



Le système de représentation du personnel

Cours animé par: Pr. ALAOUI MEDARHRI Oum Kaltoum

Les exemples de questions à poser à un délégué du personnel

- « Il y a un mois, Madame X a demandé un congé de 30 jours. Après de longues semaines d'attente, sa demande a été refusée. Quelle en est la raison ? »
- Monsieur X a fait des progrès hallucinants. Pourquoi n'obtient-il pas une promotion ?
- Combien de salariés auront droit à une augmentation cette année ?
- Proposez d'autres questions faisant l'objet des réclamations du personnel
- Quelle est la procédure à adopter dans ce cas ?

- Le délégué du personnel a pour mission de présenter aux employeurs toute réclamation individuelle ou collective, relative au salarié, à l'application du code de travail et des accords applicables dans l'entreprise.
- Il a aussi pour mission de faire part à l'inspecteur du travail compétent des observations ou des plaintes concernant l'application du droit du travail dans l'entreprise.

- Les délégués du personnel ont la possibilité de rencontrer l'employeur au moins une fois par mois.
- Ils doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix salariés permanents, des délégués des salariés, dans les conditions prévues par la présente loi.

- Le nombre des délégués des salariés est fixé ainsi qu'il suit:
- -de dix à vingt -cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- - de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués
- suppléants ;
- - de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués
- suppléants ;
- - de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq
- délégués suppléants ;
- - de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et
- sept délégués suppléants ;
- - de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués

- Les délégués des salariés sont élus pour une durée fixée par voie réglementaire.
- Les délégués des salariés des établissements dont l'activité est saisonnière sont élus pour la durée de la campagne.
- Les élections doivent avoir lieu entre le 56^{ème} et le 60^{ème} jour suivant l'ouverture de la campagne.

- Les fonctions de délégué des salariés prennent fin par le décès, le retrait de
- confiance, la démission, l'âge de la retraite, la rupture du contrat de travail ou à la suite
- d'une des condamnations visées à l'article 438 ci-dessous.
- Le mandat d'un délégué des salariés peut prendre fin par le retrait de confiance
- une seule fois après l'écoulement de la moitié du mandat par décision, dont la signature est légalisée, prise par les deux tiers des salariés électeurs.

- Les délégués des salariés sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés,
- d'autre part, par les cadres et assimilés.
- Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par
- les conventions collectives de travail ou par les conventions passées entre
- organisations d'employeurs et de salariés.
- La répartition des établissements au sein de l'entreprise, des membres salariés entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les collèges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les salariés ou, si un accord ne peut être trouvé, d'un
- arbitrage de l'agent chargé de l'inspection du travail

- Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé au moins six mois dans l'établissement et n'ayant encouru, sous réserve de réhabilitation, aucune condamnation définitive, soit à une peine criminelle, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.
- Pour l'application de l'alinéa précédent, dans les établissements dont l'activité
- est saisonnière, cent cinquante six jours de travail discontinu accompli au cours de
- précédentes campagnes équivalent à six mois de travail.

- L'employeur est tenu d'établir et d'afficher les listes électorales conformément aux modalités et aux dates fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.
- Ces listes doivent être signées conjointement par l'employeur et par l'agent chargé de l'inspection du travail.

- L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués des salariés le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.
- Les délégués des salariés peuvent afficher les avis qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur les emplacements mis à leur disposition par l'employeur et aux points d'accès au lieu de travail.
- Ils peuvent également, en accord avec l'employeur, faire usage de tous autres moyens d'information.

- L'employeur est tenu de laisser aux délégués des salariés, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois et par délégué, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.
- Les délégués des salariés peuvent, en accord avec l'employeur, organiser l'emploi du temps qui leur est imparti pour s'acquitter de leurs missions.

- Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués des salariés remettent à l'employeur, deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la requête du ou des salariés. Copie de cette note est transcrite par les soins de l'employeur sur un registre spécial sur lequel doit être également portée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.
- Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance et, à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail