

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

### Préambule :

Nous poursuivons notre dossier relatif aux attributions, moyens d'action et protection des délégués du personnel abordé dans la rubrique juridique de la précédente édition de notre journal.

Alors que nous avons traité dans le chapitre 1<sup>er</sup> intitulé rôle et attribution des délégués du personnel, le point I relatif aux attributions fixées par la loi n° 459 du 19/07/1947, portant modification du statut des délégués du personnel, nous allons aborder maintenant dans le titre II du chapitre I, les attributions des délégués du personnel prévues par d'autres textes que la loi 459.

Ensuite, nous allons examiner dans un chapitre II les moyens d'action des délégués du personnel et enfin, dans un chapitre III nous évoquerons les mesures de protection des délégués du personnel.

### II. LES ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL PRÉVUES PAR D'AUTRES TEXTES DE LOI

#### A. LA PRÉSENCE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AU SEIN DU COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Conformément à l'article 1er de l'ordonnance n° 4789 du 8 septembre 1971, des comités d'hygiène et de sécurité, chargés d'adapter à chaque entreprise la réglementation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, sont obligatoirement institués :

- dans les entreprises industrielles et les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant d'une façon habituelle 50 salariés au moins ;
- dans les entreprises commerciales occupant habituellement 500 salariés au moins.

En outre, cette obligation peut être étendue à des entreprises ne comptant pas les effectifs ci-dessus :

- soit par arrêté ministériel, dans les catégories professionnelles où cette mesure paraîtrait nécessaire ;
- soit, par mise en demeure de l'inspecteur du travail, dans un délai d'exécution de 15 jours, dans les établissements et chantiers où sont exécutés des travaux particulièrement dangereux ou insalubres.

**Le comité d'hygiène et de sécurité est composé de trois représentants du personnel choisis par les délégués du personnel élus ainsi que :**

Du chef d'entreprise ou de son représentant ;

Du chef de service de la sécurité ou l'agent chargé des questions de sécurité, à défaut un chef de service ou un ingénieur désigné par le chef d'entreprise ;

Le médecin de l'Office de la médecine du travail chargé du contrôle du personnel de l'entreprise ;

Ainsi que de l'assistante sociale chargée du service social, s'il en existe une.

L'inspection du travail peut assister aux réunions du comité avec voix consultative.

Le comité d'hygiène et de sécurité peut faire appel à la collaboration de tout autre personne qui lui paraît qualifiée ou à des organismes spécialisés dans la prévention des accidents du travail.

L'animation du comité d'hygiène et de sécurité revient au premier chef à ses membres de droit cités plus haut, dont les délégués du personnel. À ce titre, ils ont un rôle important à jouer dans le cadre des missions du comité d'hygiène et de sécurité dont le champ d'intervention est le suivant :

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit se tenir informé de l'état de l'hygiène et de la sécurité dans l'établissement ou du chantier en procédant à leur inspection, pour s'assurer de l'application des prescriptions légales et réglementaires ainsi que des consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité. (Il veille au bon entretien des dispositifs de protection).

Il a également une mission d'information et de formation du personnel puisqu'il doit organiser l'instruction des équipes chargées des services incendie et de sauvetage et qu'il doit développer par les moyens les plus efficaces le sens du risque professionnel.

Il a aussi une mission de consultation puisqu'il doit donner son avis sur toutes mesures se rattachant à l'objet de sa mission, notamment sur les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité de l'entreprise.

Le comité d'hygiène et de sécurité intervient pour la prévention des risques. Il doit intervenir en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle en procédant ou en faisant procéder par un des ses membres à une enquête et en veillant au bon entretien des dispositifs de protection.

Sauf dérogation accordée par l'inspection du travail, le comité doit se réunir régulièrement (une fois par trimestre). Il doit l'être chaque fois qu'il y a eu un accident ayant entraîné des conséquences graves (c'est-à-dire, ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 jours, une incapacité permanente ou le décès de la victime) mais également lorsque des conséquences graves auraient pu en résulter même si elles ont été évitées.

Tous les membres du comité sont convoqués par le chef d'entreprise ainsi que toutes les personnes qu'il a souhaité consulter. L'inspecteur du travail doit être prévenu de la réunion du comité, lequel a la possibilité d'assister aux dites réunions avec voix consultative. Les réunions ont lieu dans l'établissement, autant que possible pendant les heures de travail, le temps de présence est rémunéré comme temps de travail dans la limite des heures de délégation, ce qui signifie que le temps passé en comité s'impute sur le crédit d'heures des représentants du personnel qui est de 15 heures par mois.

Le comité d'hygiène et de sécurité peut effectuer des enquêtes au sein de l'entreprise, notamment lorsqu'il y a eu un accident du travail ou une maladie professionnelle afin d'en cerner les causes et éviter leur répétition mais également lorsque des risques professionnels apparaissent.

#### B. LE RÔLE JOUÉ PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL QUANT À LA DÉTERMINATION DE LA PÉRIODE DES CONGÉS PAYÉS ET L'ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉS DANS L'ENTREPRISE (LOI NUMÉRO 619 SUR LES CONGÉS PAYÉS)

Conformément à l'article 8 de la loi n° 619 fixant le régime des congés payés annuels du 26 Juillet 1956 : « La période de congés annuels est fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

En l'absence de convention collective, elle est fixée par l'employeur compte tenu des usages et après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, des intéressés.

*L'ordre des départs (en congé), s'il ne résulte pas des stipulations des Conventions Collectives ou des usages, est fixé par l'employeur **après avis des délégués du personnel**, s'il en a été désigné, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur ».*

### **C. INFORMATION ET CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES COLLECTIFS (AVENANT NUMÉRO 12 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL)**

Lorsque des licenciements collectifs sont envisagés dans une entreprise, (à partir de deux salariés concernés et pour une cause commune) l'avenant numéro 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail à Monaco, sur la sécurité de l'emploi du 20/03/1970, qui a été étendue par Arrêté Ministériel n° 70-265 du 28 Juillet 1972, **prévoit l'information et la consultation des délégués du personnel sur les projets de licenciements collectifs pour raison économique.**

*Conformément à l'article 6 : lorsque les délégués du personnel sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.*

*Conformément à l'article 7 : en vue d'assurer l'information des délégués du personnel et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle consultatif, la direction doit leur donner, dans un document écrit, les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis aux délégués.*

*Conformément à l'article 8 : Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer les délégués du personnel, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ses prévisions.*

*Lorsque l'entreprise consulte les délégués du personnel sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciements.*

**Il se dégage des textes et des décisions de jurisprudence que les représentants du personnel jouent un rôle essentiel dans le cadre des licenciements économiques collectifs et qu'il ne suffit pas de les réunir pour satisfaire à un certain formalisme mais bien pour partager des informations, même s'il n'y a pas partage du pouvoir de décision, la solution finale appartenant à l'employeur. Les délégués du personnel ne doivent pas seulement être informés, ils ont, comme nous le rappelle la jurisprudence, un rôle consultatif et nous savons par les textes que l'employeur doit même étudier avec eux les conditions de mise en œuvre, dans certains cas, de ces prévisions de licenciement économique. Il doit, dans tous les cas, mettre à l'étude les suggestions présentées par les délégués du personnel en vue de réduire le nombre de licenciements.**

### **D. LES LITIGES COLLECTIFS**

*La loi n° 473 du 4 mars 1948 relative à la conciliation et à l'arbitrage des conflits collectifs prévoit dans son article 1<sup>er</sup> que les conflits collectifs du travail, qui ne peuvent être résolus directement, soit amiablement, soit par application des dispositions de conventions collectives, seront obligatoirement soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la présente loi et dans les formes et conditions fixées ci-dessous.*

*Conformément à l'article 2 : La procédure de conciliation et d'arbitrage sera engagée :*

*1° dans le cas où le conflit concerne une entreprise déterminée, soit par la majorité des salariés occupés dans cette entreprise, soit par les délégués*

*du personnel spécialement mandatés par la majorité des salariés, soit par l'employeur ;*

*2° Dans le cas où le conflit concerne plusieurs entreprises, soit par la majorité des délégués du personnel spécialement mandatés, soit par les syndicats ouvriers ou patronaux intéressés, soit par la majorité des employeurs.*

Aussi, la loi sur les conflits collectifs **ne reconnaît pas** une qualification au délégué du personnel pour élever un conflit en conflit collectif du travail, sauf à y être expressément mandatés par au moins la moitié du collège électoral...

### **E. L'INFORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AVANT LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL**

*Conformément à la loi n° 1429 du 4/07/2016 relative au télétravail, avant toute saisine de la Direction du Travail, l'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel concernés des modalités générales d'exécution envisagées de ladite activité au sein de l'entreprise, y compris des informations permettant d'apprécier le respect des dispositions de la loi.*

*Cette disposition est incontournable et capitale et la Direction du travail s'inquiétera de savoir si elle a été remplie lorsque l'employeur lui adressera par lettre recommandée avec AR les modalités prévues. En effet, l'employeur devra être en mesure, à ce moment-là de prouver qu'il a bien informé les délégués. Même si elle ne s'assimile pas à une consultation cette information est importante ; Toutefois, en cas de désaccord d'une partie ou de l'ensemble des délégués du personnel, l'employeur peut tout de même poursuivre ses démarches.*

*Dans la pratique, le chef d'entreprise réunit les délégués du personnel pour leur faire part de son souhait de mettre en place le télétravail. Il leur donne la parole et dresse un procès-verbal retraçant les échanges et avis qu'il est souhaitable de communiquer à la Direction du Travail.*

### **F. INFORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU RÉFÉRENT FIXÉ PAR LOI 1457 RELATIVE AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

*Conformément à l'article 5 de la loi n° 1457, l'employeur, personne morale de droit public, toute société qui exploite un monopole concédé et toute personne qui emploie habituellement plus de dix salariés, sont obligés de prendre un ensemble de mesures pour faire cesser le harcèlement, le chantage sexuel et la violence au travail, en désignant notamment un référent.*

*Outre l'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise des procédures appropriées qu'il met en place pour prévenir de tels faits, il doit informer les délégués du personnel de la désignation d'un référent en même temps que les délégués syndicaux.*

### **G. RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DU DÉPASSEMENT DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL (L'ORDONNANCE LOI 677)**

*Conformément à l'article 6 de l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail, tout employeur qui veut prolonger la durée du travail au-delà de 47 heures par semaine en raison de travaux urgents ou exceptionnels, en cas de surcroît de travail (à raison de 2 heures par jour) est tenu, après conférence des délégués du personnel ou à défaut, du personnel intéressé, d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail, en lui adressant une demande datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation ... (à la durée maximale de travail).*

*Conformément à l'article 11 de ladite ordonnance, modifié par la loi 1.067 du 28 décembre 1983, les employeurs qui veulent déroger au travail de nuit pour les femmes (...) et à la période fixée dans le texte (tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit) doit, lorsque*

la dérogation ne résulte pas d'une convention collective, en demander l'autorisation à l'inspection du travail qui consultera les délégués du personnel, ou, à défaut, le personnel intéressé.

## H. CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LES JOURS FÉRIÉS (LOI 800 DU 18/02/1966 RÉGISSANT LA RÉMUNÉRATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX JOURS FÉRIÉS LÉGAUX)

Conformément à l'article 7 de la loi 800, des dérogations au chômage les jours fériés, fixés par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 798 du 18/02/1966, qui sont obligatoirement chômés et payés pour l'ensemble des salariés, (sauf dérogation de droit dans certaines activités), peuvent être accordées par l'inspecteur du travail aux employeurs qui en font la demande, **seulement après consultation des délégués du personnel**, ou à défaut des travailleurs intéressés.

## I. CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DES DÉROGATIONS À LA RÈGLE DU REPOS HEBDOMADAIRE LE DIMANCHE (LOI 822 DU 23/06/1967)

Conformément à l'article 2 de la loi 822, l'employeur peut déroger à l'article 1<sup>er</sup> de ladite loi qui spécifie que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète qui est donné le dimanche :

- S'il est établi que le repos simultané le dimanche, de l'ensemble des salariés d'un établissement est de nature à préjudicier ou à compromettre le fonctionnement normal de cet établissement .....

.... **Qu'après avoir consulté les délégués du personnel**, ou à défaut, le syndicat ouvrier intéressé et obtenu sur sa demande motivée, l'autorisation de l'inspecteur du travail.....

(l'autorisation est limitée dans le temps).

Conformément à l'article 3-1 créé par la loi n° 1.471 du 2 juillet 2019 : Les établissements de commerce de détail peuvent déroger au principe du repos dominical prévu à l'article premier en attribuant, dans la limite de trente dimanches par an et par salarié, le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche à l'ensemble des salariés ou, par roulement, à l'ensemble ou à une partie des salariés..... »

Conformément à l'article 3-2 créé par la loi 1.471 du 2 juillet 2019 l'employeur ne peut appliquer la dérogation prévue à l'article précédent qu'après avoir informé les salariés, l'inspecteur du travail et les délégués du personnel s'ils ont été désignés, des modalités générales d'exécution du travail envisagées, y compris des éléments permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi. Toute modification desdites modalités générales d'exécution est préalablement soumise aux dispositions de l'alinéa précédent. L'employeur peut renoncer à la dérogation prévue à l'article précédent, après en avoir informé les salariés, l'inspecteur du travail et les délégués du personnel s'ils ont été désignés.

## J. AVIS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL QUANT AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR D'ENTREPRISE (LOI 711 DU 18/12/1961)

Conformément à l'article 2 de la loi n° 711 sur le règlement intérieur des entreprises, « **le règlement projeté doit être soumis aux délégués du personnel** ou, à défaut, à l'ensemble des salariés ; leurs observations seront consignées par écrit dans un procès-verbal. »

Toutefois tout avis négatif des délégués du personnel ou des salariés ne suspend aucunement la procédure et n'engage pas l'employeur, lequel a la possibilité de poursuivre les formalités requises en communiquant ledit règlement intérieur à l'inspection du travail, accompagné du procès-verbal contenant les observations des délégués.

## K. RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les dispositions de l'arrêté-ministériel n° 61.027 du 1<sup>er</sup> Février 1961 prévoit qu'il est interdit de laisser les ouvriers et employés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. Ainsi, dans les établissements où le nombre des ouvriers et employés désirant prendre habituellement leur repas sur le lieu de travail est au moins égal à 25, **l'employeur sera tenu, après avis des délégués du personnel**, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

## L. RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DES VISITES DE CONTRÔLE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

L'article 2-2 de la loi 637 sur la médecine du travail précise, dans son alinéa 2, que le médecin du travail peut réaliser sur le lieu de travail des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, soit à la demande du Comité d'hygiène et de sécurité (dont il est membre de droit) **ou, à défaut, d'un délégué du personnel**.

## CHAPITRE II

### LES MOYENS D'ACTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

#### I. Les heures de délégation

a) Un droit reconnu par la loi.

Conformément à l'article 13 de la loi n° 459 :

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

L'exercice des fonctions de délégué du personnel est reconnu comme un droit.

Ce droit, à disposer de temps nécessaire pour exercer sa fonction est dévolu **au seul délégué du personnel titulaire** ; le délégué du personnel suppléant n'ayant pas droit à des heures de délégation payées. Toutefois, en l'absence du délégué du personnel titulaire et lorsqu'il agit en lieu et place de celui-ci, le délégué du personnel suppléant peut utiliser ce crédit.

b) L'utilisation et le décompte de ces heures

Par ce droit, et dans la *limite de quinze heures par mois*, chaque délégué titulaire peut utiliser ce crédit pour exercer la mission qui lui a été **dévolue par la loi** (vue plus haut). Il peut le faire pendant ou en dehors de ses heures de travail.

**Le crédit d'heures ne saurait être utilisé pour des raisons autres que celles justifiées par les fonctions de délégué du personnel.** Ainsi, en aucun cas un délégué du personnel ne peut utiliser ces heures pour assister à une audience du Tribunal du Travail même si c'est pour assurer sa propre défense dans un dossier l'opposant à son employeur.

Ce crédit individuel d'heures (qui ne comprend pas le temps passé en réunion avec le chef d'entreprise) lui permet de pouvoir quitter son poste de travail (pour cette raison) quand il le décide. Toutefois, il devra pouvoir justifier à postériori de l'utilisation de ce temps d'absence pour l'exécution de sa mission de délégué du personnel.

Ainsi, le **Tribunal du Travail, le 07 Mars 1974** s'est prononcé dans une affaire **F contre SAM S** sur ce point, en jugeant que : « *le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de délégué du personnel limité par*

*l'article 13 de la loi n° 459 du 19 Juillet 1947 à quinze heures par mois, ne constituant pas un forfait auquel peut prétendre en tout état de cause le délégué, il appartient à celui-ci d'établir, en cas de contestation, que l'utilisation de ce temps est en relation directe avec son mandat. Lorsque le délégué est appelé à exercer ses activités à l'extérieur de l'entreprise, l'employeur, qui ne peut exercer un contrôle préalable de droit de sortie, subordonné à un simple avertissement donné par le délégué, est fondé à exercer ce contrôle à posteriori et n'est tenu à régler les heures d'absence que si celles-ci ont été effectivement consacrées à l'exercice du mandat de délégué ».*

Le crédit de quinze heures s'apprécie dans le mois considéré.

Le délégué du personnel titulaire n'a pas la possibilité de dépasser ce crédit d'heures ni d'augmenter celui-ci le mois suivant, des heures non utilisées.

Ce crédit d'heures n'est pas influencé par une période de congés payés, ni de maladie ; ce qui signifie qu'il ne peut-être réduit un mois donné au motif que le délégué du personnel a droit à un certain nombre de jours de congé...

Ce crédit peut néanmoins être dépassé en cas de **circonstances exceptionnelles**, nous dit la loi.

Or, ces circonstances exceptionnelles n'ont pas été déterminées par le législateur. La jurisprudence ne s'est pas non plus exprimée sur ce point.

On peut cependant déduire de ce texte qu'elles doivent dans tous les cas être entérinées par le chef d'entreprise, à qui revient le pouvoir de direction, et qu'il appartient au délégué du personnel de prouver leur existence et leur justification.

Si un délégué du personnel dépasse le crédit d'heures en dehors de toutes circonstances exceptionnelles, ces heures peuvent ne pas être payées par l'employeur et son comportement peut s'analyser en une faute...

**Si le délégué du personnel n'a pas besoin de solliciter de la part de son employeur une autorisation préalable pour quitter son poste de travail pour exercer sa mission de délégué, il paraît normal toutefois qu'il l'informe eu égard d'une part, à la bonne marche de l'entreprise et d'autre part, pour qu'il n'y ait pas de quiproquo quant au départ du salarié de son poste de travail.**

L'employeur ne peut toutefois imposer l'usage de bons de délégation.

#### *c) Le paiement des heures de délégation*

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 13 de la loi n° 459 : « *ce temps leur sera payé comme temps de travail* ».

Les heures passées à exercer leur mission de délégué du personnel sont payées comme des heures de travail effectif. Le délégué du personnel ne doit subir aucune perte de salaire en raison de ses heures de délégation quand elles sont prises pendant le temps de travail et payées en heures supplémentaires quand elles sont prises en dehors de l'horaire normal de travail en raison des nécessités de leur mandat.

## II. Le local

Conformément à l'alinéa 3 de l'article 13 de la loi n° 459 : « *tout établissement comportant plus de 3 délégués du personnel est tenu de mettre à la disposition de ceux-ci le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir* ».

En conséquence, l'employeur à Monaco n'est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local que dans les entreprises de plus de cinquante salariés qui légalement nécessitent l'élection de trois délégués du personnel.

En deçà de trois délégués du personnel le législateur a estimé qu'il n'était pas nécessaire qu'il y ait un local de réunion, alors qu'en France le local s'impose quelle que soit la taille de l'entreprise et quel que soit le nombre de délégués du personnel.

La loi ne précise rien d'autre sur ce local. On peut estimer toutefois que le choix revient à l'employeur...

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.

La loi prévoyant « une assistance », le délégué syndical est sensé pouvoir prendre la parole en réunion.

## III. Le tableau d'affichage des renseignements

Comme vu ci-dessus, 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.* »

Sur le panneau d'affichage, les délégués du personnel vont pouvoir informer les salariés de toutes leurs interventions auprès de l'employeur ; aussi bien, la copie des lettres envoyées à celui-ci que les PV de réunion... sans pouvoir bien entendu sortir de leur domaine d'intervention en affichant des notes polémiques à caractère politique.

La loi ne prévoit pas de contrôle préalable par le chef d'entreprise de ces renseignements qui sont affichés, ni d'obligations pour les délégués du personnel de lui communiquer avant affichage, contrairement aux communications syndicales qui doivent l'être conformément à l'article 9 de la loi n°957 du 18 Juillet 1974.

Par ailleurs, la loi ne prévoit pas, contrairement aux délégués syndicaux, la possibilité pour les délégués du personnel de distribuer des tracts dans l'entreprise (même s'ils comportaient de simples informations). L'employeur serait en droit de s'y opposer.

## CHAPITRE III

### LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Conformément à la loi n° 459, les délégués du personnel bénéficient d'une protection spéciale.

Cette protection s'exerce dans le cadre de l'exercice de leur fonction mais également contre toute mesure de licenciement prise par l'employeur.

#### A. Protection dans l'exercice de leur fonction

Conformément à l'article 18 de la loi n° 459 : « *quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, sera puni d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code Pénal ou de l'une de ces deux peines seulement.*

*En cas de récidive, la peine d'emprisonnement sera toujours prononcée et l'amende sera celle prévue au chiffre 3 dudit article 26.*

*Les infractions seront constatées par les Inspecteurs du Travail concurremment avec les officiers de police judiciaire.»*

Le fait de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel est tout aussi condamnable pénalement que la tentative, elle-même.

L'employeur ne peut, sans commettre une infraction à la loi, empêcher par exemple le délégué du personnel de sortir de l'entreprise pour y exercer sa mission ou bien l'empêcher d'afficher des renseignements destinés aux salariés sur le tableau d'affichage alors que ceux-ci ne viennent pas contredire les textes.

Les infractions sont constatées par les Inspecteurs du Travail concurremment avec les officiers de police judiciaire.

Le tribunal compétent pour en juger est le Tribunal Correctionnel, qui connaît en premier ressort de toutes les infractions qualifiées de délit et qui sont punies de peines correctionnelles.

## B. Protection contre le licenciement

L'article 16 de la loi n° 459 instaure une procédure exorbitante de droit commun en matière de licenciement de délégué du personnel. Elle soumet en effet, le licenciement d'un délégué à une procédure spéciale obligatoire dans tous les cas de rupture du contrat de travail par l'employeur.

Elle étend cette procédure à d'autres salariés qui sont candidats à l'élection ou qui ont été anciennement délégués.

### a) les bénéficiaires de la protection

*- Protection des délégués du personnel titulaires et des délégués du personnel suppléants*

L'article 16 prévoit que : « *Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant devra être soumis à l'assentiment d'une commission...*

Ainsi, les délégués du personnel titulaires ou suppléants, en cours de mandat, bénéficient du statut de salarié protégé, pendant toute la durée de leur mandat et ne peuvent donc être licenciés sans bénéficier de la procédure spéciale mise en place par la loi n° 459.

La suspension du contrat de travail d'un délégué du personnel ne vient pas remettre en cause cette protection, tout simplement parce que le mandat de délégué du personnel existe toujours.

Par contre, la survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée met « *de facto* » un terme aux fonctions du délégué du personnel et ne nécessite pas la réunion de la commission de licenciement comme il en ressort de la loi et de la jurisprudence.

Ainsi, le Tribunal du Travail le 27 Mai 2004 s'est prononcé sur ce point en jugeant dans une affaire opposant le Sieur T. B contre SAM S.T. que : « *si l'article 16 de la loi n° 459 dispose certes que le licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, doit être soumis à l'assentiment préalable d'une commission présidée par l'Inspecteur du Travail, composée en nombre égal de représentants des syndicats patronaux et ouvriers représentatifs des professions de l'employeur d'une part, et du délégué du personnel d'autre part, il n'en demeure pas moins que T.B., à défaut d'avoir été licencié par son employeur, ne peut se prévaloir de la protection prévue par ce texte.* »

*«les dispositions de l'article L 425-2 du Code du Travail français, imposant à l'employeur, lorsque le salarié sous contrat de travail à durée déterminée et titulaire d'un mandat de représentant du personnel, de saisir l'inspection du travail, un mois avant l'arrivée du terme, afin de vérifier que l'intéressé ne fait pas l'objet de mesure discriminatoire, n'ayant à ce jour pas d'équivalent*

*en droit positif monégasque, la rupture des relations contractuelles entre les parties est valablement intervenue le 08 Décembre 2002. »*

### - Protection des candidats aux fonctions de délégué

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 16 de la loi n°459 : « *... les candidats aux fonctions de délégué du personnel sont admis aux bénéfices des dispositions du présent article pendant les quinze jours précédents les élections et les trois mois qui suivent celle-ci.* »

Le Tribunal du Travail, le 06 Avril 2000, dans une affaire opposant C. contre SAM I.M s'est exprimé sur ce point et a jugé que : « en application des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 du 19 Juillet 1947, l'employeur ne peut librement licencier le salarié candidat à une élection des délégués du personnel pendant les quinze jours précédant les élections et les trois mois qui suivent celles-ci :

Le texte susvisé dispose en effet, que le congédiement devra, dans cette hypothèse, être soumis à l'assentiment d'une commission présidée par l'Inspecteur du Travail... ; »

*« en l'espèce, il est désormais établi, sans contestation possible, par les correspondances adressées par la SAM I.M. à l'Inspection du travail les 21 Décembre 1995 et 04 Janvier 1996, versées aux débats en exécution du jugement avant dire droit rendu le 22 Avril 1999 par C., que les élections aux fonctions de délégué du personnel se sont déroulées au sein de la SAM I. M. le 21 Décembre 1995 en ce qui concerne le premier tour, et le 04 Janvier 1996 en ce qui concerne le deuxième tour. »*

*« Il est par ailleurs constant et reconnu par les parties, que l'employeur a reçu notification sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception le 06 Décembre 1995 d'une liste de candidats aux fonctions de délégué du personnel sur laquelle figurait bien le nom de C. ; »*

*« dès lors en définitive d'une part qu'à la date du 06 Décembre 1995, le licenciement de C., qui n'a été prononcé que 12 Décembre 1995, n'était nullement acquis et d'autre part que les pièces versées aux débats (attestations de Monsieur M. et précédente liste transmise dans le courant de l'été 1995 à l'employeur) démontrent en outre que l'intention de C. de se porter candidat aux fonctions de délégués du personnel était connue de l'employeur depuis au moins l'été 1995, ce salarié bénéficiait bien à la date effective de son congédiement (à savoir le 15 Décembre 1995) de la protection instituée par l'article 16 de la loi n°459 ;*

*L'assentiment de la commission mentionné supra n'ayant été en l'espèce ni obtenu ni même sollicité, le licenciement de C. est entaché de nullité ; »*

Ce jugement a été confirmé par le Tribunal de Première Instance le 05 Juillet 2001. Il a été jugé que : « *attendu qu'il est constant que l'employeur ne peut sans avoir préalablement saisi la commission de licenciement, valablement licencier le salarié candidat à une élection des délégués du personnel pendant une période légalement définie, étant observé que c'est la date effective du licenciement qui doit être prise en compte et non la convocation à un entretien préalable, lequel est sans effet de droit à Monaco ; »*

### - les anciens délégués

La protection bénéficie également, conformément à l'article 16 de la loi n° 459 aux anciens délégués du personnel pendant un délai de six mois à compter de l'expiration de leur mandat.

### b) La mise en œuvre de la protection des délégués du personnel

*- obligation de l'employeur de saisir la commission et composition de celle-ci*

L'article 16 de la loi n° 459 oblige l'employeur qui veut licencier :

- un délégué du personnel titulaire ou suppléant en exercice ;
- un candidat aux élections (dans les conditions vues ci-dessus) ;
- un ancien délégué du personnel (dans les conditions vues ci-dessus).

à soumettre sa décision à l'assentiment d'une commission composée de :

- a) l'Inspecteur du Travail, Président,
- b) deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur,
- c) deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du délégué du personnel qui devront remplir les conditions d'éligibilité prévues à l'article 7.

(Dans le cas où il n'existerait de syndicat patronal ou ouvrier représentatif de la profession de l'employeur ou du délégué, il pourra être fait appel à des représentants patronaux ou ouvriers d'une profession se rapprochant le plus de celle des délégués dont il s'agit et sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité prévues par l'article 7 de la loi n° 459 du 19 Juillet 1947, susvisée).

La saisine de la commission s'impose à l'employeur quel que soit le licenciement : individuel ou collectif, personnel ou économique.

La faute grave ne dispense pas l'employeur du respect de cette procédure. Elle lui permet seulement, conformément à l'article 16 alinéa 5 : « de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision de la commission. »

La loi n° 459 ne prévoit pas d'étendre cette procédure de protection aux autres sanctions.

Toutefois, la Cour de Révision, le 07 Octobre 1998, dans un dossier opposant le sieur A. contre la Société S. apporte un éclairage concernant une rétrogradation à un poste de catégorie inférieure d'un salarié protégé.

La Cour de Révision a jugé dans un cas d'espèce qu'un employeur dont le salarié avait :

- été rétrogradé par mesure de sanction par son employeur,
- refusé sa mutation,
- dont le licenciement avait été refusé par la commission,
- qui avait refusé de rejoindre son nouveau poste après avis de la commission,

« ... avait, conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 susvisée, l'obligation de réintégrer ce salarié dans son emploi en lui maintenant ses conditions de travail antérieures, toutes modifications de ces dites conditions, imposées par l'employeur et refusées par le salarié protégé, faisant naître alors une voie de fait à laquelle le juge des référés devait mettre fin ; »

#### - les formalités et les délais contenus dans l'ordonnance n° 2528

L'article 16 de la loi 459 prévoit dans son dernier alinéa que : « la commission visée au présent article sera saisie et statuera selon les règles fixées par une ordonnance souveraine. »

L'ordonnance n° 2528 du 03 Juin 1961, définit les modalités de licenciement des délégués du personnel, par l'introduction d'un certain formalisme.

Concernant la saisine, l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2528 prévoit que celle-ci doit se faire : « par pli recommandé, reçu par l'Inspecteur du Travail quinze jours francs au moins avant la date de ce licenciement. »

« la demande devra préciser les motifs et les circonstances invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision. »

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2528, il appartient ensuite à l'Inspecteur du Travail de convoquer les membres de la commission, composée (comme ci-dessus).

« la commission ... devra se réunir et statuer dans les dix jours francs de la réception du pli recommandé. » ce délai pourra être prolongé de 10 jours à nouveau, au cas où un supplément d'information serait apparu nécessaire (alinéa 2, Article 2 de l'Ordonnance n° 2528).

L'Inspecteur du Travail qui présidera cette commission : « communiquera l'ordre du jour aux membres de la commission au moins trois jours francs avant la réunion. »

« Le délégué du personnel dont le licenciement est prévu doit être convoqué au plus tard, dans les deux jours francs de la réception du pli recommandé demandant l'assentiment. Il pourra présenter lui-même sa défense, ou se faire assister d'une personne de son choix jouissant de ses droits civiques dont il devra demander par écrit l'agrément à l'Inspecteur du Travail au moins deux jours francs avant la réunion. »

« L'employeur intéressé sera convoqué dans les mêmes délais pour présenter lui-même ou par une personne de son choix jouissant de ses droits civiques, toutes explications qu'il jugera utiles ou que les membres de la commission pourront lui demander. »

#### - les décisions

Conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2528 : « les décisions de la commission sont prises par vote à la majorité relative et au scrutin secret. »

« Elles ne sont pas motivées mais il en sera dressé procès-verbal signé par tous les membres. »

#### - les moyens mis en œuvre par la commission

Conformément à l'article 6 de l'ordonnance n° 2528 : « pour établir sa conviction, la commission pourra, le cas échéant, procéder ou faire procéder à toutes investigations nécessaires ou avoir recours à toute personne qualifiée de son choix. »

#### - notification de la décision

Conformément à l'article 6 dernier alinéa : « la décision de la commission est notifiée à l'employeur par pli recommandé avec accusé réception ; elle prend effet à dater de cette réception. »

#### - les conséquences de la décision de la commission

Si la commission de licenciement refuse la rupture du contrat de travail du salarié protégé, celui-ci poursuit son contrat de travail et il ne peut y avoir rupture par l'employeur.

Si le salarié avait été mis à pied de manière conservatoire, le temps que la commission puisse communiquer son assentiment, le salarié protégé doit pouvoir être payé du temps de suspension de son contrat de travail.

En cas d'acceptation par la commission, du licenciement du salarié protégé, l'employeur pourra lui notifier cette décision par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre récépissé.

La protection spéciale réservée par la loi à ces salariés protégés ne permet pas la signature d'une transaction entre les parties avant l'assentiment de la commission.

#### c) Les recours possibles malgré les décisions de la commission

L'article 16 alinéa 5 de la loi n° 459 prévoit que : « les décisions de la commission ne préjudicient pas au recours que les parties pourront introduire auprès des juridictions compétentes. »

Ainsi, l'employeur comme le salarié peut saisir le Tribunal du Travail, lequel sera compétent pour apprécier le motif du licenciement.