...lique Démocratique du Congo

Vice-Primature,
Ministère de l'Emploi, Travail
et Prévoyance Sociale

Le Vice-Premier Ministre

OTUC

ARRETE MINISTERIEL N°.042/CAB/VPM/METPS/2015 DU.02../.A.0../2015 MODIFIANT ET COMPLETANT L'ARRETE MINISTERIEL N° 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/ DU 12 OCTOBRE 2004 FIXANT LES MODALITES DE LA REPRESENTATION ET DE RECOURS ELECTORAL DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES OU LES ETABLISSEMENTS DE TOUTE NATURE

Le Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Emploi, Travail, et Prévoyance Sociale ;

Vu la Constitution de la République Démocratique du Congo, telle que modifiée par la loi n° 11 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles, spécialement en son article 93 ;

Vu la loi n° 015/2002 du 16 octobre2002 portant Code du Travail spécialement en ses articles 255, 256, et 257 ;

Vu l'Ordonnance n° 12/003/du 18 avril 2012 portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 014/078 du 07 décembre 2014 portant nomination des Vice-Premiers Ministres, des Ministres d'Etat, des Ministres et Vice-ministres du Gouvernement de cohésion nationale ;

Vu l'Ordonnance n° 15/014 du 21 mars 2015 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement, modalités pratiques de collaboration entre le Président de la République et le Gouvernement ainsi qu'entre les membres du Gouvernement ;

Vu l'Ordonnance n° 15/015 du 21 mars 2015 fixant les attributions des Ministères ;

Revu 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 ou les établissements de toute nature ;

Le Conseil National du Travail entendu en sa trente et unième session ordinaire tenue du 25 au 29 août 2015 ;

Vu la nécessité ;

ARRETE :

CHAITRE I : OBJET

Article 1er : Le présent arrêté a pour objet, en application des dispositions des articles 255, 256, 257, du Code du Travail susvisé, de fixer :

1) Le nombre des travailleurs à partir duquel et les catégories d'entreprises ou d'établissements dans lesquels l'institution d'une délégation syndicale est obligatoire ;
2) Le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
3) Les conditions d'électorat et d'éligibilité des travailleurs et les modalités de l'élection ;
4) Les modalités de recours en cas des contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des élections syndicales ;
5) Les moyens mis à la disposition des délégués ;
6) Les conditions dans lesquelles la délégation est reçue par l'employeur ou son représentant ;
7) La composition du bureau de la délégation syndicale.

CHAPITRE II : EFFECTIFS DES DELEGUES.

Article 2 : La représentation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature est assurée par une délégation élue des travailleurs selon les modalités fixées à l'article 6 du présent arrêté.

Article 3 : Les délégués syndicaux ou les délégués de travailleurs sont élus dans chaque établissement, tel que défini par l'article 7 du Code du Travail susvisé qui occupe au moins dix travailleurs.

Toutefois, lorsque dans une entreprise comprenant plusieurs établissements situés dans la même ville, le nombre de travailleurs occupés dans un ou plusieurs établissements pris séparément est inférieur à 10, ces travailleurs sont rattachés à l'établissement occupant le plus grand nombre de travailleurs.

Le nombre minimum des délégués est fixé comme suit :

- De 10 à moins de 20 travailleurs : 1 délégué
- De 20 à moins de 100 travailleurs : 3 délégués

- De 100 à moins de 500 travailleurs : 5 délégués
- De 500 à moins de 1000 travailleurs : 9 délégués
- Plus de 1000 travailleurs : 9 délégués + 1 délégué par tranche de 1000 travailleurs supplémentaires.

Pour chaque délégué, il est élu un suppléant.

Les conventions collectives ou les accords paritaires peuvent prévoir un nombre de délégués supérieur aux minima fixés ci-dessus.

Les délégués représentent les travailleurs de l'établissement dans lequel ils ont été élus. En cas de diminution des effectifs des travailleurs, les délégués demeurent en fonction jusqu'à l'expiration de leur mandat.

Dans les entreprises ou les établissements où il y a moins de 10 travailleurs, ceux–ci désignent un de leurs pairs pour les représenter auprès de l'employeur.

CHAPITRE III : ELECTORAT, ELIGIBILITE ET ELECTIONS.

Article 4 : Peuvent être élus délégués, tous les travailleurs au service de l'établissement ou des établissements rattachés sans distinction de sexe, d'état civil ou de nationalité, ayant atteint l'âge de 18 ans accomplis et réunissant les conditions suivantes :

1) Etre depuis six mois au moins au service de l'employeur. Cette condition n'est pas requise lorsqu'il s'agit d'établissements nouveaux ou dont le personnel a augmenté de plus de 25% au cours des douze mois précédant l'élection ;
2) Ne pas avoir encouru depuis 5 ans une condamnation pour une infraction de droit commun coulée en force de chose jugée supérieure à un an de servitude pénale principale ou ne pas avoir encouru pendant la même période plusieurs condamnations pour des infractions de droit commun coulées en force de chose jugée dont le cumul des peines est supérieur à un an de servitude pénale principale ;
3) Ne pas avoir encouru depuis un an une condamnation du chef d'infraction aux dispositions de l'article 315 du Code du Travail.
4) Ne pas exercer les fonctions des cadres de direction au service de l'employeur.

Article 5 : Sont électeurs, tous les travailleurs de l'établissement et des Etablissements rattachés ayant au moins un mois d'emploi continu avant la date d'élection.

Ne sont pas éligibles les travailleurs qui :

1) N'ont pas atteint l'âge de 16 ans révolus ;
2) N'ont pas accompli au moins 6 mois de service dans l'entreprise ;
3) Sont dans la position d'une suspension légale ou disciplinaire du contrat de travail ;
4) Exercent les fonctions statutaires de gérant ainsi que les mandataires de l'Etat.

Article 6 : Les opérations électorales se déroulent de la manière ci-après :

Les élections sont organisées par le chef d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci consulte, à ce sujet, le ou les syndicats représentés dans l'établissement 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.

Quinze 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'établissement, 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.

Article 7 : Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges entre différentes catégories professionnelles fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations professionnelles des travailleurs intéressées.

Dans le cas où cet accord est impossible, l'inspecteur du travail du ressort décide du nombre de collèges.

Article 8 : Les listes des candidats doivent :

a) Classer séparément les candidats titulaires et les candidats suppléants ;
b) Porter des candidats suppléants en nombre égal à celui des candidats Titulaires ;
c) Etre 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.

Article 9 : Pour les collèges composés des travailleurs du manœuvre ordinaire au cadre de collaboration, le nombre des sièges revenant à chaque liste est calculé de la manière ci-après.

Dans le collège électoral, le quotient électoral s'obtient en divisant le total des suffrages exprimés valablement par le nombre de sièges à pourvoir.

Dans une première répartition, chaque liste obtient autant des sièges que le quotient électoral est compris dans les suffrages qu'elle a recueillis.

Les sièges restant éventuellement à pourvoir sont successivement attribués aux listes qui comportent les plus grands restes.

Au cas où il ne reste qu'un siège à attribuer, si deux listes ont le même reste, le siège revient à la liste qui a recueilli le plus grand nombre des suffrages.

Si les deux listes en cause ont également recueilli le même nombre des suffrages, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptible d'être proclamé élu.

Dans chaque liste les sièges sont attribués aux candidats dans l'ordre de présentation.

Chaque liste désigne un mandataire chargé de contrôler la régularité des opérations électorales et de participer au dépouillement du scrutin

Article 10 : Les listes des travailleurs électeurs et éligibles sont établies et affichées par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant six jours au moins avant la date du scrutin.

Ces listes doivent faire connaître les noms, post-noms, prénoms, âge et durée des services du candidat ainsi que les collèges auxquels ils appartiennent.

Article 11 : Les opérations de vote, celles de dépouillement et celles de répartition des sièges font l'objet d'un procès-verbal. Celui-ci est communiqué dans les trois jours suivant la clôture du scrutin à l'inspecteur du Travail du ressort. Un second exemplaire du procès-verbal est adressé par l'employeur au Ministre ayant l'Emploi, le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, dans les mêmes délais.

La délégation des travailleurs s'assure de l'expédition par l'employeur du procès-verbal des élections aux autorités susvisées.

Article 12 : Le scrutin comporte un ou deux tour(s) selon le cas :

Pour ce faire, seuls le ou les syndicats légalement enregistrés et dont le champ d'activité s'étend à l'établissement peuvent présenter des candidats. Les listes doivent indiquer la dénomination de l'organisation qui la dépose et porter les signatures des représentants qualifiés de celle-ci. Lorsque l'organisation fait partie d'une union, d'une confédération ou d'une fédération, sa dénomination sera suivie de celle de l'une ou de l'autre de ces dernières organisations dont elle est membre.

Dans le collège électoral, le scrutin est clos si le nombre des suffrages valablement exprimés est supérieur à la moitié du nombre d'électeurs inscrits dans le collège. Si le nombre des suffrages valablement exprimés n'est pas supérieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, l'élection est tenue pour nulle et non avenue. Il est procédé à un second tour de scrutin dont les modalités d'organisation sont les mêmes que celles du premier tour.

Le scrutin est clos après le second tour quel que soit le nombre de suffrages exprimés.

Aucun électeur ne peut signer plus d'une liste de candidats. Les candidats ne peuvent parrainer la liste sur laquelle leurs noms figurent.

Les délégués élus s'appellent « délégués syndicaux ».

Article 13 : Les délégués sont élus au scrutin direct et secret.

L'élection des délégués syndicaux a lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle et sans vote préférentiel.

La délégation syndicale élue est fonctionnelle de plein droit après les quinze (15) jours ouvrables à compter du lendemain de la publication des résultats. Entretemps, la délégation syndicale sortante assure les affaires courantes.

L'installation des délégations syndicales par l'employeur doit tenir compte du délai fixé au paragraphe précédent au risque que le dépassement dudit délai donne compétence à la délégation syndicale d'être opérationnelle.

CHAPITRE IV : RECOURS EN CAS DE CONTESTATIONS RELATIVES A L'ELECTORAT, A L'ELIGIBILITE ET A LA REGULARITE DES ELECTIONS SYNDICALES.

SECTION 1 : CONTESTATIONS RELATIVES A L'ELECTORAT.

Article 14 : Tout travailleur déclaré non admis au vote conformément aux dispositions de l'article 5 a le droit d'introduire un recours auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort par le canal de l'employeur ou de son représentant endéans 5 jours à dater de la publication de la liste. Ce recours appuyé des pièces justificatives est établi en trois exemplaires.

L'employeur accuse réception du recours et en transmet immédiatement l'original à l'inspecteur du Travail du ressort ; celui-ci l'examine et statue dans les cinq jours ouvrables dès la réception du recours.

Article 15 : La décision de l'inspecteur du Travail du ressort est notifiée au réclamant 48 heures au moins avant le scrutin.

Dans le cas où le recours est recevable et fondé, le réclamant participe au vote sur production de la décision.

SECTION 2 : CONTESTATIONS RELATIVES A LA VALIDITE DES CANDIDATURES ET DES LISTES DES CANDIDATS.

Article 16 : Est nulle, toute candidature qui émane d'une personne ne remplissant pas une condition prévue à l'article 5 du présent arrêté.

Article 17 : Est nulle, toute liste :

1) dans laquelle les candidats titulaires et les candidats suppléants ne sont pas classés séparément ;
2) ne reprenant pas d'une manière égale le nombre des candidats titulaires et celui des candidats suppléants ;
3) qui est déposée par une organisation professionnelle ne fonctionnant pas légalement ;
4) qui, déposée par une organisation professionnelle fonctionnant légalement, ne porte pas le nom, post-nom et prénom et signature des représentants qualifiés de l'organisation concernée ;
5) qui, déposée par les électeurs indépendants, ne porte pas un nombre des signatures au moins égal au triple du nombre des sièges à pourvoir.

N'entrent pas en ligne de compte pour le dénombrement des signatures Visées au n° 5 de l'alinéa précédent :

- les signatures non précédées ou suivies des noms, post-noms et prénoms des électeurs
- les signatures des électeurs qui ont signé plus d'un acte de présentation ;
- les signatures des candidats, lorsqu'elles sont apposées sur les listes où ils figurent.

Article 18 : Lors de l'harmonisation des listes, les mandataires des syndicats sont admis à prendre connaissance, sans déplacement, de tous les actes de présentation des candidats.

Ce droit s'exerce les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de fin de dépôt des listes des candidats.

L'harmonisation des listes entre l'employeur et le syndicat concerné doit avoir lieu dans le délai mentionné au paragraphe précédent ; dépassé ce délai, l'harmonisation des listes ne se justifie plus.

Article 19 : Les mandataires des listes ou, à défaut, les candidats premiers des listes peuvent contester la validité des candidatures et des listes des candidats.

La réclamation doit, sous peine de nullité, être déposée en double exemplaire auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort, par le canal de l'employeur ou de son délégué, dans les 2 jours qui suivent la prise de connaissance des actes de présentation des candidats prévus à l'article 18 ci-dessus.

Elle est datée, signée et indique :

1° Le nom, post-nom et prénom et résidence du réclamant ;
2° Le nom, post-nom et prénom et résidence soit de la personne dont la candidature est arguée de nullité, soit du mandataire de la liste dont la validité est contestée, ou, à défaut, du candidat figurant en tête de cette liste ;
3° Les moyens invoqués à l'encontre de la validité de la candidature ou de la liste.

L'employeur ou son délégué porte mention du dépôt de la date de celui-ci sur les deux exemplaires de la réclamation ; il remet un des exemplaires au réclamant et transmet immédiatement l'autre sous pli recommandé, à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 20 : Le scrutin ne peut avoir lieu aussi longtemps qu'il n'a pas été statué sur les réclamations.

Article 21 : L'Inspecteur du Travail du ressort statue sur les réclamations dans les cinq jours de la réception après audition des parties intéressées.

La décision est notifiée aux parties et à l'employeur dans les 3 jours ouvrables qui suivent la prise de décision et ce, conformément au paragraphe précédent.

Article 22 : L'employeur est tenu d'organiser les élections dans les 30 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la décision lui a été notifiée.

SECTION 3 : CONTESTATIONS RELATIVES A LA REGULARITE DES OPERATIONS DU SCRUTIN.

Article 23 : L'employeur doit publier et afficher les résultats des élections par voie d'affiches. Il doit également respecter l'ordre de représentation des candidats sur liste.

Article 24 : Tout candidat ou son mandataire a le droit de contester la régularité des opérations de vote, de dépouillement, de recensement des voix ou de répartition des sièges.

La réclamation doit, sous peine de nullité, être déposée en double exemplaire auprès de l'inspecteur du travail du ressort par le canal de l'employeur ou de son délégué, dans les 5 jours ouvrables à dater de la publication des résultats des élections. Elle est datée, signée et indique le nom, post-nom et prénom et résidence du réclamant ainsi que les moyens invoqués.

L'employeur ou son délégué porte mention du dépôt et de la date de celui-ci sur les trois (3) exemplaires de la réclamation. Il retourne un (1) exemplaire au réclamant et transmet immédiatement l'original à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Article 25 : La réclamation n'a pas d'effet suspensif. Les élus restent en fonction jusqu'à ce qu'il ait été définitivement statué sur la réclamation.

Article 26 : L'Inspecteur du Travail du ressort vérifie et statue sur la réclamation dans les trois (3) jours ouvrables dès la réception.

Il mène l'enquête et se fait communiquer tous les documents ayant trait au scrutin.

Au cas où il constate dans les opérations de vote ou de dépouillement des irrégularités graves de nature à entacher la sincérité du scrutin et à affecter les résultats d'ensemble de celui-ci, il prononce l'annulation des élections.

Au cas où il constate une erreur dans le comptage des voix ou dans la répartition des sièges, il rectifie l'erreur et le cas échéant, proclame le candidat qui a été régulièrement élu.

Article 27 : Le réclamant peut introduire endéans les cinq (5) jours ouvrables un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du Travail du ressort auprès de l'inspecteur Divisionnaire ou de l'inspecteur Général du Travail selon le cas. Celui-ci statue dans un délai de quinze (15) jours.

En cas du rejet du recours ou du silence de cette autorité dans le délai de Quinze (15) jours ouvrables, le réclamant peut saisir le Tribunal ou la Cour compétente dans le délai de dix jours ouvrables à compter du rejet du recours hiérarchique ou de l'expiration du délai de celui-ci.

Ce recours n'est pas suspensif de résultats des élections.

Article 28 : Le recours judiciaire n'est recevable qu'en cas du rejet du recours hiérarchique ou à l'expiration du délai de celui-ci.

Article 29 : Dans le cas où l'élection est annulée, l'employeur organise une nouvelle élection dans les 30 jours ouvrables qui suivent soit la date à laquelle la décision est devenue définitive, soit la date à laquelle le jugement est devenu définitif.

CHAPITRE V : MANDAT DES DELEGUES

Article 30 : Le mandat des délégués syndicaux ou des travailleurs est de trois (3) ans renouvelable.

Le délégué perd sa qualité :

a) S'il cesse de remplir les conditions d'éligibilité ;
b) S'il démissionne ou perd son emploi ;
c) S'il se fait désavouer par les travailleurs de l'entreprise membres de son syndicat pour une faute lourde dans l'exercice de son mandat syndical ou s'il fait l'objet d'une mesure disciplinaire dûment prononcée par les organes statutaires de son syndicat ou de son collège électoral pour le délégué des travailleurs non élu sur la liste d'un syndicat.

Dans les cas dont question sous litera c), le syndicat ou les travailleurs informent l'employeur qui prend acte de cette mesure et l'Inspecteur du Travail du ressort.

Toutefois, la perte du mandat de délégué syndical ne devient effective qu'après constat, par l'Inspecteur du Travail du ressort de la conformité de la mesure au règlement intérieur de la délégation syndicale dans le premier cas, aux statuts du syndicat concerné dans le second cas et le procès-verbal faisant foi pour le troisième cas.

L'Inspecteur du Travail du ressort notifie sa décision dans les trente jours ouvrables de la réception de la requête dépassé ce délai, il est censé approuver la mesure.

Article 31 : En cas de vacance du mandat du délégué titulaire avant l'expiration du terme, par démission, décès ou pour toute autre cause, le suppléant achève le mandat de celui qu'il remplace.

Article 32 : En cas de vacance partielle ou totale avant l'expiration du mandat, le syndicat concerné procède à la cooptation suivant la liste présentée aux élections et ce conformément à l'article 9 alinéa 7. Il signe un procès-verbal qu'il transmet à l'employeur et à l'Inspecteur du Travail du ressort pour information.

CHAPITRE VI : DESAVEU D'UN DELEGUE SYNDICAL

Article 33 : Le désaveu d'un délégué par les travailleurs de l'entreprise membres de son syndicat tel que visé à l'alinéa c) de l'article 30 du présent arrêté n'est valable que s'il répond aux conditions ci-après :

1° Le désaveu doit provenir uniquement des travailleurs membres de son syndicat et réunir au moins deux tiers des noms et signatures desdits travailleurs ;
2° Le désaveu doit être confirmé par le syndicat intéressé qui en informe l'employeur et l'Inspecteur du Travail du ressort ;

3° Le règlement intérieur de la délégation syndical doit énumérer les cas constitutifs d'une faute lourde d'un délégué syndical dans l'exercice de son mandat pouvant lui faire perdre la qualité de délégué syndical ;
4° Les statuts ou les règlements intérieurs des syndicats doivent prescrire les cas dans lesquels une mesure disciplinaire peut être prononcée par les organes statutaires des syndicats pour la déchéance d'un délégué syndical.

La perte du mandat du délégué syndical ne devient effective qu'après épuisement de la procédure prévue à l'article 30 et ce conformément aux modalités fixées au présent article

CHAPITRE VII : MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES DELEGUES.

Article 34 : Un panneau d'affiche situé dans des lieux facilement accessible à tous les travailleurs est réservé dans chaque établissement, aux communications de la délégation des travailleurs.

Article 35 : Le chef d'entreprise ou d'établissement met à la disposition de la délégation syndicale les locaux et le matériel nécessaire pour ses réunions ainsi qu'un exemplaire du Code du Travail et ses mesures d'application.

Il accorde aux délégués syndicaux, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut être inférieure à 15 heures et ne peut excéder 35 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ces heures, ainsi que le temps passé aux séances de la délégation syndicale sont rémunérés comme temps de travail effectif. La délégation syndicale informera le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant des jours où elle désire disposer de ces heures. Dans la mesure du possible, les heures seront prises d'un commun accord.

A défaut d'accord, le cas est soumis à la décision de l'Inspecteur du Travail du ressort.

CHAPITRE VIII : RELATION ENTRE LA DELEGATION ET LE CHEF D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

Article 36 : La délégation composée des délégués syndicaux prévus à l'article 3 du présent arrêté, est reçue par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pour les problèmes d'intérêt commun.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant peut s'adjoindre certains dirigeants ou spécialistes de l'établissement de son choix, chargés d'éclairer les membres sur les questions techniques.

Le chef d'entreprise ou d'établissement, d'une part, les délégués d'autre part, peuvent s'adjoindre un représentant de leurs syndicats respectifs.

Les personnes appelées en vertu des paragraphes 2 et 3 du présent article assistent aux réunions à titre consultatif.

Article 37 : La délégation syndicale se réunit sous la présidence du chef d'entreprise ou d'établissement ou de son représentant, tous les trois mois.

Elle peut se réunir soit à la demande de la majorité des délégués soit à celle de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Les réunions se tiennent à huis clos.

Si le chef d'entreprise ou d'établissement néglige de convoquer la délégation syndicale, la majorité des membres de celle-ci peut demander à l'Inspecteur du Travail de se réunir sous sa présidence.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant fixe la date, heure et ordre du jour des réunions. Toutefois, la délégation syndicale désigne un de ses membres qui sera obligatoirement consulté par le chef d'entreprise ou d'établissement et propose au nom des autres membres, des adjonctions à l'ordre du jour.

L'employeur fait établir le procès-verbal de chaque réunion qui devra être signé par tous les membres ; copie du procès-verbal sera transmise dans la huitaine à l'Inspecteur du Travail du ressort.

La délégation syndicale établit, en accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement le règlement d'ordre intérieur qui sera soumis, pour homologation à l'Inspecteur du Travail du ressort quinze jours après le dépôt.

Article 38 : Pour une meilleure politique de communication avec le personnel, le chef d'entreprise ou d'établissement transmet, lors des rencontres avec les délégués syndicaux, des informations prévues à l'article 263 du Code du Travail.

CAHPITRE IX : COMPOSITION DU BUREAU DE LA DELEGATION

Article 39 : 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.

Article 40 : Dans l'entreprise où est organisé un 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 désignés par les autres syndicats représentatifs en fonction des suffrages d'ensemble recueillis. En cas d'égalité entre deux ou plusieurs syndicats, il est fait recours aux nombres de sièges.

Le règlement intérieur du Bureau National définit, dans ce cas, les attributions de chacun de ses membres.

Il est interdit aux membres du Bureau National de s'ingérer dans le fonctionnement des bureaux locaux de la Délégation Syndicale.

CHAPITRE X : DISPOSITIONS FINALES

Article 41 : Les dispositions du présent arrêté constituent des normes minima qui peuvent être précisées et complétées par les conventions collectives d'entreprise.

Article 42 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté sont passibles des peines prévues aux articles 321 c) et 324 a) du Code du Travail susvisé.

Article 43 : Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent arrêté.

Article 44 : Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature.

Article 45 : Le Secrétaire Général à l'Emploi et au Travail et l'Inspecteur Général du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Arrêté qui sort ses effets à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le

Prof. Willy MAKIASHI