
M.E.S., Numéro 132, Vol. 2, janvier – février 2024

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 20 février 2024



Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux
Kinshasa, janvier - février 2024

DE L'ÉLECTION D'UN DÉLEGUE SYNDICAL DES TRAVAILLEURS EN RD CONGO

par

Jean LOWAKA LOKESO

Assistant de Recherche, Université de Lodja,
Doctorant, Faculté de Droit,
Université de Kinshasa

Résumé

Cette étude met en exergue les élections d'un Délégué syndical titulaire ou suppléant lorsqu'on sait que ces élections constituent un véritable socle de la Démocratie sociale dans les Entreprises ou Etablissements de toute nature. Ce sont-elles qui donnent aux travailleurs la possibilité de choisir librement leurs représentants devant l'Employeur. Tout en prenant en ligne de compte les pratiques des élections syndicales dans ce pays, la présente réflexion se concentre surtout autour des normes internationales, nationales, de la réglementation, des us et coutumes ainsi que des pratiques en vigueur en matière des élections syndicales en RD. Congo. Porter atteinte à ce Droit d'éligibilité ou d'être électeur d'un travailleur, est une véritable violation des Droits de l'Homme à éviter par tous les partenaires sociaux de la tripartite Gouvernement-Employeur et Syndicat.

Mots-clés : élections, délégué syndical, travailleur, RD Congo

Abstract

This study highlights the elections of a full or substitute union delegate when we know that these elections constitute a real basis of social democracy in companies or establishments of all kinds. These are what give workers the opportunity to freely choose their representatives before the Employer. While taking into account the practices of union elections in this country, this reflection focuses mainly on international and national standards, regulations, customs and customs as well as practices in force regarding union elections in the DR. Congo. Infringing on this right of eligibility or to be a voter of a worker is a real violation of Human Rights to be avoided by all social partners of the Government-Employer and Union tripartite.

Keywords : elections, union delegate, worker, DR Congo

INTRODUCTION

La RD. Congo est le premier Pays dans le monde en matière de multiplicité des organisations syndicales. Plus au moins 850 Organisations syndicales formelles et informelles sont créées tant dans le secteur privé ou du domaine du Code de Travail concerné par la présente étude que dans le secteur de la Fonction publique. Toutes ces organisations syndicales veulent participer à toutes les éditions des élections syndicales. La dernière édition 2023-2026 en cours a été convoquée par l'Arrêté Ministériel n°086/CAB/ETPS/MIN/2023, du 23 février 2023, portant convocation et fixation du Calendrier du déroulement des élections syndicales dans les Entreprises ou Etablissements de toute nature en RD Congo corroboré par la note Circulaire n°12/CAB.MIN/ETPS/02/2023, du 27 février 2023, portant organisation des élections syndicales dans les Entreprises tant publiques que privées ainsi qu'aux Etablissements de toute nature en RD Congo pour la huitième édition 2023-2026 . Cet arsenal juridique a été complété par le Communiqué du Secrétaire Général à l'Emploi et au Travail N/Réf. 22/METPS/SGET/DT/ITA/002/2023, du 10 mars 2023, ayant publié une liste de 220 organisations syndicales viables et autorisés à participer aux élections Syndicales pour la nouvelle édition 2023-2026 .

Nous pensons que cette façon de publier et d'imposer une liste des organisations syndicales qui participe aux élections syndicales porte atteinte aux dispositions pertinentes de la Convention numéro 087 de l'Organisation Internationale du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Selon les dispositions de l'Article 2 de cette norme internationale du travail, les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces Organisations, à la seule condition de se conformer aux Statuts de ces dernières.

L'alinéa 2 de l'Article 3 de la même Convention renchérit : «Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ou à entraver l'exercice légal». C'est dans la compétition démocratique entre toutes ces organisations syndicales que les délégués syndicaux des travailleurs seront élus.

La présente introduction et la conclusion mises à part, ce travail comprend trois points. Le premier porte sur l'élection d'un délégué syndical des travailleurs en RD Congo. Le deuxième s'attarde sur le processus d'élection d'un délégué syndical. Le troisième traite de la composition du bureau de la délégation syndicale.

I. ELECTION D'UN DELEGUE SYNDICAL DES TRAVAILLEURS EN RD CONGO

Au regard des dispositions pertinentes de la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, du 17 juin 1948, ratifiée par la RDC et l'Article 38 de la Constitution de la République Démocratique du Congo, modifiée par la loi n°11/002, du 20 janvier 2011, portant révision de certains articles de la constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006 corroborée par les articles 255 à 266 de la loi n°015/2002, du 16 octobre 2002, portant code du travail ainsi que ses mesures d'application, notamment, l'Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/2015, du 08 octobre 2015, modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054, du 12 octobre 2004, fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les Entreprises et Etablissements de toute nature⁸, la liberté syndicale est garantie et qu'aucun travailleur ne peut être contraint à adhérer ou à voter un syndicat qui n'est pas de son libre choix.

Notons toutefois que les élections syndicales sont organisées au bout de chaque trois ans, dans les entreprises où il existe déjà des délégations syndicales. Quant aux nouvelles entreprises, les élections sont organisées six mois après leurs existences. Dépasser les délais ci-dessus parce que l'Employeur, en tant que pouvoir organisateur légal, n'organise pas ces élections, la Loi donne le pouvoir à l'Inspecteur du Travail de pallier à cette carence par toute voie de droit. Il faut souligner que le vote de délégués syndicaux se fait au scrutin des listes, c'est-à-dire un système d'élections dans lequel les travailleurs remplissant les conditions d'être électeurs, notamment, pour avoir fait un mois d'emploi continu avant la date d'élection⁹. Ils votent pour des listes de candidats présentés par les organisations syndicales.

II. DU PROCESSUS D'ELECTION D'UN DELEGUE SYNDICAL

Tout Employeur qui cherche à organiser les élections syndicales est tenu de se conformer à l'Arrêté n° 048 susmentionné, spécialement à son article 6 qui fixe le calendrier des élections : « Les opérations électorales se déroulent de la manière ci-après : Les élections sont organisées par le chef d'entreprise ou d'Etablissement. Celui-ci consulte, à ce sujet, le ou les syndicats représentés dans l'Etablissement ainsi que la délégation sortante, s'il y en a une, et tient dûment compte de leurs observations éventuelles.

La date des élections est annoncée au moins trois semaines à l'avance. Ainsi 15 jours avant la date du scrutin, l'Employeur dresse et affiche la liste des travailleurs qui ne remplissent pas les conditions d'électeur définies à l'article 5 du présent Arrêté. En cas de carence du chef d'Etablissement, l'Inspecteur du travail du ressort fixe la date et, le cas échéant, organise les élections.

Les listes des candidats sont déposées au plus tard six jours ouvrables avant la date fixée pour le scrutin. Elles sont portées à la connaissance du personnel au moins trois jours ouvrables avant la date du scrutin ».

En paraphrasant cette disposition réglementaire, nous pouvons retenir que la première étape à franchir pour tout Employeur qui veut organiser les élections syndicales dans une Entreprise où il y a une ancienne délégation syndicale, il est conseillé de procéder à la consultation de la Délégation syndicale sortante. Il s'agit là d'une consultation qui revêt une allure essentiellement électorale. Pour cela, la délégation syndicale sortante encadrée par les permanents syndicaux, doivent donner leurs points de vue en rapport avec le processus électoral entamé par l'employeur. Des pratiques contra legem concoctées par certains permanents et délégués syndicaux commencent à développer de

préalables lors des réunions de consultation. Ces préalables sont souvent de nature à bloquer le processus électoral. La réunion de consultation n'est pas une rencontre revendicative.

En effet, lorsqu'on n'a pas arraché les droits de travailleurs membres de vos Organisations syndicales pendant les trois ans du mandat syndical, point n'est besoin d'employer les raisons fallacieuses lors de la réunion de consultation afin de vouloir glisser, c'est-à-dire de rester dans l'Entreprise au-delà de trois ans sans élections syndicales. Ainsi, tout Employeur qui fera face à une telle pratique est tenu de bien vouloir la bypasser afin d'aller tout droit aux élections. Une telle réunion de consultation peut traiter certaines questions telles que les nombres de collègues électoraux, le projet du calendrier électoral, le budget des élections, le projet du code électoral, etc. Voilà la quintessence de la réunion de consultation et des observations qui peuvent être faites par les syndicats sortants et leurs délégués syndicaux.

En principe, la date des élections syndicales doit être annoncée trois semaines à l'avance mais dans la pratique syndicale de notre Pays, trois semaines sont considérées comme le délai maximum étant donné que tout est négociable en matière du travail, on peut annoncer la date des élections syndicales même deux semaines à l'avance pourvu que les partenaires sociaux se mettent d'accord. En cas de désaccord, les trois semaines doivent être strictement observées.

Quinze jours avant la date du scrutin, l'employeur dresse et affiche la liste des travailleurs électeurs et non électeurs. Tout travailleur qui n'a pas encore fait un mois de travail continu dans l'Entreprise ne prendra pas part au vote et ne sera non plus candidat délégué syndical. Tout travailleur se retrouvant dans l'une des conditions ci-dessous ne sera ni électeur ni candidat. Pour figurer sur la liste des travailleurs éligibles, tout agent postulant devra remplir les conditions d'éligibilité.

Ne sont pas éligibles, c'est-à-dire ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ou d'être candidat délégués syndicaux les travailleurs qui :

- sont mineurs d'âge, c'est-à-dire qui ont moins de 18 ans ;
- n'ont pas accompli au moins 6 mois de service dans l'entreprise ;
- ont écopé d'une suspension légale ou disciplinaire du contrat de travail ;
- exercent les fonctions statutaires de gérant ainsi que les mandataires de l'Etat.

En réalité, tout travailleur dont ses décisions influencent considérablement la marche de l'Entreprise ne peut pas être candidat délégué syndical, prenons par exemple, un travailleur qui ouvre une action disciplinaire et qui la clôture de manière autonome, qui suspend, qui licencie, etc.

En RDC, rares sont de fois où un Inspecteur du travail a organisé les élections syndicales à cause de la Carence de l'Employeur. Dans les cas rencontrés, les inspecteurs contraignent seulement les Employeurs à organiser les élections syndicales car souvent les Inspecteurs n'ont des moyens pour organiser les élections syndicales, ils manquent même leurs propres moyens du travail.

Du modèle d'un calendrier électoral

Réunion de consultation
Réunion Technique et publication du Calendrier électoral
Affichage des listes des travailleurs éligibles, non éligibles et électeurs
Tenue des Assemblées générales avec tous les travailleurs
Dépôt des listes des candidats délégués syndicaux
Réunion d'harmonisation et affichage des listes des candidats harmonisées.
Campagne électorale
Élections syndicales, dépouillement, compilation et publication des résultats
Réunion de la composition du bureau de la délégation syndicale
Installation de la délégation syndicale élue

A l'issue des opérations de vote, la répartition des sièges peut se présenter de la manière suivante : supposons que l'Entreprise dispose de 5 sièges, c'est à dire, plus de 100 travailleurs. Et que les syndicats CSC, CZA, CBB, SPTB et UPCC ont pris part aux élections.

Les listes des candidats délégués syndicaux doivent être présentées par les Organisations syndicales conformément aux prescrits de l'Article 8 de l'Arrêté n°048 :

Les listes des candidats doivent :

- classer séparément les candidats titulaires et les candidats suppléants ;
- porter des candidats suppléants en nombre égal à celui des candidats titulaires ;
- être signées pour acceptation par les candidats et par les permanents des syndicats respectifs.

Aucune liste ne peut comprendre un nombre de candidats titulaires et suppléants supérieurs au double du nombre des délégués titulaires à élire dans le collège électoral.

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes dans le même collège électoral .

La violation de ces prescrits entraîne la disqualification de l'organisation syndicale qui a mal présenté sa liste.

Quant aux suffrages, sur 130 électeurs inscrits, 125 ont participé au vote et ont obtenu les résultats ci-après :

CSC : 80 voix, CZA : 15 voix, CBB : 10 voix, SPTB : 8 voix, UPCC : 9 Bulletins nuls : 03 Total : 125 voix.

Nous devons calculer le quotient électoral pour attribuer les sièges aux syndicats.

Le quotient électoral est égal au nombre de bulletins valablement exprimés divisés par le nombre des sièges à pourvoir. Ce qui va nous donner : $\frac{122}{05} = 24,4$, tout syndicat ayant obtenu au moins 24 voix aura un siège à la première répartition. Et les syndicats qui n'ont le quotient électoral peuvent probablement obtenir leurs sièges à la deuxième répartition. Ainsi, les résultats se présentent de la manière ci-après : CSC : 80 VOIX : 03 sièges soit $24 \times 3 = 72$ Reste 08 voix, CZA : 15 voix : 1 siège avec le plus grand reste, CBB : 10 voix : 1 siège avec le plus grand reste, SPTB : 8 voix : 0 siège, PCC : 9 voix : 0 siège.

Voici les listes qui ont obtenu des sièges et qui auront des délégués syndicaux: La CSC a trois délégués syndicaux effectifs et suppléants, la CZA un délégué syndical effectif et suppléant et enfin la CBB, un délégué effectif et suppléant. Les syndicats SPTB et PCC ont eu chacun 00 délégué.

Ainsi, les travailleurs têtes des listes CSC, CZA et CBB sont élus de délégués syndicaux.

III. DE LA COMPOSITION DU BUREAU DE LA DELEGATION SYNDICALE

Après plusieurs investigations et constats dans les Entreprises ainsi que dans les Etablissements de toute nature, il est important de souligner qu'après élections des délégués syndicaux, les inspections du Travail sont saisies partout afin d'arbitrer les différends entre les Organisations syndicales membres des différentes intersyndicales sectorielles sur la composition des bureaux des délégations syndicales tant locaux que nationaux. En effet, les bureaux des délégations syndicales sont composés conformément aux prescrits des Articles 39 et 40 de l'Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/2015, du 08 octobre 2015, précité qui stipulent : « A l'issue de la publication des résultats des élections syndicales organisées conformément aux dispositions du Présent Arrêté, le syndicat majoritaire doit désigner le délégué syndical titulaire devant présider le bureau de la délégation syndicale. Les autres postes du bureau sont attribués aux autres syndicats représentatifs en fonction des suffrages recueillis. En cas d'égalité entre deux ou plusieurs syndicats, il est fait recours aux nombres de sièges obtenus. Il est interdit de constituer une autre majorité par coalition ou consensus. Dans l'Entreprise où est constitué le bureau national de la délégation syndicale, le président de ce bureau est désigné par le syndicat majoritaire parmi ses délégués syndicaux titulaires. Les autres postes du bureau sont occupés par les délégués syndicaux titulaires par les autres syndicats représentatifs en fonction des suffrages recueillis... Il est interdit aux membres du bureau national de s'ingérer dans le fonctionnement des bureaux locaux de la délégation syndicale ».

Ces dispositions susmentionnées ne sont pas claires, à leur analyse les plus profondes, nous entendons que cet Arrêté ne désigne qu'un seul poste, la Présidence et laisse le choix libre aux organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise de créer les postes que l'Arrêté nomme par les autres postes. Nous estimons que pour éviter des conflits inutiles, une autre mesure d'application doit être prise sur la Composition du bureau. Pour notre part, dans une Entreprise de Trois sièges, le bureau doit être composé : d'un président, un Vice-président et un Secrétaire. Dans une Entreprise de cinq sièges, le bureau doit être composé d'un Président, un vice-président, un secrétaire, un Trésorier et un conseiller, dans une Entreprise de neuf sièges ou plus, un président, deux vice-présidents, un secrétaire et son Adjoint, un Trésorier et son Adjoint et les conseillers ou membres du bureau.

Il faut prévoir des sanctions pour toutes les organisations syndicales ou tout employeur qui s'hasardera de violer ce principe par des coalitions ou toute autre attitude susceptible de compromettre la décision des travailleurs qui se sont exprimés démocratiquement par élection.

CONCLUSION

Nous voici au terme cette étude qui a porté sur le dossier des élections syndicales d'un délégué syndical de travailleurs en République démocratique du Congo. La méthode utilisée nous a permis de chercher, d'identifier et de trouver toute la documentation juridique en matière des élections syndicales. Aussi recommandons-nous aux Employeurs, en tant que détenteur du pouvoir d'organiser les élections syndicales dans les Entreprises et Etablissements de toute nature de veiller scrupuleusement au respect des normes en rapport avec la tenue des élections syndicales organisées en vue d'élire le délégué syndical des travailleurs afin de maintenir la paix sociale mais aussi et surtout promouvoir la démocratie dans la représentation des travailleurs au sein des Entreprises et Etablissements de toute nature.

Nous reconnaissons que la problématique des élections syndicales n'a pas été complètement traitée dans cette réflexion, une analyse plus fouillée, mérite d'être menée notamment dans la présentation détaillée du calendrier des élections, syndicales, des listes des candidats délégués syndicaux et dans la présentation des astuces dans l'hypothèse où deux syndicats ont obtenu les mêmes suffrages valablement exprimés, la composition du bureau de la délégation syndicale élue et toutes les difficultés rencontrées dans la pratique.

BIBLIOGRAPHIE

- Arrêté ministériel n°048/CAB/VPM/METPS/2015 du 08 octobre 2015, modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054, du 12 octobre 2004, Fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les Entreprises et Etablissements de toute nature.
- Circulaire n°12/CAB.MIN/ETPS/02/2023 du 27 février 2023, portant organisation des élections syndicales dans les Entreprises tant publiques que privées ainsi qu'aux Etablissements de toute nature RD Congo pour la huitième édition 2023-2026.
- Communiqué du Secrétaire Général à l'Emploi et au Travail N/Réf. 22/METPS/SGET/DT/ITA/002/2023, du 10 mars 2023, ayant publié une liste de 220 organisations syndicales viables et autorisés à participer aux élections Syndicales pour la nouvelle édition 2023-2026.
- Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006, telle que modifiée à ce jour.
- Convention n°087 de l'Organisation Internationale du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San-Francisco, le 17 juin 1948.
- Convention n°87 de l'Organisation Internationale du travail (OIT), du 17 juin 1948, sur la liberté syndicale et la protection de droit syndical.
- Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail.