

## **EXTRAIT DE LA LOI N° 2004-017 DU 6 JUILLET 2004 PORTANT CODE DU TRAVAIL**

### **Article 1er : Application matérielle**

Les dispositions du présent code s'appliquent aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail.

Les relations entre les travailleurs et les employeurs de la marine marchande et des pêches maritimes sont également régies par le présent code sous réserve des dispositions particulières du code de la marine marchande et des pêches maritimes ainsi que des textes réglementaires pris pour l'application de ce dernier.

Les fonctionnaires nommés dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ainsi que les agents contractuels de l'Etat et des établissements publics à caractère administratif ne sont pas soumis au présent code.

Les dispositions du présent code ne s'opposent pas à l'application de dispositions plus favorables qui peuvent être accordées aux travailleurs par des conventions collectives, des contrats individuels ou des usagers.

## **DELEGUES DU PERSONNEL**

### **INSTITUTION DES DELEGUES DU PERSONNEL**

#### **Article 118 : Institution dans chaque établissement**

Il est institué des délégués du personnel dans tout établissement où sont habituellement employés plus de dix travailleurs.

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

#### **Article 119 : Nombre des délégués**

Le nombre des délégués du personnel par établissement est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;

Il y aura ensuite 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

### **Article 120 : Election des délégués du personnel**

Les délégués titulaires et suppléants sont élus par le personnel de chaque établissement.

Leur mandat est d'une durée de deux ans.

Ils peuvent être réélus.

L'élection se déroule au scrutin secret et sous enveloppe. Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par organisations syndicales professionnelles les plus représentatives au sein de l'établissement pour chaque catégorie de personnel. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne.

### **Article 121 : Contestations relatives à l'élection**

Les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité des délégués du personnel, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal du travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort.

La décision du tribunal du travail est susceptible d'un pourvoi en cassation devant la cour suprême dans les formes, délais et conditions prévus par la loi pour ce recours en matière sociale.

## **MISSION DES DELEGUES DU PERSONNEL**

### **Article 122 : Fonctions**

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, des classifications professionnelles et des taux de salaires réglementaires ou conventionnels ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée 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 faire part à l'employeur de leurs avis et de leurs suggestions sur les mesures de licenciement envisagées pour motif économique. Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la

facilité de présenter eux-mêmes, individuellement, leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

#### **Article 123 : Heures de délégation**

Sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être affecté exclusivement aux tâches relatives à la mission des délégués du personnel telle que définie par la loi, les règlements et les conventions collectives.

#### **Article 124 : Arrêté d'application**

Un arrêté du ministre du travail détermine les modalités d'application des sections I et II du présent chapitre et, notamment :

- les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- les modalités de répartition entre les différents collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- les modalités pratiques de l'élection ;
- le modèle du procès-verbal de l'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir en trois exemplaires, sous huitaine, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail de son ressort ;
- les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu ;
- les moyens matériels mis à leur disposition tels que, notamment, les locaux et panneaux d'affichage ;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant.

### **LICENCIEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL**

#### **Article 125 : Autorisation nécessaire et préalable**

L'employeur doit requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort en vue de licencier un délégué du personnel.

La demande est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple dont l'inspecteur doit accuser réception par émargement de la copie.

#### **Article 126 : Faute lourde – Mise à pied**

Toutefois en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du ou des délégués concernés par le licenciement en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Si le licenciement est autorisé, il rétroagit au premier jour de la mise à pied.

**Article 127 : Décision de l'inspecteur du travail**

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit rendre une décision motivée dans les quinze jours du dépôt ou de la réception de la demande d'autorisation de licenciement.

Le défaut de notification de réponse dans ce délai vaut automatiquement sauf dans le cas où l'inspecteur notifie à l'employeur sa décision de recourir à une enquête avant l'expiration de ce délai, auquel cas celui-ci est porté à trente jours.

**Article 128 : Recours contre la décision de l'inspecteur du travail** La décision accordant ou refusant le licenciement d'un délégué du personnel dessaisit définitivement l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de la procédure d'autorisation.

Elle n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique formé devant le ministre chargé du travail dans le délai de quinze jours suivant la notification de la décision de l'inspecteur ou l'expiration du délai de quinze ou trente jours sans que l'inspecteur ait pris une décision.

**Article 129 : Décision du ministre du travail**

Le ministre chargé du travail dispose d'un délai non prorogeable de trente jours à compter de sa saisine pour rendre sa décision. Faute d'une décision prise dans ce délai, le ministre est réputé avoir confirmé la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

La décision du ministre est susceptible d'un recours pour excès de pouvoir devant la cour suprême dans les délais, formes et conditions prévus pour l'exercice de ce recours en matière administrative.

**Article 130 : Nullité du licenciement**

Est nul de plein droit tout licenciement d'un délégué du personnel opéré :

- sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ait été demandée ;
- malgré l'annulation par le ministre chargé du travail de l'autorisation du licenciement expresse ou tacite accordée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ;
- tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu en violation des dispositions présentes ouvre droit à des dommages-intérêts.

**Article 131 : Domaine d'application**

Les dispositions de la présente section sont applicables :

- aux délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de mise des listes au chef d'entreprise et celle du scrutin ;
- aux délégués du personnel pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration de six mois suivant le nouveau scrutin.

## COMITE CONSULTATIF D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

### **Article 132 :** Institution de comité consultatif

Il est institué un comité consultatif dans toute entreprise comportant plus de 250 travailleurs.

Dans les entreprises comportant des établissements distants de plus de 50 kilomètres et comportant plus de 250 travailleurs, il est créé des comités consultatifs d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux des comités consultatifs d'entreprise.

Dans ce cas, il est institué un comité consultatif central d'entreprise composé de deux membres titulaires et deux membres suppléants par établissement, désignés par chacun des comités consultatifs d'établissement.

### **Article 133 :** Composition du comité consultatif

Le comité consultatif d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant président et les membres représentant le personnel.

Le nombre des membres du comité consultatif est fixé comme suit :

1°) pour les cadres et ingénieurs : 1 membre titulaire, 1 membre suppléant ;

2°) pour les agents de maîtrise et le personnel assimilé : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant;

3°) pour les ouvriers et employés en fonction de leur effectif :

- de 250 à 500 : 3 membres titulaires, 3 membres suppléants ;

- de plus de 501 à 1000 : 4 membres titulaires, 4 membres suppléants ;

- au-delà de 1000 : 5 membres titulaires, 5 membres suppléants.

La mission du comité consultatif est simplement consultative et ses avis ne lient pas les chefs d'entreprise.

Le chef d'entreprise est tenu de faire connaître au comité les suites réservées à ses avis.

### **Article 134 :** Election des membres du comité consultatif

Les membres du comité consultatif sont élus par le personnel de chaque entreprise ou, le cas échéant, de chaque établissement.

Leur mandat est d'une durée de deux ans. Ils peuvent être réélus.

L'élection se déroule au scrutin secret et sous enveloppe.

Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Au premier tour du scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales professionnelles les plus représentatives au sein de l'entreprise ou le cas échéant, de l'établissement pour chaque catégorie de personnel.

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne.

**Article 135 : Contestation**

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des membres du comité consultatif ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal du travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort.

La décision du tribunal du travail peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la cour suprême dans les formes, délais et conditions prévus par les lois pour l'exercice de ce recours en matière sociale.