

ATTRIBUTIONS, MOYENS D'ACTION ET PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La présence des délégués du personnel est **obligatoire** dans toute entreprise occupant habituellement plus de 10 salariés. Le nombre de délégués varie alors en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, compris dans l'effectif. Il appartient à l'employeur d'organiser les élections des délégués du personnel lorsque le seuil de 10 salariés est atteint et d'organiser cette même élection chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués. *Vous pouvez vous reporter à la note juridique de notre MBN numéro 24, qui traite amplement de la mise en place des délégués du personnel. Les membres adhérents et associés à la FEDEM peuvent bénéficier d'éclaircissement ou bien d'une consultation rapprochée ou d'un accompagnement.*

PRÉAMBULE

Comme l'énonçait Monsieur Charles SOCCAL, conseiller, en séance publique du Conseil National du 8 juillet 1974, en parlant des délégués du personnel « la création de cet organisme communautaire n'a pu et ne peut, certes, masquer le fait de l'opposition d'intérêts entre le patronat et la classe ouvrière, entre les employeurs et les salariés, mais cet antagonisme n'exclut pas le dialogue. **Le lieu de rencontre quotidien étant l'entreprise, l'existence d'une représentation du personnel apparaît comme une nécessité absolue.** »

« Branche nouvelle d'un droit nouveau de caractère collectif, cette représentation appelle des solutions originales. »

C'est exactement cette même logique qui a été appliquée par le législateur tout au long des 70 ans passés, depuis l'origine du texte jusqu'à nos jours.

LES TEXTES

L'institution de la représentation du personnel trouve son origine dans l'accord du 12 janvier 1945, intervenu entre la Fédération Patronale Monégasque, d'une part, et l'Union des Syndicats de Monaco, d'autre part. Cet accord stipulait que, dans chaque établissement, il serait nommé un ou plusieurs délégués, selon l'importance de l'entreprise.

Le statut des délégués du personnel fut ensuite régi par la loi n° 420 du 13 juin 1945. Dans ce texte, il était notamment stipulé l'obligation dans tout établissement industriel ou commercial, occupant plus de 10 salariés, d'instituer des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Le 19 juillet 1947, la loi n° 459 portant modification du statut des délégués du personnel se substitue à la loi n° 420 en y apportant des modifications d'importance, notamment sur la mission des délégués du personnel, contenues dans son article 2 et quant au pourcentage de délégués titulaires et suppléants par rapport au nombre de salariés dans l'entreprise, ainsi que sur le mode électoral.

En 1957, un projet de loi est soumis à l'examen de la commission des intérêts sociaux et des affaires diverses du Conseil National, visant à modifier le statut des délégués du personnel.

Ce projet de loi a pour origine une proposition de loi de Monsieur Philippe FONTANA, du 26 mars 1956, que le Conseil National a adoptée dans sa séance publique du 12 octobre 1956. Le but de cette réforme, qui repose sur les recommandations du Bureau International du Travail (BIT), est de protéger les délégués du personnel contre tout licenciement qui serait motivé par leur activité, dans leurs fonctions de délégués.

Monaco préconisait d'étendre par un texte législatif, les stipulations des conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics et également des Métaux, soumettant le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un candidat aux élections de délégués, à l'appréciation

d'une commission présidée par l'inspection du travail et composée de représentants de syndicats de la profession des parties en cause ; cette procédure ne privait pas le chef d'entreprise ou le délégué, du recours de droit commun devant les tribunaux ordinaires.

En 1974, la loi n° 946 vient modifier l'article 6 de la loi n° 459, à l'effet de ramener de 18 ans à 16 ans, l'âge pour être admis à élire ces délégués, afin d'associer davantage les jeunes travailleurs à la vie de l'entreprise. Dans ce dessein, nous dit Charles SOCCAL, « l'abaissement à 16 ans de la capacité électorale des jeunes salariés constitue un progrès. »

Parallèlement, le Gouvernement Princier, dans un souci d'égalité, a souhaité que le texte de 1957, semblant ignorer quelque fois la présence de personnes du sexe féminin, soit modifié pour remplacer certains termes par d'autres, plus conformes, (en insérant la population féminine) ; ce qui fera dire à Monsieur Charles SOCCAL « on avait, en effet omis de mentionner les personnes du sexe féminin dans cette énumération (des éligibles), ce qui peut paraître un non-sens, alors que nous allons tout à l'heure décider de l'égalité des rémunérations pour les hommes et les femmes. »

La loi n° 1005 du 4 juillet 1978 est venue quant à elle traiter de l'article 18 relatif aux sanctions, en cas de délit d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel ou bien à l'exercice de leurs fonctions.

La loi n° 1251 du 12 janvier 2002 vient actualiser l'article 1^{er} de la loi n° 459, en complétant l'énumération des catégories d'employeurs déterminant le champ d'application de ladite loi par les termes « ou toute personne morale de droit privé ». Cette formulation générale est de nature à étendre le bénéfice de la loi à des catégories de salariés non expressément mentionnées.

Enfin, la loi n° 1505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail, est venue introduire dans la loi n° 459, des règles relatives à la négociation et à la conclusion d'un accord d'entreprise par un délégué du personnel ou un représentant des salariés. Ce texte vient donc élargir leur mission de manière considérable.

Des ordonnances viennent compléter les textes de loi cités plus haut. Il s'agit de :

L'ordonnance n° 3285 du 15 septembre 1946 modifiée en 1949, qui fixe les modalités des opérations électorales ;

L'ordonnance n° 2528 du 3 juin 1961, qui fixe les modalités du licenciement des délégués du personnel ;

L'ordonnance n° 8.811 du 2 août 2021, portant application de la loi n° 459 du 19 juillet 1947.

La loi n° 459 et les ordonnances annexes qui viennent la compléter ne sont pas les seuls textes de références qui évoquent les missions et attributions des délégués du personnel. Il est important également de se reporter à d'autres textes majeurs existants en Principauté, qui traitent des attributions des délégués du personnel au sein de l'entreprise.

Nous aborderons dans un premier chapitre, les attributions des délégués du personnel, en prenant le soin de distinguer, celles accordées par la loi n°459 de celles accordées par d'autres textes.

Nous traiterons tout d'abord, dans ce premier chapitre, d'une des missions fondamentales, accordée récemment aux délégués du personnel, qui est la dernière-née d'un long processus d'échanges et de dialogue avec les membres du Gouvernement et les élus, relative à la négociation d'accords d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail.

Cette nouvelle mission va dans le sens d'une décentralisation en faveur de l'entreprise, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail. Elle est rendue possible, grâce à la modernisation de l'ordonnance-loi n° 677 sur la durée du travail, et le respect d'un cadre légal précis, sans remise en cause du pouvoir de négociation au niveau de la branche professionnelle (convention collective de branche) avec les délégués syndicaux.

Ce rajeunissement des textes, qui permet la signature d'accords concertés d'aménagement du temps de travail, au plus près des réalités, dans l'intérêt commun des salariés, est une véritable marque de confiance accordée aux entreprises, qui est favorable au développement économique et social.

Nous aborderons ensuite, dans un chapitre II, les moyens d'actions des délégués du personnel, et enfin, dans un chapitre III, la protection des délégués du personnel.

CHAPITRE I : RÔLE ET ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

I. Les attributions fixées par la loi n° 459

A. LE POUVOIR DE NEGOCIATION ET DE CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi n° 1505 du 24 juin 2021, est venue introduire, de manière pérenne, dans le droit monégasque, des dispositions relatives à l'aménagement concerté du temps de travail, au sein de 3 textes impactés par l'introduction de ce mécanisme.

Il s'agit notamment de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel, en ce qui concerne les règles relatives à la négociation et à la conclusion d'un accord d'entreprise par un délégué du personnel, ou à défaut par un représentant des salariés.

L'article 3 de la loi 1505, est venue rajouter un alinéa à l'article 2 de la loi n° 459 **pour étendre la mission des délégués du personnel.**

L'article 4 de la loi 1505 vient quant à lui rajouter les articles 2-1 à 2-9, à la loi n° 459, pour fixer toutes les règles relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il faut savoir que, par dérogation à l'article 1^{er} de l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail, une convention ou **à défaut**, un accord d'entreprise, peut, dans les conditions prévues par les articles 8-1 à 8-7, répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Aussi, il ne peut être recouru à l'accord d'entreprise, qu'à défaut de convention collective de travail autorisant et régissant l'aménagement du temps de travail. Toutefois, une convention collective, en cours de négociation, ne ferait pas obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise car *« l'on ne peut préjuger de l'issue des négociations collectives... »* *« Par contre, si la convention collective devait être signée après la signature de l'accord d'entreprise, ce dernier serait résilié du seul fait de l'entrée en vigueur de la convention collective d'aménagement du temps de travail. »*

Conformément à l'article 3 de la loi n° 1505, qui a rajouté un alinéa à l'article 2 de la loi n° 459, il est spécifié que les délégués du personnel ont pour mission **de représenter, négocier** avec l'employeur et **conclure pour les salariés de l'entreprise un accord d'entreprise**, à condition que leur mandat n'est pas échu au jour de la signature dudit accord.

Ainsi, la loi 1505 introduit une disposition exceptionnelle puisqu'elle confère aux délégués du personnel (en plus de leurs missions originelles que nous verrons plus loin) ou à défaut aux salariés spécialement désignés à cet effet (par dérogation à l'article 2 de la loi 459 alinéa 1^{er}) un pouvoir étendu de représentation des salariés dans le cadre de la négociation de l'accord d'entreprise relatif à la répartition du temps de travail, mais aussi de conclusion pour les salariés, de tels accords.

Certes cette compétence est limitée « *rationae materiae* », puisqu'elle ne concerne que la conclusion d'accords d'entreprise relatifs à la répartition du temps de travail, mais elle est accordée aux délégués du personnel des pouvoirs renforcés.

L'article 4 de la loi n° 1505 a inséré les articles 2-2 et 2-3 au sein de la loi n° 459 :

L'article 2-2 prévoit que :

« dans les cas limitativement prévus par la loi, un accord d'entreprise peut être signé entre d'une part, un employeur ou son représentant et d'autre part, les délégués du personnel ou, à défaut, un représentant des salariés spécialement désigné à cet effet ; le délégué du personnel et le représentant des salariés spécialement désigné à cet effet ; le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical. »

« Le défaut de délégué du personnel, visé à l'alinéa précédent, est caractérisé, soit en raison du défaut de désignation d'un ou plusieurs délégués du personnel à l'issue de l'organisation de l'élection prévue par l'ordonnance souverains n° 3.285 du 15/09/46, soit en raison d'une rupture anticipée du mandat du délégué, soit parce que l'entreprise contient moins de 11 salariés. » (et certainement pas si l'entreprise a omis ou n'a pas voulu organiser les élections de délégués du personnel qui sont obligatoires dans les entreprises de plus de 10 salariés).

Pour que le délégué puisse remplir sa mission, l'article 2-4 de la loi n° 459 introduit par l'article 4 de la loi n° 1505 prévoit que : *« Aux fins d'ouvrir la concertation, l'employeur communique, par affichage collectif ou par voie postale ou électronique, un projet d'accord d'entreprise à tout délégué du personnel élu dans l'entreprise, ainsi qu'à l'ensemble des salariés concernés par le projet d'accord d'entreprise. »*

L'initiative de la procédure appartient donc à l'employeur qui doit communiquer, lorsqu'il l'estime opportun, le projet d'accord d'aménagement du temps de travail (qu'il a préalablement rédigé) concomitamment, aux délégués du personnel, s'il en existe et à l'ensemble des salariés concernés par l'aménagement.

Cette disposition vise à assurer la transparence des échanges et la parfaite information des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail. Ils seront donc en mesure, le cas échéant, de donner des instructions éclairées à leurs délégués du personnel quant aux amendements souhaités, quant à l'adoption ou au rejet de l'accord proposé. **A partir de ce projet les délégués du personnel vont entamer une négociation pour les salariés qui tiendra compte des fonctions de chacun, du rythme de travail, de l'organisation des postes...**

Le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical. Une telle assistance, qui n'est pas obligatoire dans le texte de loi, vise à soutenir le délégué du personnel ou le représentant en lui livrant des informations pratiques quant aux règles de négociation.

En aucun cas c'est une obligation qui serait imposée par les textes. Seul le délégué du personnel ou le représentant des salariés est à même de savoir s'il veut s'adjoindre l'assistance d'un délégué syndical. Il ne revient pas à l'employeur de se substituer à eux pour décider d'une telle assistance ; ce qui serait contraire à la loi 1505.

Comme l'a souligné le Tribunal suprême, dans sa décision du 28 mars 2022 (voir MBN n° 79), il n'y a aucune atteinte disproportionnée à la liberté syndicale puisque la loi laisse la possibilité de conclure une convention collective de travail (de branche) pour répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine et à se substituer à un accord d'entreprise.

Enfin, une fois l'accord d'entreprise conclue, il doit recueillir le vote favorable à la majorité simple des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.

Il faut savoir que le législateur a poursuivi un but d'intérêt général en permettant que des accords d'entreprise soient signés par un employeur ou son représentant d'une part, et les délégués du personnel, ou à défaut les représentants des salariés d'autre part, afin de favoriser l'aménagement du temps de travail, notamment dans les entreprises de taille réduite. Les garanties qu'il a posées établissent un équilibre indéniable qui est tout à fait bénéfique à la négociation et à ses acteurs et de fait favorable à la préservation des entreprises.

B. LE POUVOIR DE PRESENTER DES DEMANDES ET RECLAMATIONS

a) Le rôle d'intermédiaire joué par les délégués du personnel

Conformément à l'alinéa 1^{er} de l'article 2 de la loi n° 459 : « *les délégués du personnel ont pour mission :*

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, des lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ».

Ainsi, conformément à l'article 2 alinéa 1^{er}, les délégués du personnel peuvent jouer le rôle d'intermédiaire entre les employeurs et les salariés et **présenter** des réclamations individuelles concernant un salarié ou bien une réclamation concernant la collectivité de travail.

La loi exige toutefois que la réclamation (individuelle ou collective) ait été déjà soumise à l'employeur, le législateur ayant pris le soin de préciser dans la loi « *réclamation qui n'aurait pas été directement satisfaite* ».

Autrement dit, il peut-être sous entendu qu'aucune demande nouvelle, non encore connue de l'employeur ne pourrait être réclamée par les délégués du personnel.

Ce ne serait que dans l'hypothèse où les salariés n'auraient pas obtenu satisfaction de leurs réclamations, que les délégués du personnel seraient « mandatés » pour intervenir auprès du chef d'entreprise.

b) L'initiative des réclamations

L'initiative des réclamations reviendrait donc au premier chef aux salariés, qui conserveraient toute latitude pour les traiter eux-mêmes ou pour demander aux délégués du personnel de bien vouloir jouer leur rôle d'intermédiaire auprès de l'employeur.

c) L'objet des réclamations

En outre, l'objet des réclamations qui traite de cas individuels ou collectifs est encadré par la loi.

En effet, celle-ci prévoit que les réclamations sont relatives à « *l'application :*

*- des taux de salaires et de classification professionnelle ;
- des lois et règlements concernant la protection ouvrière ; l'hygiène et la sécurité ; la prévoyance sociale. »*

Les délégués du personnel sont en quelque sorte des porte-paroles privilégiés des salariés, mais, comme le législateur prend le soin de le réitérer au dernier alinéa de l'article 1^{er} de la loi 459 « les salariés **conservent** la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants. »

C. LA SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi n° 459, les délégués du personnel ont pour mission également « *de saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.* »

Par définition, les délégués du personnel doivent être à l'écoute des réclamations des salariés et connaître également les textes qui s'imposent à l'employeur en matière de législation du travail.

Outre le contrôle inopiné de l'Inspecteur du Travail, sur les conditions de travail dans l'entreprise et l'application de la réglementation, les délégués du personnel ont ainsi la possibilité, au même titre que tout salarié qui conserve la faculté de s'adresser directement à l'Inspecteur du Travail, en cas de difficulté personnelle, de faire remonter les plaintes et observations qui pourraient lui être faites par les employés.

En dehors des plaintes et observations signifiées par l'article 2 de la loi 459, les délégués du personnel jouent un rôle important dans le cadre des visites de contrôle opérées par l'Inspecteur du Travail au sein des locaux où s'exerce une activité industrielle, commerciale ou artisanale et dans lesquels travaillent des personnes jouissant de la protection légale de jour comme de nuit car il est tenu de l'accompagner.

D. LES REUNIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL AVEC LE CHEF D'ENTREPRISE

a) Deux types de réunion

La loi n° 459 prévoit deux types de réunion **entre les délégués du personnel et le chef d'entreprise**.

- des réunions régulières et systématiques définies par l'alinéa 1^{er} de l'article 14 de la loi n° 459 :

- « les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois »

La loi n° 459 ne donne aucune indication concernant les modalités ni les formalités à accomplir en vue de la tenue de ces réunions.

Elle ne précise pas si l'employeur ou ses représentants ont la charge notamment de fixer la date ou de procéder à la convocation des délégués du personnel.

Même si les textes sont flous, il apparaît plus raisonnable, afin d'éviter des conflits inutiles, de fixer au sein de l'entreprise une règle qui permettrait de satisfaire aux obligations contenues dans l'alinéa 1^{er} de l'article 14 de la loi 459, qui rendrait possible une rencontre entre les délégués du personnel et le chef d'entreprise ou ses représentants au moins une fois par mois.

- A ces réunions obligatoires, viennent se rajouter, des réunions exceptionnelles, à la demande des délégués du personnel :

En effet, l'alinéa 2 de l'article 14 de la loi n° 459 prévoit : « les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter. »

Ces réunions sont indispensables pour pouvoir traiter de questions particulières, intéressant soit un salarié, soit une catégorie de salariés ou bien un service, un atelier...

b) Les participants aux réunions

Participent à ces réunions :

- le chef d'entreprise ou ses représentants

La loi n° 459 désigne à chaque fois en tout premier lieu le chef d'entreprise, mais elle lui permet aussi de se faire représenter.

La loi ne précise pas les modalités de la représentation. Toutefois, elle prévoit dans les deux cas, que le chef d'entreprise peut être représenté **par plus d'un représentant**.

La loi n'indique pas qui peut avoir qualité pour être représentant. Il peut s'agir de n'importe quel collaborateur que le chef d'entreprise désignera

et à qui il prendra le soin de remettre une délégation de pouvoir préalablement.

- les délégués du personnel

Tous les délégués du personnel titulaires peuvent assister aux réunions dans les deux cas, même si dans la pratique la présence de l'ensemble des délégués du personnel titulaires ne se justifie pas dans les réunions exceptionnelles, lorsque les réclamations ne concernent par exemple qu'une catégorie professionnelle ou qu'un seul service...

- les délégués du personnel suppléants

Les délégués du personnel suppléants peuvent [conformément à l'article 14 alinéa 3 de la loi n°459](#) : « *dans tous les cas, ... assister avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs...* »

Le terme « assister » utilisé par le législateur laisse à penser que les délégués du personnel suppléants ne peuvent intervenir à la place des délégués du personnel titulaires quand ils sont présents en réunion. Toutefois, il faut savoir que leur présence aux réunions est payée comme du temps de travail effectif.

- l'assistance des délégués du personnel

Enfin, conformément à l'alinéa 3 article 14 de la loi n° 459 : « *...les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.* »

Le délégué syndical peut-être salarié de l'entreprise ou une personne extérieure à l'entreprise, de la même profession que le délégué du personnel.

c) Le déroulement des réunions

- note écrite par les délégués du personnel

[Conformément à l'article 15 de la loi n°459](#) : « *sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande; copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionné, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.* »

La note écrite qui est précisée dans cet article 15 et qui est remise dans un délai de deux jours avant la réunion, doit permettre au chef d'entreprise de pouvoir prendre connaissance des demandes des délégués du personnel. Si ce délai et ce formalisme ne sont pas respectés, l'employeur serait en droit de refuser de répondre aux réclamations faites par les délégués du personnel, sauf si ceux-ci invoquent des circonstances exceptionnelles (que la loi ne fixe pas).

- Transcription sur un registre spécial

L'employeur a l'obligation alors de transcrire copie de cette note sur un registre spécial et d'y apporter des réponses qui seront consignées dans ce dit registre dans un délai de six jours (à compter de la remise de ladite note).

La loi ne donne aucune indication concernant la forme de ce registre qui peut-être aussi bien constitué par un cahier sur lequel seront reportées les demandes d'une part et les réponses d'autre part.

Il est fortement conseillé de rédiger un procès-verbal de chaque réunion entre employeur et délégués du personnel, afin de démontrer d'une part que l'employeur a satisfait aux obligations légales et d'autre part pour fixer les interventions de chacun.

- Mise à disposition du registre

[Conformément à l'alinéa 2 de l'article 15 de la loi n° 459](#) : « *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.* »

« Il doit être tenu également à la disposition de l'Inspecteur du Travail ».

- Rémunération du temps passé en réunion

Le temps passé en réunion par les délégués du personnel titulaires ne s'impute pas sur leurs heures de délégation.

Il est payé comme temps de travail.

- L'affichage des renseignements

[Conformément à l'article 13 dernier alinéa de la loi n° 459](#) : « *les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel, sur des emplacements obligatoirement prévus.* »

E. FONCTIONNEMENT CONJOINT AVEC L'EMPLOYEUR DE TOUTES LES INSTITUTIONS SOCIALES DE L'ENTREPRISE

[L'article 3 de la loi n° 459](#) prévoit enfin que : « *les délégués du personnel assureront, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.* »

[Ainsi, conformément à l'avenant n° 8 à la Convention Collective Nationale du Travail à Monaco](#), il est instauré un fonds social qui est rendu obligatoire dans les entreprises de plus cinquante salariés, qui est géré conjointement par les délégués du personnel et le chef d'entreprise. L'arrêté d'extension n° 69-351 du 27 octobre 1969 a donné force réglementaire à l'avenant n°8.

Dans les faits, quelques jours après le scrutin ayant désigné les délégués du personnel titulaires et les délégués du personnel suppléants (sauf s'il y a eu recours électoral dans les conditions et délais prévus par la loi), les délégués du personnel font connaître à la direction, le nom des membres désignés pour composer la partie salariale du Comité paritaire créé au sein du fonds social. Lorsque dans une entreprise, les délégués du personnel ont été élus par plusieurs collèges d'électeurs, chaque collège devra obligatoirement être représenté au sein du Comité.

Le comité qui se réunit au moins une fois par mois, doit comprendre au moins trois délégués du personnel (titulaire ou suppléant) et autant de représentants de la direction.

Le mandat des membres du Comité est de la même durée que celui des délégués du personnel (1 an). Le Comité est ainsi renouvelé chaque année lors des élections des délégués du personnel.

[Conformément à l'article 3 de l'avenant 8](#), la présidence du comité sera alternativement confiée, à chaque exercice, à un représentant de la direction puis à un représentant des salariés (un délégué du personnel). Ainsi, le président sera désigné pour l'exercice, par la partie à qui revient la présidence. Si c'est aux salariés, par l'ensemble des délégués du personnel, si c'est à la direction, par les représentants patronaux de l'entreprise.

[Conformément à l'article 1^{er} de l'avenant n° 8](#), Le fonds social est destiné notamment à promouvoir et à coordonner les œuvres sociales décidées par le Comité de gestion prévu à l'article 3 de l'avenant n° 8 (les œuvres de bien-être ou de facilités matérielles, les œuvres éducatives et culturelles, promotion technique et professionnelles, œuvre de loisirs et de sports, œuvres d'entraide sociale. Le comité qui gère le fonds social est amené à se prononcer sur le maniement des fonds et donc sur l'affectation de ces derniers.

[Conformément à l'article 6 de l'avenant n° 8](#), le temps mensuel consacré aux réunions du comité sera imputé, à partir de la sixième heure sur les heures de délégation accordées par la loi. Ceci signifie que les cinq heures passées par les délégués du personnel en réunion du comité du fonds social ne peuvent entraîner de perte de salaire et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

... La suite : Le chapitre II dans le numéro suivant.