

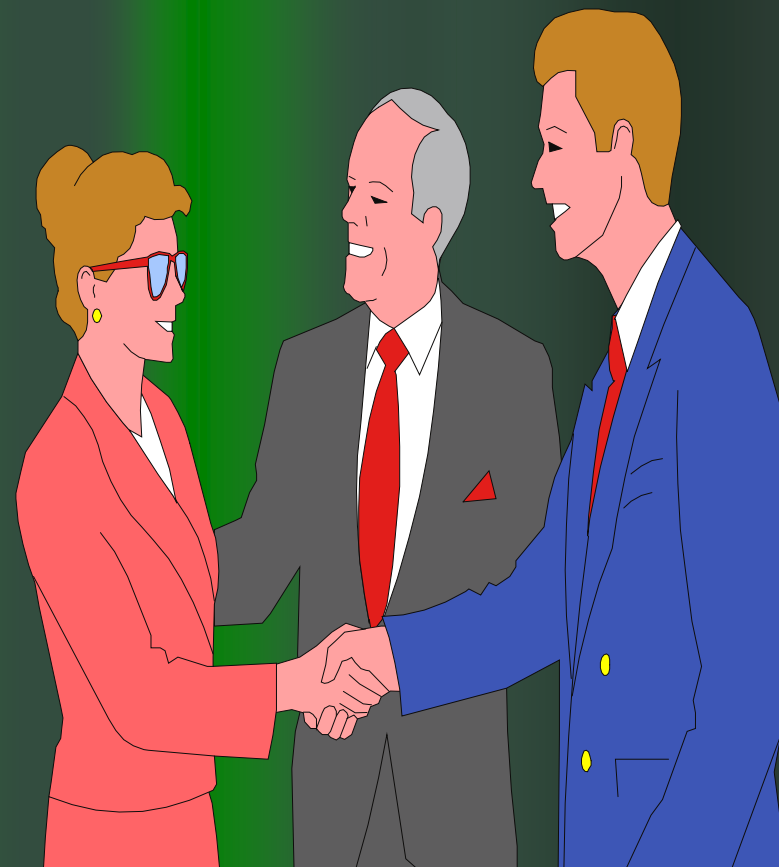
SUTTAAAS – ITF – CDSL

SUTAS@SENTOOWWW.SUTAAS.ORG /SUTAAS@SUTAAS.ORG/.SN

SIEGE SOCIAL , 2 AVENUE CARDINAL YACINTHE THIANDOUM 1er ETAGE APPT 2
BP 29859 TEL 8674522

SYNDICAT UNIQUE
DES TRAVAILLEURS
DES TRANSPORTS AERIENS
ET ACTIVITES ANNEXES
DU SENEGAL
(S.U.T.T.A.A.A.S)

LA FORMATION
SYNDICALE
AU CŒUR
DES REFLEXIONS
ET ACTIONS
DU S.U.T.T.A.A.S



REALISE PAR BAYLA SOW, SECRETAIRE GENERAL SUTTAAS
DAKAR – SEPTEMBRE 2006

MERCI DE L'ENRICHIR PAR VOS COMMENTAIRES ET REFLEXIONS

LES DELEGUES DU PERSONNEL



Pourquoi l'institution des Délégués du Personnel ?

- L'entreprise est une entité économique mais aussi sociale car constituée d'hommes et de femmes qui ont des besoins, des aspirations, des droits et des obligations
- Pour assurer la représentation des salariés dans l'entreprise, le législateur français a mis en place, en 1937 l'institution des Délégués du Personnel
- Au Sénégal, les textes de référence concernant les Délégués du Personnel :
- Le Code du Travail (articles L.211 à L.219),
- Le Décret 67-1360 du 9 décembre 1967 et le Décret 83-680 du 29 juin 1983 abrogeant et remplaçant l'article 10 du Décret n°67-1360 du 9 décembre 1967,
- La Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (Article 70), les Conventions Collectives (Convention Collective des Transports Aériens),
- les Accords d'Entreprises et les Accords d'Etablissements

Qui doit mettre en place les Délégués du Personnel ?

- Les DP doivent obligatoirement être mis en place dans tout établissement comportant au moins 11 salariés. Ce seuil est apprécié sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années précédentes. Cependant, par voie conventionnelle, rien n'empêche l'employeur de mettre en place une telle institution alors même que ce seuil ne serait pas atteint
- L'employeur est tenu d'organiser les élections de DP, qu'il le veuille ou non, que les salariés le souhaitent ou pas
- L'employeur peut être invité à tout moment par un salarié ou un syndicat de la branche d'activité à organiser des élections de DP; dans ce cas, il est tenu d'engager la procédure légale de convocation des élections de DP

C'EST QUOI UN ETABLISSEMENT ?

- Les DP sont obligatoirement élus dans les établissements assujettis à la loi n°61-34 du 15 juin 1961, installés sur le territoire de la République du Sénégal et où sont groupés au moins 11 travailleurs
- L'établissement se définit comme un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique, peu important que la gestion du personnel soit centralisée à un autre niveau, dès qu'il existe sur place un représentant de l'employeur pour recevoir les réclamations des DP et transmettre celles auxquelles il ne pourrait pas donner suite.
- D'une façon générale, l'établissement distinct suppose une autonomie de gestion, un caractère de stabilité, une communauté de salariés ayant des intérêts communs, un responsable local en mesure d'examiner les requêtes du personnel qu'il dirige ou de transmettre à l'échelon supérieur celles pour lesquelles il n'a pas compétence, peu important, du reste que la gestion soit centralisée à un autre niveau, une implantation géographique distincte.
- Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une localité ou dans un cercle d'un rayon d'action de 10 Kilomètres et lorsqu'ils ne comportent pas, pris séparément, plus de 10 travailleurs, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses DP

QUEL EFFECTIF POUR LA DETERMINATION DU NOMBRE DE DP ?

- Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)
- Les apprentis, les travailleurs engagés à l'essai, les travailleurs horaires, journaliers et saisonniers , travaillant de façon régulière dans l'établissement et y totalisant 6 mois de travail dans l'année
- Les gérants ou représentants liés par contrat de travail ou de fait
- Sont exclus du calcul de l'effectif , les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim ayant pour mission de remplacer un travailleur absent
- Sont intégrés au prorata de leur temps de présence, les travailleurs en CDD, les travailleurs intérimaires et les travailleurs à temps partiel

QUEL EST LE NOMBRE DE DP ?

- De 11 à 25 travailleurs – 1 DP Titulaire (DP.T) et 1 DP Suppléant (DP.S)
- De 26 à 50 travailleurs – 2 DPT et 2 DPS
- De 51 à 100 travailleurs – 3 DPT et 3 DPS
- De 101 à 250 travailleurs – 5 DPT et 5DPS
- De 251 à 500 travailleurs – 7 DPT et 7DPS
- De 501 à 1000 travailleurs – 9 DPT et 9 DPS
- A partir de 1001 travailleurs , un DPT et un DPS par tranche supplémentaire de 500 travailleurs

QUI ELIT LES DP ?

- Tout travailleur âgé de 18 ans révolus, ayant travaillé six mois, au moins dans l'entreprise et n'ayant pas été l'objet d'une condamnation préventive des droits civiques

NB: Sur les conditions d'ancienneté, L'Inspecteur du Travail peut accorder des dérogations au cas où leur application réduirait à moins du quart le nombre d'électeurs

- Les électeurs sont répartis en deux collèges électoraux :
 - Collège des ouvriers et employés
 - Collège des ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés

NB: Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par des conventions collectives existantes ou par des accords passés entre les organisations patronales et ouvrières

QUI EST ELIGIBLE DP ?

- Etre électeur âgé de 21 ans révolus, être de nationalité sénégalaise ou ressortissant, d'un Etat signataire d'un traité accordant la réciprocité, savoir lire et écrire, avoir accompli 12 mois de service dans l'entreprise, sans interruption

NB:

- Ne sont pas éligibles , pour une catégorie de personnel, que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette catégorie ou collège. Ne sont pas éligibles : ascendants, descendants, frères ou alliés au meme degré du chef d'entreprise
- Des dérogations aux conditions particulières peuvent être accordées pour l'éligibilité , dans les mêmes conditions que pour l'électorat

Quelles sont les procédures électorales ?

- **Le scrutin des DP a lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat . Le vote a lieu dans l'établissement .Le chef d'établissement ou son représentant doit annoncer par lettre aux organisations syndicales son intention d'organiser les élections , avec ampliation à l'inspection du travail du ressort**
- **La fixation de la date, du lieu et des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin doit faire l'objet d'un accord préélectoral avec les organisations syndicales; a défaut , L'Inspection du Travail du ressort, tente une conciliation et en cas d'échec, statut.**
- **15 jours avant la date du scrutin, la date, le lieu et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont annoncés, aux travailleurs par voie d'affichage**
- **4 jours au moins avant la date du scrutin, les organisations syndicales doivent transmettre, sous peine d'irrecevabilité les listes de leurs candidats**
- **3 jours au moins, avant la date du scrutin, les listes des candidats doivent être affichés**

Quelles sont les caractéristiques du scrutin ?

- Scrutin secret, sous enveloppe, avec votes séparés pour les DPT et DPS pour chaque collège électoral, de listes, à deux tours avec représentation à la proportionnelle
- Le vote par correspondance est accepté pour les travailleurs qui ont des occupations hors de l'établissement ou dont le contrat de travail est suspendu
- Le panachage est interdit
- La possibilité de rayer des noms ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats est admise

Comment s'effectue la répartition des sièges ?

- Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Quotient électoral = nombre de suffrages valablement exprimés/nombre de sièges à pourvoir.
- 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. Moyenne = nombre de voix obtenu par chaque liste / nombre de sièges attribués à chaque liste + 1. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues ; le premier siège non pourvu, est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne; procédé valable pour chacun des sièges non pourvus.
- Dans le cas où des 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 2 candidats susceptibles d'être élus

Quelles conditions de validité des résultats du scrutin ?

- Au premier tour, si le quorum n'est pas atteint (nombre de votants moins bulletins blancs et nuls inférieur à la moitié des inscrits), il sera procédé à l'organisation , dans un délai de 15 jours d'un second tour . NB : Quorum = moitié des inscrits
- Au 2ème tour, des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales peuvent concourir à côté de celles des organisations syndicales ; au 2ème tour, le quorum n'est plus exigible

Quelle est la composition du bureau de vote ?

- Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections ; il préside le bureau de vote
- Le président du bureau de vote est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence qui assiste au vote, au dépouillement du scrutin et signe le procès-verbal à envoyer sous huitaine à l'Inspection du Travail

Qui est responsable du contentieux électoral ?

- Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des DP, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du Tribunal du Travail qui statue en urgence et en dernier ressort
- La décision du Tribunal du Travail doit être motivée et elle est susceptible d'un recours en cassation dans les formes et délais prévus pour les pourvois en cassation en matière sociale

Quelle est la durée du mandat des DP ?

- Le mandat de DP est de trois ans et il est renouvelable
- Le mandat prend fin à l'expiration des trois ans, par démission, par révocation de l'organisation syndicale ou du collège électoral qui l'a présenté ou élu et par perte des conditions requises pour l'éligibilité
- Lorsqu'un siège est vacant, il y a lieu, sans délai de procéder à l'organisation d'élections complémentaires

Quelle mission et quelles attributions pour les DP ?

- Les DP ont pour mission principale, la représentation des travailleurs. Pour exercer correctement cette mission, le législateur a défini un certain nombre d'attributions légales pour les DP; attributions qui peuvent être enrichies par les conventions collectives
- Les DP peuvent présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives non satisfaites sur l'ensemble du droit social aussi bien pour son application que pour son amélioration.
- Les DP ont le pouvoir de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à la bonne marche de l'entreprise.
- En l'absence du CHST, les DP doivent veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs, à la sécurité sociale et proposent toutes mesures utiles à ce sujet. Les DP peuvent saisir L'Inspection du Travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.
- Les DP sont consultés pour avis, lors de l'élaboration du règlement intérieur et des licenciements pour motif économique, sauf dispositions conventionnelles plus favorables; les DP n'ont pas une fonction délibérative mais simplement consultative

Quels moyens matériels pour les DP ?

- Heures de délégation : 20 heures (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) par mois non cumulables, payés comme temps de travail avec obligation d'informer l'employeur avant toute utilisation
- Un local et un mobilier
- Le chef d'établissement ou son représentant est tenu de recevoir, au moins une fois par mois et collectivement tous les DP. Sur leur demande, les DP peuvent être reçus, pour raisons exceptionnelles et urgentes par le chef d'établissement ou son représentant. Les DP doivent remettre deux jours avant la réunion mensuelle, une note exposant sommairement l'objet de leurs demandes. Les demandes et les réponses devront être consignées et transcrites sur un registre spécial tenu par l'employeur et mis à la disposition des travailleurs et de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Les DPS peuvent assister aux réunions avec l'employeur; en outre les DP, peuvent, sur leur demande et après rendez-vous fixé par l'employeur, se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale qui a présenté leurs candidatures
- Pour la communication avec les travailleurs, les DP doivent disposer d'un tableau d'affichage

Quelle protection juridique pour le DP ?

- Dans l'accomplissement de sa mission, le DP est exposé et peut faire l'objet de mesures de représailles pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail qui constitue le support juridique de ses fonctions . C'est pourquoi, le législateur a imposé le principe d'une autorisation obligatoire et préalable de licenciement que l'employeur doit demander et obtenir de l'Inspecteur du Travail
- Cette protection concerne les DP en fonction (titulaires comme suppléants, les candidats aux fonctions de DP entre la date de remise des listes à l'employeur et celle du scrutin et les DP dont le mandat a expiré (entre la fin du mandat et trois mois après l'expiration). Certaines conventions collectives prévoient , toutefois que le DP ne peut être muté contre son gré, pendant la durée du mandat, sauf appréciation de L'Inspecteur du Travail du ressort

Quelles procédures en matière de licenciement d'un DP ?

- La demande de licenciement d'un DP doit être faite par écrit à l'Inspection du Travail du ressort qui doit rendre sa décision dans les 15 jours (30 jours si expertise est sollicitée par l'inspecteur) suivant le dépôt de la demande. Le défaut de réponse dans le délai vaut autorisation implicite de licenciement. L'Inspecteur du Travail est tenu de motiver sa décision d'autorisation ou de refus du fait de son caractère définitif.
- L'employeur est tenu de notifier au DP dont il envisage le licenciement son intention de demander l'autorisation de licenciement

Quelles sanctions si les procédures ne sont pas respectées par l'employeur ?

- Tout licenciement d'un DP opéré sans autorisation ou en dépit du refus de l'Inspecteur du Travail est nul; en conséquence le DP doit être réintégré dans son emploi et dans sa qualité de représentant du personnel et tous les salaires doivent lui être payés allant de la date du départ de l'entreprise jusqu'à sa réintégration
- A défaut de sa réintégration, dans les 15 jours suivant la notification de la décision de refus de licenciement de l'Inspecteur ou de la décision du Ministre infirmant l'autorisation, donnée ou de la mise en demeure faite par L'Inspecteur de réintégrer le DP lorsque l'employeur n'a pas fait la demande; ce dernier est tenu de verser une indemnité supplémentaire variable l'ancienneté du DP : de 1 à 5 ans (12 mois), de 5 à 10 ans (20 mois) et au - delà de 10 ans (2 mois par année d'ancienneté avec un maximum de 36 mois)

De quels recours disposent les parties ?

- En cas de faute lourde du DP, justifiant en principe le licenciement immédiat de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement la sanction disciplinaire de la mise à pied, en attendant la décision définitive de l'Inspecteur
- La décision de l'Inspecteur, accordant ou refusant l'autorisation de licenciement, n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le Ministre du Travail. Les parties disposent d'un délai de 15 jours, à compter de la notification de la décision de l'Inspecteur pour déférer celle-ci devant le Ministre qui dispose d'un délai de 30 jours pour statuer sur le recours hiérarchique et confirmer ou infirmer la décision de l'Inspecteur
- La décision du Ministre est susceptible de recours juridictionnel en excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat qui ne peut que rejeter le recours ou annuler la décision administrative qui lui est soumise. L'appréciation du Conseil d'Etat peut porter sur la légalité de la décision et sur l'opportunité de la décision attaquée

Le DP peut-il saisir le Tribunal du Travail ?

- Parallèlement à la décision du Conseil d'Etat (annulation décision autorisation licenciement ou confirmation refus autorisation), le DP irrégulièrement licencié peut saisir le Tribunal du Travail pour réclamer, outre sa réintégration, le paiement des salaires correspondant à la période de son éviction et des indemnités supplémentaires à titre de pénalités (non exclusives du prononcé d'astreintes)
- En cas de licenciement autorisé pour faute du DP, le Tribunal du Travail reste compétent pour apprécier le degré de gravité de la faute commise afin d'accorder ou non les indemnités de préavis ou de licenciement

Quelle protection pénale contre l'entrave à la libre désignation des DP et à l'exercice régulier de leurs fonctions ?

- Les auteurs d'infractions aux dispositions fixant les conditions et les modalités de désignation des DP et définissant leur mission sont punies de deux façons
- S'il n'est établi à leur encontre aucune intention d'entraver leur libre désignation ou l'exercice régulier de leurs fonctions, ils s'exposent à des peines contraventionnelles
- Si une telle intention est prouvée, ils sont exposés à des peines délictuelles



FIN