

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REPUBLIQUE DU CONGO
Unité - Travail - Progrès

DIRECTION GÉNÉRALE DU
TRAVAIL

ARRETE N° 1110 MTFPSS/DGT

Relatif à l'institution des délégués du Personnel.

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Vu la Constitution du 15 Mars 1992 ;

Vu la loi n° 45/75 du 15 Mars 1975 instituant un code du travail de la République du Congo ;

Vu la loi n° 6-96 du 6 Mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi N° 45/75 du 15 Mars 1975 instituant un code du Travail de la République Populaire du Congo ;

Vu le décret n° 95/25 du 15 Janvier 1995 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu le décret n° 95/26 du 22 Janvier 1995 portant nomination des Membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 95/32 du 2 Février 1995 portant organisation des intérim des Membres du Gouvernement ;

Vu l'arrêté n° 6 055/MTERFPPS du 3 Juillet 1985 relatif au fonctionnement du Bureau Syndical dans l'Entreprise ;

Vu l'avis émis par la Commission Nationale Consultative du Travail en sa session du 24 Mai 1994 ;

ARRETE

Article 1er : Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements installés en République du Congo où sont groupés au moins sept (7) travailleurs reconnus comme tels au sens de l'article 2 du Code de Travail.

CHAPITRE I : DE LA DEFINITION DE L'ETABLISSEMENT DE L'ENTREPRISE

Article 2 : L'établissement au sens du présent arrêté s'entend d'un groupe de personnes travaillant sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice, personne physique ou morale, publique ou privée.

L'établissement est caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'usine, local, chantier de travail ou de point de rassemblement des travailleurs et non dans le sens de ville ou de circonscription.

L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) constituée pour une production de biens destinés à la vente ou à la fourniture de services rémunérés. Une entreprise peut donc comprendre un ou plusieurs établissements.

CHAPITRE II : NOMBRE DE DELEGUES

Article 3 : Le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 7 à 20 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 21 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 200 travailleurs : 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants.

Au delà de 1.000 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

Article 4 : Pour la détermination du seuil de chaque entreprise, l'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement

Cet effectif comprend :

- le personnel permanent
- les apprentis
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année l'équivalent de six (6) mois de travail au service de l'entreprise.

CHAPITRE III : ELECTION DES DELEGUES

Article 5 : Les délégués sont élus au sein de chaque établissement sur les listes établies par les organisations syndicales à défaut par les membres du personnel eux mêmes.

Il existe au moins deux collèges électoraux au sein de l'établissement, l'un groupant les ouvriers et employés, l'autre groupant les ingénieurs, les Chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Lorsque l'importance de l'établissement le justifie le nombre des collèges peut être augmenté afin de permettre séparément la représentation des ouvriers, des employés, des agents de maîtrise ou assimilés ainsi que les ingénieurs et chefs de service.

Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories fait l'objet d'un accord entre le chef de l'établissement et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord est reconnu impossible, l'Inspecteur du Travail ou son représentant légal décide du nombre de collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Article 6 : Sont électeurs les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans révolus, ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et n'ayant jamais été déchus de leurs droits civiques par décision de justice.

Article 7 : Sont éligibles les travailleurs remplissant les conditions pour être électeurs et qui ont travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

Article 8 : L'Inspecteur du Travail et des lois sociales peut à la demande du Chef d'établissement ou des organisations syndicales, les plus représentatives ou des membres du personnel, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'établissement prévues aux articles 6 et 7 dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions dans chaque collège.

Article 9 : L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année au mois de Décembre pour le mandat de l'année suivante.

Article 10 : Le vote a lieu dans l'établissement. Le jour, le lieu, les heures d'ouverture ou de fermeture du scrutin sont fixés par le Chef de l'établissement ou son représentant en accord avec les organisations syndicales.

Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du Chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel

En cas de carence constatée du Chef d'entreprise, l'Inspecteur du travail organise les élections en fixant le lieu, le jour, les heures d'ouverture ou de fermeture du scrutin.

Les listes des travailleurs électeurs et éligibles établies par les organisations syndicales les plus représentatives de l'établissement sont affichées par les soins du Chef d'établissement ou de son représentant dix (10) jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin. Ces listes doivent faire connaître les noms, prénoms, âge et durée des services des candidats ainsi que le collège syndical auquel ils appartiennent et éventuellement les dérogations accordées par l'Inspecteur du travail en application de l'article 8 ci-dessus.

Article 11 : S'il n'existe pas d'organisation syndicale suffisamment représentative au sein de l'établissement ou du collège électoral, ou si les organisations syndicales n'exercent pas leurs droits par l'affichage prévu à l'alinéa 4 de l'article 10 ci-dessus, cette carence est constatée par l'Inspecteur du Travail ou son représentant légal qui autorise le vote pour les candidats non présentés par les organisations syndicales.

Il en est de même lorsque le nombre de votants au premier scrutin est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

Article 12 : Les travailleurs dont leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes énumérées à l'article 47 du Code du Travail peuvent voter par procuration.

Article 13 : L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppé.

Il est procédé aux votes des membres titulaires et suppléants en même temps à la représentation proportionnelle.

Article 14 : Chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives, séparément ou en commun.

Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui de siège. Le panachage est interdit. Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence. Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

Article 15 : Si le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs ou nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de deux semaines à un scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celle présentées par les organisations syndicales.

Article 16 : Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre des sièges à pourvoir.

Article 17 : Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la 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 la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article 18 : Le Chef d'établissement ou son représentant est chargé de l'organisation et du déroulement des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, de la rédaction du procès-verbal, du vote sous enveloppe et secret.

Il préside le bureau de vote et il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes prennent place au bureau assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec le représentant de l'employeur.

Le Chef d'établissement ou son représentant est tenu d'établir en triple exemplaires le procès-verbal des élections des délégués du personnel, procès-verbal dont le premier exemplaire est adressé à l'Inspecteur du travail du ressort quatre jours après la tenue du scrutin (par lettre recommandée avec accusé de réception), le second est affiché et le troisième est conservé dans les archives de l'établissement.

Article 19 : La mission incombant au Chef d'établissement en matière d'organisation des élections des délégués du personnel peut, sur sa demande et en cas d'empêchement, être confiée à une autre autorité par l'Inspecteur du travail.

CHAPITRE IV : EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Article 20 : Le Chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires 20 heures de liberté par mois pour l'exercice de leurs fonctions. Ce temps peut être augmenté en cas de circonstance exceptionnelle.

Ce temps est payé comme temps de travail et rémunéré au tarif normal s'il est pris d'accord parties en dehors de la durée légale. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article 177 (nouveau) de la loi 6/96 du 6 Mars 1996.

Article 21 : Les délégués du personnel peuvent pendant les heures de délégation se déplacer librement à l'intérieur de l'entreprise. Cependant, ils ne sont pas autorisés à provoquer un arrêt de travail des autres salariés.

Article 22 : Les délégués du personnel ont le droit de sortir de l'entreprise pour remplir leur mandat.

Toutefois, ils doivent informer le Chef d'entreprise de leurs sorties et justifier de l'accomplissement de leur mission pour obtenir le paiement des heures passées à l'extérieur.

Article 23 : L'employeur qui refuse de payer des heures accomplies pour l'exercice du mandat de délégué du personnel se rend coupable d'entrave à la liberté syndicale.

Toutefois, lorsque le crédit d'heure est utilisé par le délégué du personnel à des fins étrangères à son mandat, l'employeur est en droit de lui exiger le remboursement des sommes indûment perçues.

Article 24 : Le temps passé à des réunions convoquées à l'initiative du Chef d'entreprise ne peut être imputé sur les heures fixées ci-dessus.

Article 25 : Les délégués peuvent faire afficher les communications qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, soit sur panneaux destinés aux communications syndicales ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche. Un exemplaire de chaque communication est transmis simultanément au Chef d'entreprise.

Le contenu de la communication doit correspondre aux missions des délégués du personnel. L'employeur ne peut s'occuper de l'affichage d'une communication dont le contenu lui paraît incompatible avec les attributions des délégués ou injurieux à son égard. Il pourra cependant saisir le juge des référés dans le but d'obtenir le retrait de l'affiche.

Article 26 : Les délégués sont reçus collectivement par le Chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont reçus en cas d'urgence sur demande.

Les délégués sont également reçus par le Chef d'établissement ou son représentant sur leur demande, soit par catégorie, soit par atelier, 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 les employeurs, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cette prérogative ne comporte pas droit à rémunération.

Dans le cas où les questions soumises par les délégués du personnel au Chef d'établissement seraient du ressort d'une décision du Conseil d'Administration ou d'une Direction Générale hors du siège de l'établissement, le Directeur de celui-ci en sera particulièrement saisi par lettre recommandée et disposera d'un délai d'un mois à dater de sa réception pour apporter la réponse de l'entreprise aux questions posées sous forme d'une copie certifiée conforme de la décision qui lui aurait été adressée par ses commettants.

Article 27 : Sauf circonstance exceptionnelle les délégués du personnel remettent au Chef d'établissement ou à son représentant, deux (2) jours ouvrables au moins avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du Chef d'établissement, sur un registre de revendications de personnel. Il est mentionné dans ce même registre et dans un délai de 7 jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui peuvent en prendre connaissance.

Il doit être tenu en permanence à la disposition de l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

Article 28 : Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux (2) jours ouvrables pour la réception des délégués du personnel par le Chef d'établissement doivent s'entendre :

- Des réclamations de nature urgente telle que l'installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail.

- Des réclamations liées au climat social au sein de l'entreprise, telles que la prévention d'un trouble grave ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeurs et travailleurs.

Dans tous les cas, l'objet de l'audience devra être compatible avec les prérogatives du Chef d'établissement.

Article 29 : Lorsqu'ils sont reçus par l'employeur, les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un représentant syndical de l'établissement.

Article 30 : Lorsqu'un délégué cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à l'article 176 du Code du travail et lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie qui devient titulaire jusqu'au renouvellement du mandat des délégués de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 179 qui s'appliquent aux délégués suppléants et de la latitude visée à l'alinéa 3 de l'article 21 ci-dessus, les délégués suppléants ne bénéficient des droits et prérogatives des délégués titulaires et ne sont astreints à leurs obligations que lorsqu'ils les remplacent effectivement.

Article 31 : L'institution des délégués du personnel n'exclut pas la faculté qu'ont les travailleurs de présenter eux mêmes, leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Article 32 : Le Chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de se réunir.

Ce local pourra également servir aux délégués syndicaux les conditions d'utilisation de ce local seront déterminées par accord avec le Chef d'entreprise.

CHAPITRE V : REVOCATION ET LICENCIEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 33 : Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient. S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

Dans ce cas, le délégué titulaire est remplacé par le délégué suppléant ; des élections complémentaires sont toujours possibles à l'accord parties pour la désignation d'un nouveau délégué suppléant.

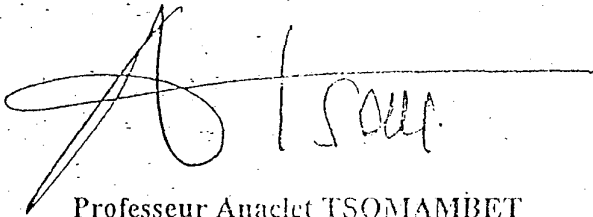
Article 34 : Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur doit être soumis à la Commission de litiges prévue à l'article 39 du Code de travail, et obéir à la procédure édictée à l'article 176 dudit code.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

Article 35 : Le Directeur Général du Travail, les Inspecteurs du Travail et des lois sociales et leurs suppléants légaux sont chargés de l'application du présent arrêté qui sera enregistré, publié au Journal Officiel de la République du Congo et communiqué partout où besoin sera.

Brazzaville, le 24 Juin 1996

Le Ministre du Travail, de la Fonction
Publique et de la Sécurité Sociale,



Professeur Anaclét TSOMAMBET