



**Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire**

**UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE COTE D'IVOIRE**

**U.G.T.C.I**

# **MANUEL DU TRAVAILLEUR**

## **N° 1**

**-ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL**

**- DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX**

**PAR**

**Traoré Sidiki**

**TEXTES ADAPTES AU CODE DU TRAVAIL**

**DU 12 JANVIER 1995**

## SOMMAIRE

<b>AVANT PROPOS</b>	3
Représentation du Travailleur dans les Etablissements	4
Lieu ou les Délégués du Personnel exercent leur mandat	5
Q-appelle-t-on Entreprise ou Etablissement ?	5
Quels sont les Travailleurs qui entrent en ligne de compte pour déterminer le nombre de Délégués à élire ?	6
Les élections de Délégué du Personnel sont-elles obligatoires ?	7
Comment se préparent les élections ?	7
Constat de carence	8
Quelles sont les conditions à observer pour être candidat aux élections?	9
Comment constituer la liste électorale ?	10
Comment procède-t- on aux opérations de vote ?	10
Vote par correspondance	11
Dépouillement du scrutin	12
Cas d'un premier tour ou aucun candidat n'est élu	12
Cas d'un premier tour ou tous les candidats sont élus	12
Cas particulier (une seule liste en présence)	12
Deuxième tour (Plusieurs listes en présence)	14
Recherche de la plus forte moyenne	15
Répartition des sièges	17
Après le dépouillement que fait le bureau de vote ?	18
Est-il; possible de contester les élections ?	18
Qui introduit l'action de la contestation ?	19
Quelle est la mission des délégués du personnel ?	19
Représentation des Syndicats dans l'Entreprise (Délégués Syndicaux).	20
Formulaire d'un procès-verbal des élections de délégués du personnel...	21

## **AVANT – PROPOS**

*Le pluralisme syndical impose un mode d'élection de délégué du personnel qui doit être connu aussi bien par les employeurs que par les travailleurs, car la représentation proportionnelle qui en résulte au premier comme au second tour, nécessite des opérations électorales complexes.*

*C'est pour parer aux difficultés pouvant se présenter aux cours de ces élections, que l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire a édité le présent manuel qui également traite de la représentation des syndicats dans les entreprises par les délégués syndicaux*

*Il s'adresse plus particulièrement aux syndicalistes qui ont besoin d'élargir leur champ d'action par des connaissances pratiques afin d'opérer aisément sur le terrain, ainsi qu'a tous ceux qui sont intéressés par le monde du travail.*

*En plus des notions juridiques tirées du code du travail qu'il est en droit d'apporter, si ce manuel peut modestement contribuer à départager les antagonistes au moment des élections des délégués du personnel et de désignation des délégués syndicaux. Alors, il aura réussi l'une des missions de l'UGTCI qui est d'aider à la compréhension des règles du travail, afin de participer à la paix sociale.*

**TRAORE SIDIKI**

**Secrétaire General Adjoint de l'UGTCI**

**REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ETABLISSEMENTS**

**DELEGUES DU PERSONNEL**

NOMBRE DE TRAVAILLEURS	NOMBRE DE DELEGUES TITULAIRES	NOMBRE DE DELEGUES SUPPLEANTS
11 a 25	1	1
26 a 50	2	2
51 a 100	3	3
101 a 250	5	5
251 a 500	7	7
501 a 1000	9	9
<b>Plus 1 Délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 50 travailleurs visés à l'article 2 du code de travail.</b>		

Pour déterminer les personnes concernées par l'élection des délégués du personnel, l'article 2, alinéa 3 du Code du Travail précise : << ***toute fois les dispositions du présent Code ne sont pas applicables aux personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique*** >> Ces personnes ne peuvent par conséquent être déléguées du personnel dans une entreprise ou un établissement a caractère privé

### **LIEU OU LES DELEGUES DU PERSONNEL EXERCENT LEUR MANDAT**

Les délégués du personnel sont choisis parmi les travailleurs définis à l'article 2 du Code du Travail, groupés au sein d'une entreprise ou d'un établissement.

Le choix des délégués du personnel se fait par voie électorale dans les entreprises ou établissements comptant plus de dix travailleurs et ayant au moins une année d'existence

Sur décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales et à la demande de l'employeur ou des représentants des travailleurs, le délai d'une année peut être raccourci.

Une fois élus, les délégués du personnel représentent uniquement les travailleurs visés à l'article 2 du Code du Travail à l'exclusion de toute autre personne collaborant à la marche de l'entreprise ou de l'établissement et en particulier des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre administratif.

### **QU'APPELLE-T-ON ENTREPRISE OU ETABLISSEMENT ?**

L'entreprise est le lieu où le délégué exerce son mandat. C'est aussi une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) constituée pour une production de biens destinés à la vente ou à la fourniture de services rémunérés.

C'est soit une firme industrielle soit une firme commerciale ou encore artisanale. Une entreprise peut posséder plusieurs établissements dans une ville ou circonscription.

L'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé, sous l'autorité d'un ou de plusieurs représentants d'une même autorité directive (personne physique ou morale, publique ou privée) C'est le lieu où s'exerce une activité collective. Le mot lieu déterminant l'usine, le local, le chantier et non le sens de ville ou circonscription comme c'est le cas pour l'entreprise.

Il faut retenir que l'entreprise peut posséder plusieurs établissements distincts, comme nous avons déjà dit, mais que l'établissement unique indépendant peut être appelé établissement ou entreprise.

Puisque l'entreprise peut avoir plusieurs établissements dans une même ville ou circonscription, que fait-on quand aucun de ces établissements ne comporte pas plus de dix travailleurs ?

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise située dans une localité et dans un certain rayon, ne comportent pas, Pris séparément, le nombre élémentaire de travailleurs 11 (Onze) les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira ses Délégués.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés, ceux-ci peuvent être groupés en un deuxième collège à condition que leur nombre dépasse dix agents repartis sur l'étendu du territoire ils élisent des délégués du personnel à la seule condition que les candidats élus résident au siège de l'entreprise et ne prétendent pas à des autorisations d'absence pour déplacement, au delà du temps réglementaire dont ils disposent pour remplir leur mandat

Pour les ingénieurs cadres et assimilés, qui sont dans l'impossibilité de constituer un collège spécial ou s'il n'ya pas de délégués cadres, ingénieurs ou assimilés, ils peuvent se faire assister individuellement par un représentant de l'organisation syndicale dont ils sont adhérents.

## **QUELS SONT LES TRAVAILLEURS QUI ENTRENT EN LIGNE DE COMPTE POUR**

### **DETERMINER LE NOMBRE DE DELEGUES A ELIRE ?**

Ce sont:

- Les travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non inscrits au registre d'employeur
- \* Les apprentis
- \* Les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée, mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année, l'équivalent de six (6) mois de présence au service de l'établissement de même que les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement.
- Les gérants et les représentants liés par un contrat de travail.
- Les travailleurs à domicile.

## **LES ELECTIONS DE DELEGUES DU PERSONNEL SONT-ELLES OBLIGATOIRES ?**

L' Article 1 er du décret d'application du code du travail stipule que, s'il est prouvé qu'un employeur se refuse d'organiser les élections de délégués du personnel, ou porte atteinte à l'exercice du mandat des délégués du personnel, il s'expose à des sanctions pouvant aller de deux mois à un an d'emprisonnement et une amende de 10.000 à 100.000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement.(Article 1005 du code du travail).

## **COMMENT SE PREPARENT LES ELECTIONS ?**

Lorsque l'établissement compte plus de dix travailleurs et un an d'existence ou chaque deux ans dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des anciens délégués, l'employeur prend l'initiative d'organiser les élections.

A cet effet, il prend l'accord des organisations syndicales pour fixer la date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin.

Il y a lieu de souligner que l'employeur est tenu sous peine de voir les élections "cassées" en cas de contestation, d'afficher dans l'établissement aux emplacements habituellement réservés aux avis donnés au personnel, et ce, 15 jours avant la date du scrutin, une note indiquant la date, le lieu et l'heure du scrutin.

Lorsque la date du scrutin est fixée et toujours, en accord avec les organisations syndicales et lorsqu'il existe plusieurs collèges, la répartition, d'une part, du personnel dans les collèges électoraux, d'autre part, les sièges à pourvoir entre les différentes catégories de personnel, doit être arrêtée d'avance.

Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du travail décide de cette répartition.

Les organisations syndicales doivent profiter du délai de 15 jours avant la date du scrutin pour adresser les listes des candidats au chef d'établissement de telle sorte qu'elles puissent être affichées par le chef d'établissement trois jours au moins avant les élections au même endroit que l'avis relatif à la date, lieu et heure du scrutin.

L'annexe des anciennes conventions collectives encore en vigueur comprend la classification des travailleurs en quatre catégories, l'on en tiendra compte pour la répartition des collèges électoraux.

Le personnel sera reparti de la manière suivante

## **Premier Collège**

- Employés
- Ouvriers

## **Deuxième Collège**

- Les agents de maîtrise
- Les techniciens, cadres, ingénieurs et assimilés.

Pour le commerce, jusqu'à la sixième catégorie, premier collège ; au-delà, deuxième collège.

Les listes des délégués du personnel au premier tour du scrutin doivent être obligatoirement présentées par des organisations syndicales. Ces listes doivent comporter les noms, prénoms, âges, anciennetés des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent.

## **CONSTAT DE CARENCE**

S'il n'existe pas d'organisation syndicale au sein de l'Etablissement ou de l'Entreprise, ou si l'organisation syndicale n'adresse pas de liste des candidats au chef d'établissement, celui-ci peut demander à l'inspecteur de constater cette carence.

Dans ces cas, il peut être procédé aux élections pour des candidats non présentés par les organisations syndicales. Plusieurs listes peuvent être mises en compétition. Lorsque le scrutin a lieu à la suite de la carence de l'organisation syndicale, les délais de 15 jours pour l'annonce de la date et du lieu du scrutin et de trois jours pour affichage des noms des candidats restent obligatoires. Les listes de candidats sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant.

Si la carence est totale et qu'aucune liste de candidat n'est adressée au chef de l'établissement par les organisations syndicales ou par les travailleurs syndiqués, le chef de l'établissement rédigera lui-même un procès-verbal de carence qu'il transmettra à l'inspecteur du travail. Ce qui implique que pour raison de force majeure, l'établissement n'aura donc pas de délégué du personnel. Si par la suite l'organisation syndicale ou d'autres travailleurs se décident à désigner des délégués, les élections devraient être organisées conformément à la procédure précitée.

A la fin du mandat des délégués du personnel à condition que l'entreprise ne soit plus soumise à l'obligation d'élire des délégués du personnel, ce, dument constaté par l'inspecteur du travail et des lois sociales, les mandats en cours des délégués en fonction sont prorogés jusqu'aux nouvelles élections (article 61.4 du code du Travail).



**QUELLES SONT LES CONDITIONS A OBSERVER POUR**

**LA CONFECTION DE LA LISTE DES CANDIDATS ?**

- Les candidats peuvent être de l'un ou de l'autre sexe
- Distinguer nettement les candidats titulaires des candidats suppléants
- Ne faire figurer sur la liste que des candidats appartenant au collège considéré
- Ne pas faire figurer sur le liste des candidats plus de noms que de sièges à pourvoir
- Ne faire figurer sur la liste que les noms des candidats éligibles

**Les candidats éligibles sont ceux qui sont**

- Ages de 21 ans accomplis
- Citoyen ivoirien sachant s'exprimer en français
- Avoir travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant 12 mois au moins et plus
- N'avoir encouru aucune des condamnations portant exclusion des listes électorales aux élections politiques

**Ne sont pas éligibles :**

- a) Les individus condamnés pour crime
- h) Les condamnés quelle que soit la durée. Pour
  - Vol
  - Escroquerie
  - Soustraction commise par les dépositaires de deniers publics
  - Attentats aux mœurs
- c) Les condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour délit quelconque que à l'exclusion des délits d'imprudence et des délits de fuite concomitant
- d) Ceux auxquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection
- e) Ceux non réhabilités qui sont en état de contumace
- f) Les interdits

- Les ascendants ou descendants frères ou alliés au même degré que le chef d'entreprise

Ne sont éligibles pour une catégorie de Personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie

## **COMMENT CONSTITUER LA LISTE ELECTORALE ?**

La liste électorale doit être établie par le chef de l'établissement

- Elle doit comporter les noms de tous les travailleurs de l'établissement des deux sexes remplissant les conditions suivantes :
- Etre âgé de 18 ans accomplis
- Avoir travaillé six mois au moins dans l'entreprise
- N'avoir encouru aucune des condamnations portant exclusion des listes électorales aux élections politiques.

## **COMMENT PROCEDE-T-ON AUX OPERATIONS DE VOTE ?**

- L'Employeur ou l'organisation syndicale prépare les bulletins de vote
- Le vote a lieu dans un établissement
- Les noms des candidats sur les bulletins de vote doivent figurer dans le même ordre que celui dans lequel ils ont été présentés :
- Dans le cas de plusieurs listes les bulletins de vote peuvent être de couleurs différentes :
- Il doit être procédé à des votes séparés pour chacun des deux collèges :
- Dans chacun des collèges, il est également procédé à des votes séparés d'une part, pour la désignation des délégués titulaires et d'autre part, pour les délégués suppléants.
- L'obligation des votes séparés conduit :
  - 1°) A la préparation de bulletins de vote différents pour chaque collège électoral.
  - 2°) A l'intérieur de chaque collège électoral des bulletins différents pour des délégués titulaires, d'une part, et pour des délégués suppléants d'autre part.

3°) Soit à l'existence de deux urnes différentes lune pour les délégués titulaires et l'autre pour les délégués suppléants

4°) Soit qu'il existe une seule urne. Dans ce cas un premier scrutin suivi du dépouillement immédiat puis un deuxième scrutin.

- Avant l'ouverture du scrutin la mise en place d'un bureau de vote doit être faite par les soins du chef de l'entreprise.
- Le président du bureau de vote est le chef de l'établissement ou son représentant. assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.
- Les membres du bureau assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal des élections avec le président
- Le scrutin est secret et le vote se fait dans un isolement Le bulletin est placé sous enveloppe et déposé dans l'urne par l'électeur lui-même (sauf vote par correspondance).
- Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle

#### **VOTE PAR CORRESPONDANCE**

Peuvent prendre part au vote par correspondance

- Les travailleurs occupés hors de l'établissement
- Les travailleurs en congé
- Les travailleurs en congé pour maladie accident de travail, grossesse ou appelés sous les drapeaux

Dans le cas de vote par correspondance, l'enveloppe contenant le bulletin de vote ne doit comporter aucune indication, elle est placée dans une autre enveloppe sur laquelle doit figurer le nom du travailleur ainsi que sa signature. Au moment du scrutin, cette enveloppe est ouverte par l'un des membres du bureau de vote et l'enveloppe se trouvant à l'intérieur est mêlée dans l'urne aux autres bulletins.

Le vote par procuration n'est pas valable

L'électeur peut s'il le désire, rayer le nom de certains candidats qu'il juge indésirables ou intervertir l'ordre dans lequel l'organisation syndicale les a présentés.

C'est le vote préférentiel il est admis. Par contre, le panachage n'est pas admis c'est - a- dire, rayer un nom et le remplacer par celui d'une personne non candidate ou figurant sur la liste concurrente.

\* Tout bulletin ne remplissant pas les conditions précitées est nul.

## **PROCEDONS AU DEPOUILLEMENT DU SCRUTIN**

Le dépouillement du scrutin se fait à la clôture des opérations électorales par les membres du bureau de vote à l'heure indiquée

Si au premier tour le nombre de votants déduction faite des bulletins blancs ou nuls est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour pour lequel les électeurs pourront voter des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

## **CAS D'UN PREMIER TOUR OU AUCUN CANDIDAT N'EST ELU**

Une seule liste syndicale a été présentée par l'organisation syndicale Le collège électoral comprend 80 électeurs Le dépouillement du scrutin fait apparaître que 42 électeurs mais il est révélé que 5 bulletins sont nuls: 38 électeurs se sont abstenus Le nombre de voix recueillis par la liste syndicale est de  $42 - 5 = 37$ . Ce chiffre étant inférieur à  $80/2 = 40$  la moitié des électeurs inscrits, aucun candidat n'est élu et un deuxième tour s'impose 15 jours après Les électeurs pourront alors voter pour des listes autres que celles présentées par l'organisation.

Le résultat des élections, avec indication de la date des prochaines élections doit être affiché à l'intention des travailleurs.

Les listes des candidats doivent être affichées 3 jours avant la nouvelle date des élections

## **CAS D'UN PREMIER TOUR OU TOUS LES CANDIDATS SONT ELUS**

Une seule liste a été présentée par l'organisation syndicale Les électeurs votent pour la liste complète (sans rayer de nom). Quel que soit le nombre d'électeurs inscrits si le nombre des suffrages recueillis par la liste est supérieur (déduction faite des bulletins blancs ou nuls) à la moitié des électeurs inscrits. Tous les candidats présentés sont élus.

**CAS PARTICULIER** (si les Electeurs rayent certains noms)

Une seule liste a été présentée, les électeurs rayent le nom de certains candidats.

**EXEMPLE**

Nombre d'inscrits	220
Nombre de votants	200
Bulletins blancs ou nuls	0
Sièges à pourvoir	5
Ont obtenu	
Messieurs	A 200 voix
	B 150 voix
	C 80 voix
	D 40 voix
	E 10 voix
TOTAL	480 voix

Nous recherchons d'abord la moyenne des voix obtenues par la liste. En divisant le total des voix recueillies par le nombre de candidats présentés.

$$\frac{480}{5} = 96$$

Nous établissons par la suite, le quotient électoral, qui est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de siège à pourvoir:

$$\text{Soit ici nombre votants} = 200$$
$$\frac{200}{5} = 40 \text{ ou quotient électoral}$$

$$\text{Nombre de sièges a pouvoir} = 5$$

Le nombre de sièges à attribuer a la liste est donc de :

$$\text{Moyenne des voix obtenue par liste} = 96$$
$$\frac{96}{40} = 2,4 \text{ donc 2 sièges}$$

$$\text{Quotient électoral} = 40$$

Sur cette liste, sont seuls élus, les candidats A et B.

Il doit être procédé à un second tour pour les candidats C, D, E

**DEUXIEME TOUR** (plusieurs listes en présence)

Lorsque plusieurs listes sont en vue, il est attribue a chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir

Au cas ou il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir. Les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre de sièges déjà attribués à la liste augmente d'une unité.

Le premier siège non encore pourvu est attribue à la liste ayant la plus forte moyenne Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier Dans le cas ou deux listes ont la même moyenne ou s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le dit siège est attribue a la liste qui a le plus grand nombre de voix

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix le siège est attribue an plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus

**EXEMPLE**

Deux listes sont en présence le collège électoral compte 150 électeurs

Suffrages exprimés	145
Bulletins blancs ou nuls	5
Suffrages valablement exprimés	$145 - 5 = 140$

Cinq sièges sont à pourvoir.

Le quotient électoral (suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir) est de :

$$\frac{140}{5} = 28$$

**La liste A a recueilli 105 suffrages**

**La liste B a recueilli 35 suffrages**

Chaque liste obtient donc autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient autant de fois le quotient électoral. Sort:

Pour la liste A

$$\frac{105}{28} = 3,7 \text{ donc } 3 \text{ sièges}$$

Pour la liste B

$$\frac{35}{28} = 1,2 \text{ donc } 1 \text{ siège}$$

4 sièges se trouvent donc ainsi attribués, il en reste donc 1 à pourvoir. C'est la règle de la plus forte moyenne qui doit permettre d'attribuer ce dernier siège.

Le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre de sièges déjà attribués à la liste, augmenté d'une unité.

## RECHERCHE DE LA PLUS FORTE MOYENNE

Liste A 105 voix

Nombre de sièges obtenus augmenté d'une unité **3 + 1=4**

$$\frac{\text{Moyenne de la liste } 105}{4} = 26.2$$

Liste B 35 voix Nombre de sièges obtenus augmenté d'une unité 1 + 1=2

$$\frac{\text{Moyenne de la liste } 35}{2} = 17.5$$

La moyenne de la liste **A (26.2)** étant plus forte que la moyenne de la liste **B (17.5)** c'est la liste A qui obtient le 5e siège.

Résultat définitif:      **liste A 4 sièges**  
**liste B 1 siège**

## AUTRE EXEMPLE

Cas où les électeurs rayent le nom de certains candidats, trois listes sont en présence :

**Nombre d'inscrits 250**

**Nombre de votants 220**

**Nombre de sièges à pourvoir 5**

Deux listes A et B sont complètes ; la troisième C ne comporte que trois noms.

**La liste A recueille 102 voix**

**La liste B recueille 34 voix**

**La liste C recueille 66 voix.**

Plusieurs noms sont rayés sur un grand nombre de bulletins de vote.

Il y a 18 bulletins blancs ou nuls.

Suffrages valablement exprimés      **220 - 18 = 202**

Quotient électoral      202  
————— = **40.40**  
5



**CALCUL DE LA MOYENNE PES VOIX OBTENUES PAR CHAQUE LISTE :**

	LISTE A	LISTE B	LISTE C
4e candidat	100	34	60
1er candidat	98	32	69
2e candidat	102	34	63
3e candidat	54	10	0
5e candidat	84	30	0
TOTAL	438	140	189
MOYENNES DES VOIX	$\frac{438}{5} = 87.60$	$\frac{140}{5} = 28$	$\frac{189}{3} = 63$

**REPARTITION DES SIEGES**

Liste A moyenne 87.60  
 $\frac{87.60}{40.40} = 2$  siège (1er et 3e candidats élus)

Quotient 40,40

Liste B moyenne 28 inférieure au quotient, 0 siège

63

Liste C moyenne  $\frac{63}{40.40} = 1$  siège (2e candidat élu).

40,40

Il reste donc deux sièges à pourvoir à la plus forte moyenne.

**ATTRIBUTION DU 4e SIEGE**

87.6

Liste A  $\frac{87.6}{29.2} = 29.2$

2 + 1

28

Liste B  $\frac{28}{28} = 28$

0 + 1

63

Liste C  $\frac{63}{31.5} = 31.5$

1+1

La liste C ayant la plus forte moyenne, obtient le 4e siège.

### ATTRIBUTION DU 5e SIEGE

	87,6	
Liste A	———— = 29,2	
	2 + 1	
	28	
Liste B	———— = 28	
	0 + 1	
	63	
Liste C	———— = 21	
	2 + 1	

C'est cette fois la liste A qui a la plus forte moyenne. Elle obtient le 5e siège.

Résultats définitifs	<b>Liste A</b>	<b>3 sièges</b>
	<b>Liste B</b>	<b>0 siège</b>
	<b>Liste C</b>	<b>2 sièges</b>

### APRES LE DEPOUILLEMENT. QUE FAIT LE BUREAU DE VOTE ?

Il est fait obligation à l'employeur d'établir en triple exemplaire, le Procès-verbal des élections de délégués du personnel et d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du travail par lettre recommandée sous deux jours francs. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement. Le Procès-verbal est signé par tous les membres du bureau électoral y compris l'employeur ou son représentant et un représentant par chaque liste électorale déposée.

### EST-IL POSSIBLE DE CONTESTER LES ELECTIONS ?

Les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence des juridictions du droit commun qui statuent d'urgence et en dernier ressort. La décision peut être déférée à la cour suprême.

Le pourvoi est introduit dans les formes et conditions prévues par la loi organique régissant ladite cour.

### **EXPLIQUONS-NOUS :**

Si la contestation porte sur l'électoral le recours doit être introduit dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale

Si elle porte sur la régularité des opérations électorales le recours doit être introduit dans les quinze jours qui suivent l'élection

Ces délais ne sont pas exprimés en jours francs aussi les recours doivent-ils être introduit avant (expiration du délai fixe

### **QUI INTRODUIT L'ACTION DE LA CONTESTATION ?**

L'action est introduite par

- **les électeurs du collège intéressé**
- **les organisations syndicales**
- **l'employeur**

En ce qui concerne ce dernier, il serait inconcevable qu'il soit l'auteur d'une contestation éventuelle, concernant la régulation des opérations électorales étant donné que c'est lui qui organise les élections et que les irrégularités ne peuvent être commises que par lui-même

### **QUELLE EST LA MISSION DU DELEGUE DU PERSONNEL ?**

Il a pour mission :

**A** - 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 (application des conventions collectives des classifications professionnelles et des taux de salaire

**B** - De saisir l'inspection du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle

**C** - De veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet

**D-** De communiquera l'employeur toutes suggestions utiles tendant a l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise

**E -** En cas de sanction, le délégué doit assister le travailleur à la demande de celui-ci ou à la demande de l'employeur. La sanction ne sera prise que si le travailleur fourni des explications écrites ou si des explications verbales sont faites en présence d'un délégué du personnel, si celui-ci le désire.

## **II REPRESENTATION DES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE**

### **DELEGUES SYNDICAUX**

Si le législateur n'a pas tenu compte dans le nouveau code de la représentativité en ce qui concerne la présentation des listes aux élections des délégués du Personnel par les organisations syndicales, par contre, le délégué syndical est désigné par l'organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ou de l'Etablissement

Le mandat du délégué syndical peut durer tant que l'organisation syndicale demeure représentative des travailleurs de l'entreprise ou il exerce ses fonctions.

La représentation se fait par 1 délégué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qui compte jusqu' à 100 travailleurs.

1 Délégué supplémentaire sera désigné par tranche de 300 travailleurs sans toutefois que ce nombre dépasse trois délégués syndicaux quelque soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Le Syndicat qui désigne le délégué syndical doit informer le chef d'entreprise ou son représentant et l'inspecteur du travail du ressort.

Le cumul du mandat de délégué syndical et celui de délégué du personnel est interdit. Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie.

Le délégué syndical peut-être révoqué en cours de mandat ou destitué sur pétition. La révocation est du ressort du syndicat avec approbation de la majorité des travailleurs. La destitution se fait sur pétition écrite et signée de la majorité des travailleurs ayant approuvé sa désignation.

Le délégué syndical bénéficie des mêmes heures de délégation que le délégué du personnel ainsi que de la même protection contre le licenciement.

Les anciens délégués syndicaux sont protégés pendant six mois après l'expiration de leur mandat (art. 62.3 du code du travail).

Le délégué syndical est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délégués du personnel; il peut prendre la parole (art.62,2).

**FORMULAIRE D'UN PROCES-VERBAL DES ELECTIONS**

**DES DELEGUES DU PERSONNEL**

**PROCES-VERBAL DES ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL**

Nombre des Travailleurs employés habituellement dans l'Etablissement:.....  
 Nombre de candidats à élire :.....  
 Nombre d'électeurs inscrits :.....  
 Date du scrutin : .....ouvert à.....heures clos à : .....heures.

Premier ou second tour (suivant le cas)  
 Premier ou second collègue (suivant le cas)

**COMPOSITION DU BUREAU DE VOTE**

Monsieur: ..... Président  
 Monsieur: ..... Représentant syndicat non candidat  
 Ou  
 Monsieur: ..... Représentant non syndical

**LISTE OU LISTES EN PRESENCE**

**Candidats titulaires**

**Candidats suppléants**

.....  
 .....  
 .....

Le dépouillement des bulletins a donné les résultats suivants ;  
 Nombre de votants : ..... Quotient électoral : .....  
 Bulletins blancs ou nuls ..... Suffrages valablement exprimés: .....  
 Nombre de sièges à pouvoir : .....  
 (porter ici les résultats suivant les exemples données pages précédentes)

**SONT PROCLAMES ELUS**

**Titulaires**

**Suppléants**

.....  
 .....  
 .....

Si un 2e tour s'impose affichez le résultat négatif et portez les dates et heures des prochaines élections (délai de 15 jours).

Noms et Signature des Membres du bureau de vote  
 Représentant                                      Président                                      Représentant

Date: .....