

LA PROTECTION DES DELEGUE DU PERSONNEL

Présentation : HAMMADOU BALDE
Inspecteur régionale du Travail et de la Sécurité sociale de Thiès

Les délégués du personnel amenés à présenter des réclamations à l'employeur, à demander l'intervention de l'organisation syndicale ou de l'Inspection du Travail, peuvent parfois provoquer des heurts avec l'employeur, leur exposant ainsi à être victimes de décisions de licenciement.

Pour éviter qu'un employeur ne se débarrasse aisément d'un délégué du personnel encombrant, le législateur a édicté des règles d'ordre public tendant à protéger les délégués du personnel. C'est dans cet esprit que le Code du Travail (article L214 soumet tout licenciement d'un délégué du personnel à une procédure spéciale.

CHAMP D'APPLICATION DE LA PROTECTION

1. Les délégués bénéficiaires de la protection

- Les délégués du personnel en activité ;
- Les anciens délégués du personnel et les candidats aux fonctions de délégués, pendant une certaine période.

2. Cas dans lesquels le délégué est protégé

Etant donné l'enjeu de la protection des délégués du personnel, il est particulièrement important d'examiner tous les cas par lesquels l'employeur peut tenter d'échapper au respect des textes et entraver ainsi l'exercice de la mission de délégué.

- La mutation ;
- Le licenciement collectif.

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

L'article L.214, alinéa 1 du Code du Travail dispose que « l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ». Ainsi libellé, cet article comprend l'intégralité des licenciements à l'exception de certains cas où l'autorisation ne nous semble pas nécessaire :

- En cas d'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- En cas de départ de la retraite à l'âge normal fixé par la réglementation ;

1. La saisine de l'Inspecteur du Travail

- Comment saisir l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ?
- La décision de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale ;
- Délai imparti à l'Inspecteur du Travail pour prendre la décision.

2. Les voies de recours

- Le recours hiérarchique devant le Ministre chargé du Travail ;
- Le recours contentieux devant la Cour Suprême.

3. La mise à pied

Lorsqu'une faute lourde a été commise par le délégué du personnel, l'employeur est fondé à procéder une mise à pied dans l'attente de la décision définitive de l'Inspecteur du Travail.

LE LICENCIEMENT IRREGULIER ET SES CONSEQUENCES

1. Les cas de licenciement irrégulier

Si nous nous en tenons à la loi, les cas de licenciement irrégulier de délégués du personnel sont au nombre de deux :

- Le licenciement prononcé par l'employeur sans qu'une autorisation préalable ait été demandée à l'Inspecteur du Travail ;
- Le licenciement prononcé à l'employeur en dépit de la décision de refus opposé par l'Inspecteur du Travail à sa demande d'autorisation.

2. Les conséquences du licenciement irrégulier

- La nullité du licenciement ;
- La réintégration du délégué ;
- Les sanctions pécuniaires ;
- Les sanctions pénales.