

03-06-1994 : **Arrêté** 94-7 ETSS/SG/DT sur les délégués du personnel

**Publication** : J.O.BF. du 21-07-1994 , p. 1322

## CONTENU

### Article 1er

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements assujettis à [loi 33-2004 du 14 septembre 2004 portant code du travail], installés au Burkina Faso et où sont occupés plus de dix travailleurs. Les délégués du personnel représentent uniquement les travailleurs visés par l'article 1er de ladite loi, à l'exclusion de toutes autres personnes collaborant à la marche de l'établissement et, en particulier, des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre administratif. Au sens du présent arrêté, l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun, en un lieu déterminé, sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice (personne physique ou morale publique ou privée). L'établissement est donc caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'usine, de local, de chantier et non dans le sens de ville ou de circonscription. L'entreprise est 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. Une entreprise est en somme une firme industrielle, commerciale ou artisanale qui peut comprendre un ou plusieurs établissements.

### Article 2

Le nombre des délégués du personnel 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

et 7 suppléants ; - de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants ; - plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs, pour les effectifs compris dans ces tranches.

### **Article 3**

L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement : - les salariés sous contrat à durée indéterminée ; - les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois ; - les salariés sous contrat à durée déterminée ; - les apprentis ; - les travailleurs engagés à l'essai ; - les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser, au cours d'une année, l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement ; - les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours d'une année ; - les gérants ou représentants liés par un contrat de travail même dissimulé sous une qualification inexacte. Les travailleurs collaborant à plusieurs établissements dépendant ou non de la même entreprise sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent la plus grande partie de leur activité et subsidiairement où ils perçoivent leur plus grand gain. Les règles ci-dessous sont applicables aux travailleurs à domicile effectuant régulièrement des travaux pour un ou plusieurs établissements.

### **Article 4**

Tous les salariés forment un collège unique pour l'élection des délégués du personnel au sein de l'établissement.

### **Article 5**

S'il n'existe pas d'organisations syndicales suffisamment représentatives au sein de

l'établissement, ou si les organisations syndicales n'exercent pas leur droit par l'affichage prévu au 3e alinéa de l'article 8 ci-après, cette carence est constatée par l'inspecteur du Travail qui autorise le vote pour les candidats non présentés par les organisations syndicales.

### **Article 6**

Dans les entreprises nouvellement créées, l'élection des délégués du personnel est obligatoire dès la fin de la première année d'existence sous réserve des dérogations prévues aux articles 17 et 18 ci-après.

### **Article 7**

Le mandat des délégués du personnel est de deux (2) ans. Les anciens délégués sont rééligibles. L'élection des délégués du personnel doit se faire dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués en place.

### **Article 8**

Le vote a lieu dans l'établissement. La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord avec les organisations syndicales. Ces indications sont annoncées quinze jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel. Les listes de candidats établies par les organisations syndicales les plus représentatives sont affichées par les soins du chef d'établissement ou de son représentant trois jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis de scrutin. Ces listes doivent faire connaître les nom, prénoms, âge et durée des services des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent.

### **Article 9**

Les travailleurs que leur occupation hors de l'établissement empêché de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu peuvent voter par correspondance. Le vote par procuration n'est pas valable.

#### **Article 10**

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe simultanément pour les membres titulaires et pour les membres suppléants.

#### **Article 11**

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir. Le panachage est interdit. Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms ou d'intervertir l'ordre de représentation des candidats. Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence. Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls. Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres est écarté du scrutin.

#### **Article 12**

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

#### **Article 13**

Il est attribué à 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 divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

#### **Article 14**

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. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre des sièges attribués à la liste, augmenté d'une unité. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué 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 où deux 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 deux candidats susceptibles d'être élus, et en cas d'égalité, l'âge est majoré d'un an par enfant à charge.

#### **Article 15**

Le chef d'établissement ou son représentant, est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment, de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal. Dans le cas de scrutin où il existe des noms rayés et/ou l'ordre de présentation des candidats a été interverti, le bureau de vote est tenu de proclamer les délégués élus sur la base du calcul du nombre de voix recueilli par chaque candidat. Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec l'employeur ou son représentant. L'employeur est tenu d'établir le procès-verbal en triple exemplaires et d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du Travail du ressort sous deux jours francs par lettre recommandée avec accusé de réception. Le troisième exemplaire est

conservé aux archives de l'établissement. Copie de ce procès-verbal est remis par l'employeur à chacune des organisations syndicales ayant pris part au scrutin.

#### **Article 16**

Sont électeurs les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise, et n'ayant encouru aucune des condamnations entraînant la perte des droits civiques.

#### **Article 17**

Sont éligibles les électeurs âgés de 21 ans accomplis, citoyens du Burkina Faso ou de tout Etat avec lequel a été conclu un accord de réciprocité, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant 12 mois au moins, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise.

#### **Article 18**

L'inspecteur du Travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives, autoriser les dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise stipulées par le présent arrêté tant en matière d'électorat qu'en matière d'éligibilité.

#### **Article 19**

Dans les cas de chantiers et nonobstant les conditions d'ancienneté requises pour l'électorat et l'éligibilité prévues aux articles 16 et 17, des élections de délégués du personnel seront organisées dans le troisième mois du démarrage du chantier.

#### **Article 20**

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, et sauf convention contraire, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est

payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article [283] du code du travail.

### **Article 21**

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment, de se réunir.

### **Article 22**

Les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission. L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et, également, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

### **Article 23**

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande. Les délégués du personnel sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter. Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires, aux réunions avec l'employeur. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme, les délégués du personnel sont reçus par le Conseil d'administration s'ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci. Si le Conseil d'administration

ne s'est pas réuni depuis plus d'un mois au siège du lieu de l'établissement ou de l'entreprise (en cas d'établissements multiples) installés au Burkina Faso, les délégués pourront le saisir par lettre recommandée transmise obligatoirement et sans délai par les soins du chef d'établissement, le Conseil d'administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de quinze jours à dater de la réception. La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués que par un chef d'entreprise ne résidant pas au siège de l'établissement.

#### **Article 24**

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, et après rendez-vous fixé par la direction se faire assister par un délégué syndical de leur profession s'il en existe.

#### **Article 25**

Sauf circonstances exceptionnelles les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note. Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors des heures de travail à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du Travail.

#### **Article 26**

Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre : - soit de circonstances relatives à la réclamation, telle que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident de travail par exemple) ; - soit de circonstances

intéressant le climat social dans l'entreprise, telles que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeurs et travailleurs. Dans tous les cas, la demande d'audience doit respecter les prérogatives du chef d'établissement.

### **Article 27**

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvé au scrutin secret par la majorité des électeurs. S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral et confirmée au scrutin secret par la majorité dudit collège.

### **Article 28**

Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis suivant les cas, soit des peines prévues à l'article [387 2)], soit des peines prévues à l'article [388 6)] du code du travail.

### **Article 29**

Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment l'arrêté 557 TFP/DTMO-FPR du 9 septembre 1970, relatif aux délégués du personnel.