 30 avril 2021

- L'employeur est tenu d'établir et d'afficher les listes électorales conformément aux modalités et aux dates fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Ces listes doivent être signées conjointement par l'employeur et par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Réclamations : du 30 avril au 07 mai 2021

- Tout salarié qui n'a pas été inscrit sur les listes électorales peut demander son inscription dans un délai de huit jours suivant l'affichage des listes électorales. Tout salarié déjà inscrit peut réclamer dans le même délai, soit l'inscription d'un électeur omis, soit la radiation d'une personne indûment inscrite.
- Les réclamations contre les listes électorales sont inscrites sur un registre mis à la disposition des électeurs par l'employeur.
- L'employeur doit indiquer sur le registre prévu la suite réservée aux réclamations dans un délai de dix jours (du 30 avril au 09 mai 2021) suivant l'affichage des listes électorales.

Recours en justice : du 10 mai au 17 mai 2021

- Dans les huit jours qui suivent l'expiration du délai concernant les réclamations, tout salarié de l'établissement a le droit de former un recours contre les listes électorales. Le tribunal statue dans les quinze jours de sa saisine. Les jugements rendus, contradictoirement ou par défaut, doivent être notifiés dans tous les cas. Ils ne peuvent faire l'objet que d'un pourvoi en cassation dans les conditions prévues par les articles 353 et suivants du code de procédure civile.

9- CONSTITUTION DES LISTES DE CANDIDATS : DU 18 MAI AU 1^{ER} JUIN 2021

- Les candidats aux mandats de délégués titulaires et de délégués suppléants doivent déposer les listes de candidature, contre récépissé, auprès de l'employeur qui en signe un exemplaire.
- En cas de refus de réception des listes de candidature par l'employeur, celles-ci lui sont expédiées par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, un exemplaire en est envoyé à l'agent chargé de l'inspection du travail. Les listes précitées sont établies par l'employeur selon les modalités et dans les délais fixés par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

- Les listes de candidature déposées auprès de l'employeur doivent être affichées du 02 juin au 09 juin 2021, dans le local mis à la disposition des délégués des salariés, et aux points d'accès au lieu de travail.

10- MODE DE SCRUTIN AUTORISÉ DU 10 AU 20 JUIN 2021

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

11- COMMISSION ÉLECTORALE

- Il est institué dans chaque établissement une commission dite « commission électorale » composée de l'employeur ou de 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. Elle désigne en outre, les membres du ou des bureaux de vote et leur remet les listes électorales.

12- HORAIRES DU VOTE

- L'élection a lieu pendant le temps de travail ou dans les conditions prévues par le protocole d'accord préélectoral.

13- BUREAU DE VOTE

- Il est constitué, pour chaque collège, un ou plusieurs bureaux de vote. Lorsqu'un collège comporte plusieurs bureaux de vote, il est désigné un bureau centralisateur ;
- 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 ;
- Le membre du bureau de vote le plus jeune assume le secrétariat du bureau ;
- Le nombre des membres présents durant l'opération du scrutin ne peut en aucun cas être inférieur à trois ;
- La commission des élections délivre à chaque bureau de vote deux exemplaires des listes électorales ;

- Le président du bureau de vote assure l'ordre au sein du bureau et surveille la régularité de l'opération du scrutin et la vérification de l'identité des électeurs ;
- Chaque liste de candidatures a le droit d'être représentée par un électeur non-candidat et ce, pour contrôler d'une manière permanente, les opérations de vote et le dépouillement des voix. Le nom et prénom de ce représentant doivent être communiqués au chef de l'établissement au minimum 24 heures avant le scrutin.
- Le président du bureau de vote doit constater devant les électeurs présents, avant l'ouverture du scrutin, que l'urne est fermée par deux serrures dissemblables : l'une conservée par le président du bureau et l'autre par le membre le plus âgé du bureau.

14- SECRET DU VOTE

- L'élection des délégués des salariés aura lieu au scrutin secret avec l'utilisation d'enveloppes uniformes et ne comportant aucun signe de reconnaissance, faute de quoi les bulletins de vote seront considérés comme nuls. Le chef de l'établissement doit fournir en quantité suffisante les enveloppes et les listes de candidature considérées comme bulletins de vote. Les électeurs doivent bénéficier d'un dispositif permettant leur isolement.

15- PROCÈS VERBAL

- Les résultats des élections sont **proclamés immédiatement après le dépouillement du scrutin** et affichés dans le local mis à la disposition des délégués des salariés, et aux points d'accès au lieu du travail.
- Le bureau établit le procès-verbal de l'opération.
- Le chef d'entreprise remet une copie du procès-verbal des résultats des élections au représentant de chaque liste électorale et en adresse une à l'agent chargé de l'inspection du travail dans un délai maximum de vingt-quatre heures suivant la proclamation des résultats.

N.B : Les bulletins nuls ou blancs sont ceux comportant des signes distinctifs comme :

- Une croix ;
- Un ordre de candidats modifié ;
- Des noms ajoutés ;
- Deux listes différentes dans une même enveloppe ;
- Lorsque le nom d'un candidat a été raturé ;
- Pas de nom.

Au sein d'une liste, les sièges sont attribués aux candidats dans l'ordre où ils sont inscrits sur la liste.

16- TOURS DE SCURTIN, ATTEINTE DU QUORUM

- Les résultats des élections ne peuvent être valablement acquis au premier tour de scrutin que si le **nombre de 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. Les résultats des élections sont alors valablement acquis quel que soit le nombre des votants.

17- ATTRIBUTIONS DES SIÈGES

- Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre des quotients électoraux obtenus par elle. Au cas où aucun siège n'a pu être pourvu, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Plus forte moyenne de la liste = nombre de voix obtenues par la liste / (nombre de sièges obtenus + 1).

En cas d'égalité des moyennes : Dans le cas où deux listes ont obtenu la même moyenne et où 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.

En cas d'égalité 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 deux candidats.

Ordre d'inscription sur la liste : Au sein d'une liste, les sièges sont attribués aux candidats dans l'ordre de leur inscription sur la liste.

Les délégués suppléants : Lors de la proclamation des résultats, les délégués suppléants sont désignés nommément par chaque délégué titulaire dans l'ordre donné par les listes de candidature.

Un seul délégué titulaire et un seul délégué suppléant : Si les élections portent sur un seul délégué titulaire et un seul délégué suppléant, pour une ou plusieurs catégories de salariés et s'il n'y a qu'une seule liste, sont élus le délégué titulaire et le délégué suppléant ayant obtenu le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité des voix, le candidat délégué titulaire le plus âgé est proclamé élu avec son suppléant, quel que soit l'âge de ce dernier.

18- MANDAT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les délégués des salariés sont élus pour une **durée fixée par voie réglementaire**.
- Les délégués des salariés des établissements dont l'activité est saisonnière sont élus pour la durée de la campagne. Les élections doivent avoir lieu entre le 56^{ème} et le 60^{ème} jour suivant l'ouverture de la campagne.
- Le mandat des délégués des salariés est renouvelable.
- Les fonctions de délégué des salariés prennent fin en cas de **décès, retrait de confiance, démission, départ à la retraite, rupture du contrat de travail** ou à la suite d'une des **condamnations visées à l'article 438**.
- Le mandat d'un délégué des salariés peut prendre fin par le retrait de confiance une seule fois après l'écoulement de la moitié du mandat par décision, dont la signature est légalisée, prise par les deux tiers des salariés électeurs.
- Lorsqu'un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions, pour une des raisons mentionnées à l'article 435, son remplacement est assuré par le membre suppléant qui devient alors titulaire jusqu'à l'expiration du mandat de celui qu'il remplace.
- Le mandat des délégués élus à la suite d'élections partielles prend fin à la date des élections qui doivent être organisées en application de l'article 432 du code du travail.

19- MOYENS DONT DISPOSENT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués des salariés le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.
- Les délégués des salariés peuvent afficher les avis qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur les emplacements mis à leur disposition par l'employeur et aux points d'accès au lieu de travail.
- Ils peuvent également, en accord avec l'employeur, faire usage de tous autres moyens d'information.
- L'employeur est tenu de laisser aux délégués des salariés, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder **quinze heures par mois et par délégué**, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; ce temps leur étant payé comme temps de travail effectif.
- Les délégués des salariés peuvent, en accord avec l'employeur, organiser l'emploi du temps qui leur est imparti pour s'acquitter de leurs missions.
- Les délégués des salariés sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, à leur demande.

- Les délégués sont également reçus par l'employeur ou son représentant, soit individuellement soit en qualité de représentants de chaque établissement, chantier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.
- Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.
- Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués des salariés remettent à l'employeur, deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la requête du ou des salariés. Copie de cette note est transcrite par les soins de l'employeur sur un registre spécial sur lequel doit être également portée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note. Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail.

20- MISSIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La présentation des réclamations individuelles relatives aux conditions du travail ;
- La saisine de l'inspecteur du travail concernant ces réclamations, au cas où un désaccord subsiste ;
- Son avis sur le règlement intérieur avant sa soumission à l'approbation ;
- La consultation pour mettre en place le système d'annualisation de la durée de travail ;
- La consultation pour la réduction de la durée du travail pour crise économique passagère pendant 60 jours continus ou discontinus dans l'année ;
- La consultation sur les mesures à prendre pour éviter la réduction de la durée du travail ou pour en atténuer les effets négatifs ;
- Leur accord sur la réduction de la durée du travail pour crise économique pour une durée supérieure à 60 jours ;
- La consultation pour la prolongation de la durée quotidienne du travail pour récupérer les heures perdues suite à un arrêt collectif de l'activité pour force majeure ;
- La consultation pour la récupération des heures de travail perdues suite à un jour chômé payé ;
- La consultation sur l'établissement du planning annuel des congés payés du personnel ;
- La consultation sur les licenciements ou fermetures pour raisons économiques, technologiques ou structurelles ;
- La consultation sur les mesures à prendre pour éviter les licenciements ou en atténuer les effets négatifs ;
- Il siège au Comité d'Entreprise (CE) ;
- Il siège au Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) ;
- L'assistance de tout salarié qui le désire en cas de sanction projetée contre lui ;
- Son avis sur le fonctionnement et la gestion du service médical du travail.