

IV-PROCEDURE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL(IRP) EN ENTREPRISE.

Ce sont les Délégués du Personnel(DP) les Comités Permanents de Concertation Economique et Social(CPCES) et des Délégués Syndicaux(DS)

A. DES DELEGUES DU PERSONNEL(291duCode du Travail)

Dans tous les établissements occupant habituellement plus de dix salariés la loi fait obligation à l'employeur et aux travailleurs d'instituer des délégués du personnel

1. ELECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont élus pour une durée de trois(3) ans renouvelable.

Un Arrêté du ministre chargé du travail fixe :

- Les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- Le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- Les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- Les moyens mis à la disposition des délégués ;
- Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
- Les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Pour des circonstances particulières après consultation de la commission consultative du travail et sur avis de celle-ci, à défaut, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs les plus représentatives, le ministre chargé du travail peut arrêter, mettre fin aux mandats des délégués du personnel d'un collège, d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activités ou d'une structure nationale. Dans ce cas, des nouvelles élections doivent être organisées dans les deux mois qui suivent la notification de l'Arrêté aux organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs concernés, sous la supervision directe des services compétents du Ministère du travail.

Les contestations relatives à l'électorat éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales est de la compétence de l'Inspecteur du travail qui statue d'urgence.

La décision de l'Inspecteur du Travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail.

Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation du contrat de travail ou en cas de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

2. STATUT EN CAS DE LICENCIEMENT (articles 295, 296, 297 du Code du Travail)

Le licenciement d'un délégué du personnel ou de son suppléant, envisagé par l'employeur ou son représentant est subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Tout licenciement effectué sans que cette autorisation n'ait été demandée et accordée est nul et de nul effet.

La même procédure est applicable :

Aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin ;

Aux anciens délégués du personnel de l'entreprise pendant une période de six mois consécutifs à l'expiration du mandat.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur a un délai de deux jours ouvrables à compter de la date de la connaissance certaine des faits, pour prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé et saisir l'Inspecteur du Travail de sa demande d'autorisation de licenciement. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

La réponse de l'Inspecteur du travail doit intervenir dans un délai d'un mois. Pendant ce temps, le délégué est suspendu et ne doit pas apparaître dans l'entreprise. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée, à moins que l'Inspecteur du Travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un mois lui est nécessaire pour parachever l'enquête.

La décision de l'Inspecteur du Travail est susceptible de recours. Ce recours relève du contentieux administratif.

Les parties disposent d'un délai de cinq jours ouvrables à compter de la date de notification pour intenter un recours hiérarchique contre la décision de l'Inspecteur du Travail.

Elles disposent du même délai après notification de la décision de l'autorité hiérarchique pour intenter un recours juridictionnel.

Un délai d'un mois est accordé à l'autorité hiérarchique pour se prononcer.

Dans les cas où les autorités ne sont pas prononcées dans les délais l'autorisation est réputée accordée, l'employeur notifie le licenciement, il revient au travailleur d'attaquer la décision auprès des juridictions compétentes

3. MISSIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL (article 299)

Les délégués du personnel ont pour mission :

- De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaires ;
- De saisir l'Inspecteur du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle, de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ; de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.
- De donner leur avis sur les conditions des licenciements envisagés par l'employeur à la suite de mesures de compression de personnel, de ralentissement d'activité ou de réorganisation de l'entreprise. La durée considérée est rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions, ne peut excéder quinze heures par mois.

Nonobstant, les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter directement leurs réclamations et suggestions à l'employeur

B. DES COMITES PERMANENTS DE CONCERTATION ECONOMIQUE ET SOCIAL (CPCES) articles 302

Des Comités Permanents de concertation économique et sociale doivent être institués dans toutes les entreprises commerciales, industrielles, forestières, agricoles et minières, quelle qu'en soit la forme juridique, employant habituellement au moins cinquante salariés.

Cette mesure peut être étendue par voie réglementaire- aux entreprises comptant moins de cinquante salariés, aux offices ministériels, aux professions libérales et aux sociétés civiles et aux services publics à caractère commercial et industriel ; y compris les services exploités en régie.

Des sections du Comité permanent de concertation économique et sociale peuvent être créées par arrêté du Ministre chargé du Travail dans les agences de l'entreprise comptant au moins vingt-cinq salariés.

Ces sections, composées du chef d'agence, d'un représentant des cadres et de deux représentants des autres salariés de l'agence ; seront plus spécialement chargées de veiller à la bonne exécution des dispositions qui seraient adoptées par le Comité permanent de concertation économique et sociale.

MISSIONS D'UN CPCES

- Etudier, proposer et donner son avis sur toute mesure relative à l'organisation générale du travail, à la productivité, à la rentabilité, à l'amélioration de la qualité de la production, à l'utilisation des installations, à l'introduction des innovations et des machines nouvelles, à l'utilisation rationnelle et efficiente des ressources humaines de l'entreprise, à la discipline et à la condition des travailleurs, à l'exception des questions relatives aux salaires ;
- participer, en liaison avec le Ministère compétent, à l'élaboration des programmes de formation professionnelle et de perfectionnement du personnel ainsi qu'à toute mesure propre à renforcer la responsabilité des travailleurs dans les tâches dont ils ont la charge . Le comité de concertation économique et sociale peut attirer l'attention du chef d'entreprise sur les mérites particuliers des salariés de l'entreprise qui se sont distingués par leur ardeur au travail, leurs initiatives, leurs performances ;
- contrôler ou assurer la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, propre la création ou la suppression de toute œuvre sociale de l'entreprise.

Tout travailleur de l'entreprise peut faire au Comité permanent de concertation économique et sociale toute suggestion rentrant dans le domaine des ses missions ci-dessus définies par l'intermédiaire, soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Le Comité permanent de concertation économique et sociale est, en outre, obligatoirement informé des questions intéressant la gestion, la situation financière et la marche générale de l'entreprise.

A cet effet, le chef de l'entreprise est tenu de faire au moins une fois l'an un exposé d'ensemble sur la situation et l'activité de l'entreprise, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il est également tenu de communiquer au comité ; avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi

que tous les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Il peut formuler toutes observations utilisées qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Le président du Comité est tenu de rendre compte à la séance suivante, de la suite réservée aux propositions qui lui ont été présentées lors de la réunion précédente

COMPOSITION D'UN CPCES

La composition des comités permanents de concertation économique et sociale est fixée par décret pris sur proposition du Ministre chargé du Travail

Les membres sont tenus au secret professionnel, sous peine de sanctions prévues par la législation en vigueur, pour tous les renseignements de nature confidentielle dont ils auront pris connaissance à l'occasion de leurs fonctions.

Le chef de l'entreprise doit mettre à la disposition du Comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat

Celles-ci à des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au Comité. Ces commissions sont présidées par un membre titulaire ou suppléant dudit Comité.

MEMBRE DU CPCES : TRAVAILLEUR PROTEGE EN CAS LICENCIEMENT

Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du Comité permanent de concertation économique et sociale devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du Comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort

Seront passibles d'amende ou d'un emprisonnement, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 302 du présent Code

C. DES DELEGUES SYNDICAUX articles 301 ET 302

Les syndicats professionnels peuvent être représentés au sein de l'entreprise par des délégués syndicaux. Les modalités de leur désignation, de l'exercice de leur mission ainsi que la durée de leur mandat sont déterminés par les conventions collectives

Les délégués syndicaux, sont également des travailleurs protégés au même titre que les délégués du personnel, les membres du CPCES en cas de licenciement.