

Chapitre 4 : LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Il s'agit des délégués du personnel et des syndicats.

I- Les délégués du personnel

A. Le nombre de délégués du personnel

Leur nombre varie en fonction du nombre des travailleurs dans l'entreprise.

- De 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- De 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants
- De 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants.
- De 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 suppléants
- De 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 suppléants
- De 501 à 1000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 suppléants
- Au-delà de 1000 salariés, il faut un titulaire et un suppléant par tranche de 500 salariés supplémentaires.

Le délégué suppléant est élu dans les mêmes conditions que le titulaire qu'il remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, changement de catégorie professionnelle...

B. L'élection des délégués du personnel

L'élection des délégués du personnel n'est possible et obligatoire que dans les établissements ou entreprise de plus de 10 salariés.

Les délégués du personnel sont élus pour deux ans et sont rééligibles.

C'est l'employé qui doit faire organiser les élections. Il y a en générale deux collèges électoraux distincts. L'un élit le délégué des employés et ouvriers, l'autre le délégué des agents de maîtrise, cadres et ingénieurs.

Le collège électoral qui doit participer au vote est constitué de tous les travailleurs de l'entreprise permanente ou temporaire rémunérés à l'heure, les apprentis les travailleurs engagés à l'essai...

1) Les conditions pour être électeur

Ses conditions concernent les travailleurs des deux sexes.

- Etre âgé de 18 ans révolu
- Avoir travaillé au moins 6 mois dans l'entreprise
- Jouir de ses droits civiques

2) Les conditions pour être éligible

- Etre ivoirien et avoir 21 ans révolus
 - Avoir travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant 1 ans et parler le français.
 - Ne pas être le parent ou l'allié (belle famille) du chef d'entreprise
- Le vote se fait au scrutin secret. S'il n'a pas été présenté par un syndicat, il peut être révoqué sur une pétition écrite signée par la majorité de son collègue électoral.

C. Les attributions du délégué du personnel

- Il doit présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives qui ne sont pas satisfaites.
- Il doit faire des suggestions qui tendent à améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise.
- Il doit saisir l'inspecteur du travail pour l'application de la législation du travail etc...
- Il doit veiller aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.
- Il accompagne, l'inspecteur du travail dans les visites dans l'entreprise.

D. Les moyens actions du délégué du personnel

- L'employeur doit laisser le temps nécessaire au délégué pour l'exercice de sa fonction. Ainsi, 15h/mois de temps libre doivent lui être accordées par l'employeur. Ces 15h/mois sont payées comme temps de travail.

NB : si ces 15h n'ont pas été utilisées au cours du mois, elles ne peuvent pas être récupérées au mois suivant par le délégué du personnel.

- L'employeur est tenu de recevoir les délégués une fois par mois. Un local doit être mis à leur disposition ainsi que des panneaux pour l'information des salariés (affichage) par l'employeur.

E. La protection du délégué

La protection instituée par l'article 61-7 du code du travail concerne :

- Le délégué titulaire et son suppléant pendant la durée de leur mandat (2 ans).
- Les anciens délégués pendant une période de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat.
- Les candidats à la fonction de délégué présentés au premier tour, c'est-à-dire dès la publication des listes de candidature pendant une période de 3 mois.

L'article 61-7 du code de travail prévoit :

Pour le licenciement d'un délégué du personnel ou de son suppléant, l'employeur doit suivre une procédure obligatoire qui consiste à demander l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. L'employeur ne peut rompre le contrat par d'autres moyens.

La mise en œuvre de ce licenciement comporte deux modalités.

1) Le licenciement sans mise pied préalable

Elle suppose l'absence d'une faute lourde commise par le salarié. Dans ce cas, l'employeur doit demander obligatoirement une autorisation préalable à l'inspecteur du travail avant de licencier le délégué du personnel qui reste à son poste, en attendant la décision de l'inspecteur. A défaut de cette autorisation son licenciement est abusif.

2) le licenciement avec mise à pied préalable

Ce licenciement n'est possible que si le délégué a commis une faute lourde.

Dans cette hypothèse, l'employeur doit prononcer immédiatement la mise en à pied provisoire du délégué en attendant l'autorisation demandée à l'inspecteur du travail. Il doit donc signifier par écrit au délégué du personnel sa mise à pied en indiquant avec précision la faute lourde qu'il lui reproche.

Le contenu de la décision de l'inspecteur du travail dans le licenciement du délégué du personnel

L'inspection du travail peut, soit autoriser, soit refuser le licenciement.

Cependant, la loi n'a pas imposé un délai à l'inspecteur, aussi il peut arriver que l'employé reste pensant longtemps sans obtenir la réponse de l'inspecteur. Exemple 5 mois après.

Dans ce cas l'employeur, peut saisir le ministre du travail qui est le supérieur hiérarchique de l'inspecteur pour prendre des décisions sur la demande de licenciement.

Par ailleurs, lorsque que l'inspecteur est saisi par l'employeur, il procède à une enquête contradictoire en interrogeant le délégué du personnel ainsi que l'employeur ou son représentant. Cela lui permet d'apprécier la faute du salarié.

a. L'autorisation accordée par l'inspecteur

❖ En absence de faute lourde

Cette autorisation rend le licenciement légitime.

❖ En cas de faute lourde

Le licenciement prend effet à partir de la date de la décision de l'inspecteur (après l'autorisation préalable) et non à la date d mise à pied.

b. Le refus de l'autorisation

❖ En absence de faute lourde

Etant donné la présence de délégué du personnel dans l'entreprise, il ne se pose pas de problème de salaire. Cependant si l'employeur rompt le contrat malgré le refus, le licenciement est abusif.

❖ Encas de faute lourde

Le refus du licenciement prive la mise à pied provisoire de tout effet (Nul).

L'employeur doit verser par conséquent les rémunérations que le délégué du personnel a perdues pendant la suppression de son contrat.

c. Les conséquences en cas de refus d'autorisation

Le délégué du personnel licencié sans autorisation de l'inspecteur doit être réintégré dans son emploi. A défaut l'employeur, doit lui verser en plus des autres droits :

- 12 mois de salaire s'il a une ancienneté de 5 ans
- 20 mois de salaire s'il a une ancienneté de 10 ans
- 2 mois de salaire par année supplémentaire après 10ans d'ancienneté de 36 mois de salaire.

3) *Le licenciement du délégué du personnel dans le cadre d'un licenciement collectif*

Lorsque le licenciement collectif pour cause économique compte parmi les salariés des travailleurs protégés tels que le délégué du personnel, l'employeur doit mettre en œuvre cumulativement la procédure spécifique d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et la procédure de licenciement collectif.

II- LES SYNDICATS

A. Définition

On peut définir le syndicat comme un groupement de personnes (travailleurs ou employeurs ou exploitants indépendants qui n'emploient pas de personnel), ayant exclusivement pour objet, la défense des intérêts professionnels, collectifs ou individuels de ses membres.

B. Les attributions

1) La défense des intérêts professionnels individuels ou collectifs de leurs membres

Elle peut porter sur :

- L'organisation du travail (heures, sécurité...)
- La rémunération du travail
- Les différents individuels ou collectifs du travail.

Le syndicat peut pour cela décréter la grève.

2) La représentation des travailleurs

Ils représentent les travailleurs au sein de certaines commissions ou comité. Exemple, la commission consultative du travail, le comité d'hygiène et de sécurité, le conseil d'administration de la CNPS .Ils peuvent représenter ou assister un adhérent au près du tribunal du travail...

3) Les attributions sociales

Ils peuvent créer des organismes d'aide aux salariés retraités ou en exercice. Exemple les caisses de secours mutuel, les caisses de retraite...

C. La protection des délégués syndicaux et la dissolution des syndicats

Les syndicats peuvent s'unir pour former une fédération de syndicats ou une confédération de syndicats ou union nationale. Exemple l'UGTCI et la FESASI.

1) La protection des délégués syndicaux

Le délégué syndical est désigné par les syndicats au sein de l'entreprise ou de l'établissement qui compte au moins 100 travailleurs. Au-delà de ce nombre, il est désigné 1 supplémentaire par tranche de 300 travailleurs, sans toutefois dépasser 3 délégués syndicaux maximum fixés par la loi. Le délégué a pour rôle d'assurer la représentation de son syndicat au sein de l'entreprise aussi bien envers l'employeur qu'envers les travailleurs. Son mandat dure aussi longtemps que son syndicat demeure majoritaire au sein de l'entreprise. Le délégué syndical bénéficie de la même protection que le délégué personnel contre le licenciement. Les anciens délégués sont protégés pendant 6 mois après expiration de leur mandat.

Le cumul du mandat du délégué syndical et celui de délégué du personnel est interdit.

2) La dissolution des syndicats

Le syndicat peut être dissous par la volonté de ses membres (dissolution volontaire), par une décision statutaire (statut), ou par le tribunal. Les biens du syndicat dissous sont dévolus en conformité avec les statuts, à défaut suivants les règles déterminées par l'assemblée générale. Cependant, en

aucun cas, ils ne peuvent être repartis entre les membres adhérents du syndicat.

@@@@@@@@@@@@@@

Chapitre 5 : LES CONFLITS

Les différends ou conflits du travail sont des désaccords qui surviennent entre employeurs et salariés. Il en existe deux :

- Les conflits individuels qui opposent un seul travailleur à son employeur ou des travailleurs entre eux.
- Les conflits collectifs qui opposent un groupe de travailleurs à leur employeur ou aux employeurs.

I- LE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS

Les conflits individuels sont des conflits nés entre employeurs et travailleurs à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage, ainsi que les conflits relatifs aux conventions collectives et les conflits entre salariés nés à l'occasion du travail.

Ces conflits peuvent être réglés à l'amiable devant l'inspecteur du travail, à défaut ils seront par les tribunaux du travail.

A. Le règlement amiable devant l'inspecteur du travail

La partie au conflit qui s'estime lésée peut s'adresser à l'inspecteur du travail qui va chercher un règlement (solution amiable ou conciliation). Un procès verbal (PV) de conciliation est établi par l'inspecteur et est signé par les parties si l'on aboutit à une conciliation.

Par contre si le désaccord subsiste, l'inspecteur dresse un PV de désaccord ou de non conciliation qui est au tribunal.

La procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail pour les conflits individuels n'est pas obligatoire.

B. Le règlement devant le tribunal du travail

Les parties peuvent directement présenter leur plainte au greffe du tribunal et le président les cite à comparaître dans un délai de 12 jours.

Le tribunal tente d'abord la conciliation. S'il réussit, un PV est rédigé séance tenante et le litige qui est réglé à l'amiable prend fin.

S'il échoue, alors le tribunal va procéder au jugement de l'affaire en séance publique à une date ultérieure. Les voies de recours (VR) sont possibles contre des jugements :

L'opposition en cas de défaut (10 jours).

- L'appel. Il a lieu dans les 15 jours à compter de la signification du jugement. (l'appel est possible lorsque le montant du litige excède 10 fois le SMIG mensuel) ;
- Le pouvoir en cassation

La procédure devant le tribunal du travail et devant la cour d'appel est gratuite.

En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire.

II- LE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs qui sont la grève et le lock-out sont plus graves que les conflits individuels

. C'est la raison pour laquelle ils sont réglés par des procédures spéciales. C'est après l'échec des procédures qu'on aboutit soit à la grève soit au lock-out.

A. La conciliation

Tout conflit collectif du travail est obligatoirement soumis à la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail. Elle ne peut excéder 5 jours ouvrables à compter de la notification du différend au préfet.

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties, un PV est établi et signé par elles. En cas d'échec, on a recours soit à l'arbitrage soit à la médiation.

B. L'arbitrage

6 jours après l'échec de la conciliation, les parties peuvent se mettre d'accord pour le choix d'un arbitre dont elles s'engagent à respecter les décisions.

L'arbitre est un particulier qui est occasionnellement choisi par les parties au conflit comme juge ou un comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres. La décision de l'arbitre (sentence Arbitrale) doit être rendue dans un délai de 12 jours. Elle est notifiée aux parties par lettre recommandée par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail (48 h). Elle s'exécute comme une décision de justice.

C. La médiation

Si les parties refusent l'arbitrage, la médiation peut être engagée par la partie la plus diligente qui doit saisir le préfet. Ce dernier, doit informer immédiatement et par tous moyens le ministre du travail. Le préfet va demander aux parties de désigner un médiateur dans un délai de six jours. En cas de désaccord sur le choix du médiateur, le préfet désigne lui-même le médiateur sur la liste de personnalités choisies pour assurer les fonctions d'arbitre (arbitre unique ou comité arbitrale). Le médiateur mène son enquête et rend dans un délai de 12 jours sous forme de recommandations, un projet de règlement. Si les parties acceptent les recommandations, le conflit est réglé.

D. L'arbitre obligatoire (article 81-11 code de travail)

Si le président de la république estime que la grève ou le lock-out risque d'être préjudiciable (graves conséquences) à l'ordre public ou à l'intérêt général, il peut décider de soumettre le différent un comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres. Cette circonstance est possible lorsque :

- La grève touche un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des personnes.
- Lorsqu'il y a crise nationale aiguë.