



COMMUNIQUE FINAL DU POINT DE CONTACT NATIONAL MAROCAIN

CIRCONSTANCE SPECIFIQUE

LA CONFEDERATION DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CDT) A L'ENCONTRE DE L'ENTREPRISE APTIV (EX DELPHI)

23 DÉCEMBRE 2020

❖ Synthèse du communiqué final :

Le rôle du PCN marocain consiste à promouvoir l'effectivité des principes directeurs de l'OCDE par les entreprises marocaines installées au Maroc, les entreprises étrangères installées au Maroc et les entreprises marocaines installées à l'étranger.

Il constitue aussi une enceinte de médiation et de conciliation pour essayer de résoudre les conflits opposant toute personne physique ou morale à une entreprise.

Lors du traitement des plaintes, le PCN agit conformément aux Lignes directrices de l'OCDE en toute impartialité, prévisibilité et équité.

Le PCN marocain a rendu son communiqué final dans la circonstance spécifique¹ déposée par le Bureau Provincial Confédéral de Tanger relevant de la Confédération Démocratique du Travail (CDT) à l'encontre de l'entreprise Delphi qui, selon le plaignant, n'aurait pas respecté le chapitre V des principes directeurs, à savoir l'emploi et relations professionnelles.

La plainte vise l'entreprise Delphi - automotive systems, km 07, route de rabat - dont le siège se situe à Tanger au sujet du non-respect du chapitre V des principes directeurs de l'OCDE, à savoir l'emploi et relations professionnelles.

Selon le plaignant, l'entreprise n'aurait pas respecté la liberté syndicale, les droits syndicaux et aurait procédé au licenciement des salariés pour appartenance à un syndicat (06 salariés et un membre du bureau syndical représentés par le Bureau Provincial Confédéral de Tanger relevant de la CDT).

Le PCN a accepté la circonstance spécifique et a offert ses bons offices aux parties, sans que ces bons offices (médiation, conciliation ou autre) n'aient pu avoir lieu.

L'évaluation initiale a débuté en date du 25 décembre 2018 et a pris fin le 26 mars 2019.

Le PCN a décidé de clôturer la circonstance spécifique et de dresser son communiqué final.

Le PCN a décidé de formuler un ensemble de recommandations à l'intention de l'entreprise.

¹ Une circonstance spécifique dans le jargon de l'OCDE et des PCN désigne une plainte.



❖ Procédure suivie par le PCN pour le traitement de la circonstance spécifique :

Le PCN s'efforce de réaliser le traitement de la plainte dans les meilleurs délais, à savoir 03 mois pour l'évaluation initiale, 06 mois pour les bons offices et 03 mois pour le communiqué final. Toutefois, en raison de la complexité de la plainte, des retours des parties et la collecte des informations et documents nécessaires, ce délai pourra être prolongé.

1. Évaluation initiale :

>> Lors de l'évaluation initiale, le PCN s'efforce de déterminer la recevabilité sur le plan de la forme de la plainte, notamment si la plainte mériterait ou non d'être approfondie pour que le PCN puisse offrir ses bons offices par la suite.

>> la recevabilité de la plainte ne signifie en aucun moment que les principes directeurs de l'OCDE invoqués dans la saisine n'ont pas été respectés par l'entreprise.

>> Par ailleurs, la décision de recevabilité formelle de la plainte, l'acceptation de son traitement et la décision favorable du PCN d'offrir ses bons offices aux parties ne signifient en aucun moment que le PCN décide, y compris de manière implicite, que l'entreprise a respecté ou n'a pas respecté les principes directeurs de l'OCDE.

Le 21 novembre 2018, le PCN marocain a reçu par courrier une plainte de la part du représentant du Bureau Provincial Confédéral de Tanger relevant de la Confédération Démocratique du Travail (CDT).

Le secrétariat du PCN a demandé au plaignant de présenter une requête détaillée incluant les mentions obligatoires que doit contenir une saisine, afin qu'elle soit recevable du point de vue de la forme, et en lui expliquant les procédures à suivre une fois cette requête admise.

Le secrétariat du PCN a également adressé à la CDT le formulaire type de saisine afin qu'il soit renseigné par la CDT.

A travers plusieurs échanges par email et réunions téléphoniques entre le PCN et le plaignant, les informations et documents justifiant la circonstance ont été reçus par le PCN en date du 15 décembre 2018 par courriel.

Les documents étayant la plainte ont été également communiqués au PCN par la CDT sur support papier. Ces documents concernent les contrats de travail des salariés concernés, les notifications de licenciement, la liste des salariés concernés, les convocations à une séance d'écoute et les procès-verbaux de licenciement.

Enfin, le PCN a précisé au plaignant que l'ensemble de ces documents sera transmis à l'entreprise ; le plaignant n'a pas émis d'objection à ce sujet.

Position de la CDT :

Dans le cadre de cette plainte, le plaignant invoque le non-respect du chapitre V des Principes directeurs de l'OCDE relatif à l'emploi et relations professionnelles.



De ce fait, le plaignant reproche le non-respect par l'entreprise de la liberté syndicale, les droits syndicaux et le licenciement des salariés pour appartenance à un syndicat (06 salariés et un membre du bureau syndical représentés par le Bureau Provincial Confédéral de Tanger relevant de la CDT).

Le plaignant a également précisé ses attentes par rapport à cette saisine à savoir :

- Le respect de la pratique syndicale au sein de l'entreprise.
- Le retour des membres du bureau syndical et des adhérents à leur travail au sein de l'entreprise.

Le plaignant a expliqué également la constitution du bureau syndical au sein de l'entreprise et l'élection de ses membres. Le plaignant a précisé que ces membres ont subi des pressions suite à leur affiliation syndicale et par la suite leur licenciement.

Le plaignant a informé le PCN de l'absence de toute action judiciaire à l'encontre de l'entreprise, au moment de la saisine, n'excluant pas toutefois cette option pour prévaloir les droits des salariés. Le plaignant a noté aussi que d'autres actions ont été menées auprès de la Direction Régionale de l'Emploi et l'Insertion Professionnelle de Tanger ; au cours de cette réunion, un PV a été établi notant l'absence du représentant légal de l'entreprise. Le dossier a été transmis à la Commission Provinciale de la Recherche et la Conciliation.

Pour l'étude et l'examen de la plainte, le PCN a tenu des réunions téléphoniques et physiques avec la partie plaignante, notamment pour expliquer les missions du PCN, ainsi que la procédure et les différentes étapes.

Le PCN a expliqué le rôle des bons offices que le PCN pourra offrir en vue de résoudre le conflit, notamment à travers des séances de médiation et conciliation entre les parties, tout en insistant sur le caractère volontaire du processus.

Le PCN a expliqué aussi que si une médiation aura lieu et en cas de son acceptation par les parties, elle sera prise en charge par le PCN marocain.

Enfin, le PCN a informé le plaignant que le PCN américain a été informé de la saisine et de son état d'avancement. Ceci rentre dans le cadre des règles de coordination entre les PCN.

Le PCN a pris contact avec l'entreprise Delphi 1 **le 19 février 2019** par email, pour présenter le PCN marocain, son fonctionnement et ses missions ainsi pour l'informer de la plainte qui a été déposée auprès du PCN par la CDT.

Le 25 mars 2019, le PCN a tenu une première réunion avec l'entreprise au siège du PCN. Cette réunion a été programmée à la demande de l'entreprise Delphi qui a souhaité connaître davantage la procédure et les prochaines étapes.

Le représentant de l'entreprise a présenté l'entreprise, ses activités et a également informé le PCN du projet de changement de dénomination de l'entreprise **de Delphi en Aptiv**.



Le PCN a expliqué à l'entreprise le mécanisme du PCN, son rôle, ses missions et le cadre de son travail, notamment les lignes directrices de procédure de l'OCDE. Il a également expliqué le principe du devoir de diligence.

Le PCN a rappelé les éléments que contient la plainte déposée par la CDT, son objet à savoir la pratique syndicale au sein de l'entreprise et ses attentes notamment le respect de la pratique syndicale et le retour des membres du bureau syndical et des adhérents à leur travail au sein de l'entreprise.

Le PCN a expliqué à l'entreprise les règles de coordination entre les PCN dans le cadre du traitement des circonstances spécifiques. De ce fait, le PCN a expliqué à l'entreprise qu'il a informé le PCN américain de cette plainte dans la mesure où il s'agit d'une entreprise d'origine américaine.

Le PCN a expliqué aussi que la phase initiale est achevée le 25 mars 2019 et qu'il va se prononcer sur la recevabilité de la circonstance du point de vue de la forme.

Il a informé l'entreprise que lors de la prochaine étape, le PCN va se pencher sur le fond, et qu'il offrira ses bons offices aux parties dans le cadre d'une médiation. Le PCN a expliqué qu'à l'issue de cette étape, un communiqué final établi par le PCN sera publié, mais qu'il sera au préalable remis aux parties pour avis.

Le PCN a expliqué à l'entreprise les règles de traitement par le PCN d'une plainte à savoir la transparence et a précisé que si l'entreprise estime qu'une information qu'elle juge confidentielle sera gradée confidentielle par le PCN et ne sera pas partagée. Ces informations permettront uniquement au PCN de justifier la position de l'entreprise.

Le PCN a demandé à l'entreprise si elle accepte d'engager un dialogue aussi bien avec le PCN qu'avec la partie plaignante. Cette dernière n'a pas fait d'objection.

Le PCN a demandé à l'entreprise de communiquer sa position sur cette plainte et de transmettre au PCN par email ses explications et tout document susceptible d'étayer sa position.

Les échanges du PCN avec l'entreprise ont continué par la suite par email notamment pour recueillir sa position par rapport à cette plainte.

Position de l'entreprise :

Dans ses réunions et échanges par email avec l'entreprise, cette dernière a rappelé son respect de la législation sociale notamment en matière de droits fondamentaux et de libertés de la représentation du personnel, et a informé le PCN de la politique sociale qu'elle pratique et a remis à ce dernier un certain nombre de documents pour démontrer les actions et pratiques qu'elle mène au sein de ses sites.

Concernant la plainte déposée à l'encontre de l'entreprise, notamment le volet licenciement des membres et adhérents au syndicat à cause de leur appartenance à un syndicat, l'entreprise a nié catégoriquement tout licenciement de salarié pour appartenance à un syndicat quelconque, pour la simple raison qu'elle n'a jamais été notifiée officiellement de la constitution d'un bureau syndical au sein de l'entreprise, ni reçu le dossier y afférent prévu par la législation du travail.



L'entreprise a réaffirmé son attachement au respect de droits et libertés relatifs à la représentation du personnel, affirmé qu'aucune immixtion ni entrave à la liberté syndicale ne peut être reprochée à Delphi puisque jusqu'à ce jour, l'entreprise n'a reçu, selon elle, aucun dossier officiel de constitution d'un bureau syndical.

L'entreprise a considéré qu'elle n'avait aucun litige à traiter avec la CDT, ni par le biais de la conciliation ou de l'arbitrage, prévus par la législation nationale du travail, car, selon la société ce syndicat n'a aucune existence au sein de l'entreprise.

Delphi a expliqué au PCN qu'elle a organisé des élections partielles des délégués des salariés suite à la vacance de 50 % des délégués élus en 2015. Les élections se sont déroulées d'une manière transparente sous l'égide de l'inspection du travail. Elle a par ailleurs rajouté qu'à l'occasion de ces élections aucune liste d'obédience syndicale ne s'est présentée.

L'entreprise a précisé aussi qu'elle a procédé à la constitution, juste après ces élections, des institutions représentatives prévues par le code du travail, notamment le comité d'entreprise et le comité de sécurité et d'hygiène. Les membres de ces deux institutions ont été choisis par leurs pairs librement.

Selon l'entreprise, les institutions représentatives du personnel (Délégués des salariés, Comité de Sécurité et Hygiène, Comité d'Entreprise) fonctionnent normalement au sein de l'entreprise dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par la loi.

A cet effet, les délégués des salariés et les membres des comités ont bénéficié tous de plusieurs séances de formation, afin de leur permettre de maîtriser leur rôle et attributions et d'acquérir les aptitudes et compétences nécessaires à une bonne gouvernance des relations professionnelles au sein de l'entreprise.

S'agissant du licenciement des salariés concernés par la plainte, l'entreprise a précisé que ces salariés ont été licenciés à diverses occasions pour raison de fautes graves justifiant leur renvoi. Les fautes reprochées aux salariés par l'entreprise, selon celle-ci, portent à chaque fois sur un constat de faits contraire aux règles disciplinaires internes, et en aucun cas à l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise.

L'entreprise a précisé qu'elle est disposée de mettre à la disposition du PCN toutes les procédures de licenciement des salariés concernés et les preuves y relatives. Les documents relatifs aux procédures de licenciement ont été remis au PCN lors d'échanges avec l'entreprise.

L'entreprise a enfin précisé au PCN que les salariés licenciés ont saisi la justice pour leur licenciement.

Le PCN a informé l'entreprise que l'engagement de procédures en parallèle par le plaignant n'empêche pas le PCN de traiter la plainte et de continuer la procédure.



Actions de coordination avec d'autres PCN :

Dans le cadre du traitement de cette plainte, et conformément au règlement intérieur du PCN marocain, celui-ci a pris contact avec son homologue PCN des Etats unis et l'a informé sur la démarche suivie ainsi que sur l'évolution du traitement de cette circonstance.

❖ Conclusion de l'évaluation initiale

>>L'évaluation initiale a commencé en date du 25 décembre 2018 et a été clôturée le 26 mars 2019.

>>Après étude des documents fournis par les parties, le PCN a estimé que la saisine remplit les critères de recevabilité tels que précisés dans son règlement interne et a décidé que la saisine mérite un examen approfondi.

>>la recevabilité de la plainte ne signifie en aucun moment que les principes directeurs de l'OCDE invoqués dans la saisine ont été respecté ou non respecté par l'entreprise.

2. Bons offices :

>>Le PCN marocain est un mécanisme extra judiciaire de résolution des conflits. Il propose ses bons offices aux parties lorsque la plainte est jugée recevable. Ces bons offices peuvent prendre la forme de médiation ou consultation entre les parties ; le PCN agit en tant que partie neutre et impartiale pour essayer de trouver une solution au conflit à travers ses bons offices.

>> Le PCN marocain formule uniquement, en cas de besoin, des recommandations et ne se prononce pas sur la violation des principes directeurs de l'OCDE par l'entreprise.

>> Par ailleurs, la décision de recevabilité formelle de la plainte et l'acceptation de son traitement et la décision favorable du PCN d'offrir ses bons offices aux parties ne signifient en aucun moment que le PCN décide, y compris de manière implicite, que l'entreprise a respecté ou n'a pas respecté les principes directeurs de l'OCDE.

Dans le cadre des bons offices, le PCN a tenu une réunion **avec la CDT le 04 avril 2019** au siège du PCN à la demande du PCN.

Lors de cette réunion, le PCN a rappelé à la CDT les étapes des procédures entamées par le PCN à cette date ainsi que les prochaines étapes. Il a également informé le plaignant des réponses que l'entreprise a communiquées au PCN à propos de la plainte.

Pour le PCN, cette réunion a été l'occasion de comprendre davantage les faits tels que reprochés par la CDT à Delphi. Les représentants de la CDT ont en effet réexpliqué le déroulement de la création du bureau syndical au sein de l'entreprise et l'élection de ses membres, des pressions que les salariés ont subi suite à leur appartenance syndicale et leur licenciement.

Les représentants de la CDT ont également informé le PCN du climat qui régnait à cette époque sur l'entreprise. Ils ont également indiqué au PCN qu'il y a eu en janvier 2019 une marche de protestation nationale de l'ensemble des centrales syndicales de l'ensemble des régions du Maroc en direction de Tanger protestant contre le non-respect des libertés syndicales au sein des entreprises de cette région.



Le PCN a enfin noté que les plaignants souhaitent le maintien de l'offre du PCN de médiation et conciliation avec Delphi.

Lors des échanges par email avec le plaignant, le PCN a communiqué le 24 juin 2019 au plaignant les réponses de l'entreprise au sujet de la saisine pour formulation de tout commentaire. Le plaignant a transmis au PCN le 25 juin 2019 par email ses commentaires par rapport aux réponses de l'entreprise. Dans ses commentaires, le plaignant insiste sur les éléments suivants:

- L'entreprise ne met en œuvre aucune politique sociale ;
- Les conditions de travail au sein de l'entreprise ne sont pas conformes aux normes minimums de santé et sécurité ;
- L'entreprise refuse tout dialogue social ;
- Les représentants des délégués ne représentent pas les salariés ; ils ont été réélus une autre fois ;
- Plusieurs écrits ont été adressés aux responsables de la région pour trouver une solution sans résultat ;
- Refus de l'entreprise de la réception du récépissé de constitution d'un bureau syndical au sein de l'entreprise ;
- Licenciement des salariés suite à leur affiliation syndicale.

Dans le cadre des bons offices également, le PCN a tenu une réunion avec les représentants d'APTIV (dénomination de l'entreprise actée à ce moment) le 02 octobre 2019, en la présence du Directeur Régional de l'Emploi dans le siège de la Délégation Régionale de l'Emploi à Tanger.

Lors de cette réunion, le PCN a rappelé son rôle et a échangé avec l'entreprise autour de la plainte déposée à son encontre. Le PCN a expliqué qu'un ensemble de documents devrait être communiqué par l'entreprise au PCN notamment pour justifier le licenciement des salariés, mais aussi pour s'enquérir de la politique sociale et syndicale pratiquée au sein de l'entreprise.

Enfin, le PCN a ajouté que le PCN établira son communiqué final suite à l'ensemble de ces éléments et pourra formuler, en cas de besoin, des recommandations à l'intention de l'entreprise pour améliorer, si nécessaire, sa gouvernance et politique sociale.

Ce communiqué final, a rappelé le PCN, se doit d'être un rapport positif pour l'ensemble des parties au conflit.

Le PCN a réitéré sa position d'organe œuvrant pour la promotion des principes de l'OCDE au sein des entreprises et s'est déclaré prêt pour accompagner l'entreprise dans ce volet.

De son côté, l'entreprise a formulé une réelle volonté de collaboration avec le PCN, que ce soit pour le traitement de la saisine ou pour le renforcement de sa gouvernance.



L'entreprise a exposé les différentes actions et initiatives menées par elle sur différents plans (social, environnemental, hygiène, sécurité, etc) et généralement sa politique et gouvernance, une politique, selon elle, conforme aux lois et standards internationaux.

Par ailleurs, l'entreprise a démontré au PCN sa volonté d'améliorer certains aspects de sa gouvernance, et s'est montrée favorable à l'accompagnement du PCN marocain lors de cette démarche.

Enfin, l'entreprise avait précisé au PCN qu'elle aurait participé de bonne foi à une médiation ou conciliation avec le plaignant si le litige portait effectivement sur un licenciement pour appartenance syndicale or il s'agit d'un licenciement pour des faits reprochés aux salariés et qui ne concernent pas l'affiliation à un syndicat.

Le PCN a tenu une seconde réunion avec le représentant de Delphi le 03 décembre 2019, dans le siège du PCN pour collecter les documents demandés par le PCN notamment pour justifier le licenciement des salariés. Les documents ont été complétés par la suite lors d'échanges d'emails avec le PCN.



❖ Rendu du communiqué final :

>> Lors de la conclusion de son communiqué final, le PCN marocain ne prend aucune décision et ne détermine en aucun cas si l'entreprise a respecté ou non respecté les principes directeurs de l'OCDE.
>>Par ailleurs, la décision de recevabilité formelle de la plainte, l'acceptation de son traitement et la décision favorable du PCN d'offrir ses bons offices aux parties ne signifient en aucun moment que le PCN décide, y compris de manière implicite, que l'entreprise a respecté ou n'a pas respecté les principes directeurs de l'OCDE.

>> Aucune médiation ou conciliation n'a eu lieu entre les parties ; l'entreprise a affirmé qu'elle était prête d'engager un dialogue constructif avec le plaignant si la plainte concernait effectivement des licenciements basés sur des motifs liés à la liberté syndicale or les licenciements étaient liés à des faits reprochés aux salariés et ne concernaient pas l'appartenance au syndicat CDT non représenté au sein de l'entreprise.

>> L'entreprise a également précisé que la justice a rendu son jugement dans les plaintes déposées auprès du tribunal en faveur des salariés. Les décisions du tribunal ont été exécutés par l'entreprise et les salariés dont le jugement leur a été favorable ont reçu l'entièreté de leurs droits.

>> Le PCN a adressé le projet de communiqué final aux parties pour avis entre novembre et décembre 2020 avant sa publication.

>> De ce fait, le PCN a décidé de clôturer la circonstance spécifique le 23 décembre 2020.

>> Dans la mesure où aucune médiation ou conciliation n'ont eu lieu, le PCN a décidé de formuler un ensemble de recommandations à l'intention de l'entreprise APTIV pour améliorer davantage certains aspects de sa gouvernance.

- ✚ **Recommandation n°1 :** Le PCN souligne que toute entreprise devrait respecter le droit des travailleurs employés de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier, et ce, conformément au chapitre V « emploi et relations professionnelles » des Principes directeurs de l'OCDE.
- ✚ **Recommandation n°2 :** Le PCN souligne l'importance de la convention collective au sein de toute entreprise, c'est un outil majeur de gouvernance professionnelle et le moyen efficace de construire une relation durable et améliorer la performance de l'entreprise.
- ✚ **Recommandation n°3 :** Sur le volet publication d'informations, le PCN encourage APTIV à communiquer sur ses activités (politique, gouvernance, charte, etc) en rendant public toutes les informations de nature extra financières, notamment sur son site web, sous réserve le respect des informations jugées confidentielles.
- ✚ **Recommandation n°4 :** Le PCN encourage APTIV à poursuivre ses efforts dans la conformité à ces standards, notamment les principes directeurs de l'OCDE.

>>Le PCN appelle APTIV à suivre ses recommandations.

>>Le PCN souhaite adresser ses remerciements aux deux parties pour leurs promptes réponses aux requêtes du PCN et pour leurs disponibilités aux différentes réunions tenues avec le PCN.

>>Le PCN encourage les deux parties à poursuivre le dialogue sur les questions soulevées ; le PCN se tient prêt à examiner toutes éventuelles futures demandes de médiation ou conciliation des parties.

>>Avec ce communiqué final, le PCN clôt cette circonstance spécifique.

Publié par :



POINT DE CONTACT NATIONAL
POUR UNE CONDUITE RESPONSABLE
DES ENTREPRISES
MAROC

Ce communiqué est disponible sur le site web du PCN marocain www.pcnmaroc.ma