

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES

Décret n° 95-30 du 9 janvier 1995, relatif à la composition et au fonctionnement de la commission consultative d'entreprise et aux modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel.

Le Président de la République,

Sur proposition du ministre des affaires sociales,

Vu le code du travail promulgué par la loi n° 66-27 du 30 avril 1966, ensemble les textes qui l'ont modifié ou complété et particulièrement la loi n° 94-29 du 21 février 1994, et notamment l'article 169 (nouveau) dudit code,

Vu l'avis du tribunal administratif,

Décrète :

CHAPITRE I

LA COMMISSION CONSULTATIVE D'ENTREPRISE

Section I

Composition de la commission

Article premier. - La commission consultative d'entreprise est composée d'une façon paritaire de représentants de la direction de l'entreprise dont le chef d'entreprise et de représentants des travailleurs.

La commission est présidée par le chef d'entreprise ou en cas d'empêchement, par son représentant dûment mandaté.

Art. 2. - Les représentants de la direction sont désignés par le chef d'entreprise et les représentants des travailleurs sont élus par ces derniers.

Art. 3. - Le nombre des représentants de la direction de l'entreprise et celui des représentants du personnel sont fixés chacun comme suit :

- 3 membres titulaires et 3 membres suppléants dans les entreprises employant entre 40 et 150 travailleurs permanents
- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants dans les entreprises employant entre 151 et 500 travailleurs permanents
- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants dans les entreprises employant plus de 500 travailleurs permanents.

Le nombre des membres de la commission consultative d'entreprise ne peut être modifié au cours du mandat en raison d'une augmentation ou d'une réduction de l'effectif de l'entreprise.

Art. 4. - Une commission consultative est constituée dans chaque filiale de l'entreprise si cette filiale jouit de la personnalité juridique et emploie un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à quarante.

La commission consultative centrale d'entreprise est composée de membres représentant la direction de l'entreprise désignés par celle-ci et d'un nombre égal de membres représentant le personnel élus par les représentants des travailleurs dans les commissions consultatives des filiales de l'entreprise et parmi eux, sans que le nombre total des membres titulaires de la commission centrale ne dépasse quatorze.

Art. 5. - Est électeur le salarié travaillant dans l'entreprise. Est éligible le salarié permanent travaillant dans l'entreprise et ayant atteint l'âge de 20 ans.

Toutefois, ne peuvent être élus les salariés se trouvant en congé de maladie de longue durée et ceux ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires de deuxième degré non supprimées. Ne peuvent également être élus le conjoint, les ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés de l'employeur.

Art. 6. - Le personnel de l'entreprise est réparti en trois collèges électoraux : le premier comprend les agents d'exécution, le deuxième les agents de maîtrise et le troisième les cadres.

Les agents de maîtrise et les cadres sont regroupés dans un seul collège lorsque le nombre des agents de l'une de ces deux catégories est inférieur à 10% de l'ensemble du personnel de l'entreprise et que le nombre des agents appartenant aux deux catégories est inférieur à 30% de l'ensemble du personnel.

Les sièges de représentation du personnel dans la commission sont répartis sur la base de la règle suivante :

$$\frac{\text{le nombre des sièges réservés au collège} = \text{le nombre des agents du collège}}{\text{le nombre global des sièges X Effectif total de l'entreprise}}$$

S'il résulte de l'application de cette règle un nombre comprenant une partie décimale supérieure à 50, celui-ci est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. Au cas où un reste subsiste après avoir fait la somme des sièges obtenus en application de ladite règle, il sera attribué au collège comptant le plus grand nombre d'agents. Le nombre de sièges réservés à chaque collège ne peut en aucun cas être inférieur à un.

Art. 7. - L'employeur fixe la date, l'heure et le lieu du scrutin, après consultation de la commission consultative d'entreprise.

Dans tous les cas, les travailleurs seront payés pour le temps passé aux élections comme s'ils avaient effectué un travail effectif.

Art. 8. - Le chef d'entreprise informe les travailleurs par voie d'affichage dans les lieux les plus fréquentés par ces derniers, de l'organisation des élections et ce 35 jours avant la date du scrutin. Le document affiché doit contenir notamment le nombre de siège pour chaque collège électoral, le déroulement du scrutin, la date et le lieu des élections et les conditions requises des candidats.

Il doit inviter en même temps les travailleurs à présenter les candidatures.

Art. 9. - Les candidatures sont déposées auprès de la direction de l'entreprise dans les quinze jours qui suivent la date de l'invitation à la présentation des candidatures. Un récépissé en est délivré.

Art. 10. - Les listes des candidats sont affichées 15 jours au moins avant le jour du scrutin.

Art. 11. - Le bureau électoral est composé d'un représentant de la direction de l'entreprise en sa qualité de président et de deux électeurs non candidats qui seront choisis par tirage au sort, dans le cas où plusieurs travailleurs désirent appartenir au bureau. L'inspecteur du travail peut assister à côté des membres du bureau électoral.

Art. 12. - Le vote a lieu au scrutin secret et sous enveloppes. Il peut être fait par correspondance à condition que celle-ci parvienne avant le jour du dépouillement.

Les bulletins de vote et les enveloppes sont fournis par l'employeur qui assure l'organisation matérielle des élections.

Art. 13. - Les candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix sont élus membres titulaires. Les suivants sont élus membres suppléants. En cas d'égalité des voix le plus ancien dans l'entreprise est élu et en cas d'égalité d'ancienneté le plus âgé est élu.

Art. 14. - Le bureau de vote procède, immédiatement après le dépouillement, à l'établissement d'un procès verbal mentionnant les résultats des élections.

Une copie du procès verbal est affichée par l'employeur dans les 24 heures suivant son établissement. Une autre copie est adressée par l'employeur dans la semaine à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail territorialement compétentes.

Art. 15. - Les contestations relatives aux élections sont portées devant la direction régionale des affaires sociales territorialement compétente, 10 jours avant la date des élections en ce qui concerne le droit d'électorat et d'éligibilité et au cours des 15 jours suivant les élections pour ce qui est des contestations relatives à la régularité des opérations électorales.

Le directeur régional des affaires sociales statue sur les contestations dans les 7 jours qui suivent la date de sa saisine.

Art. 16. - Lorsque la commission consultative d'entreprise n'a pas été constituée ou renouvelée dans le délai prévu à l'article 8 du présent décret pour n'importe quel motif indépendant de la volonté du chef d'entreprise, celui-ci est tenu de saisir sans délai et par écrit l'inspection du travail territorialement compétente.

Si le défaut de constitution ou de renouvellement de la commission sus-indiquée est imputé à la partie ouvrière, l'inspection du travail intervient immédiatement pour surmonter les difficultés et dresse, au cas où celles-ci persistent, un procès verbal de carence. Deux exemplaires de ce procès verbal sont adressés à l'employeur qui affichera l'un d'eux dans l'entreprise dès sa réception. Un exemplaire du même procès verbal est également adressé à la centrale syndicale concernée.

Au cas où la carence dans la constitution ou le renouvellement de la commission se poursuit durant un mois à partir de la date d'affichage du procès verbal, il sera procédé au cours de la semaine suivant ce délai à la désignation des représentants du personnel titulaires et suppléants par tirage au sort parmi les salariés remplissant les conditions d'éligibilité requises. Les opérations de tirage au sort seront effectuées par une commission ad'hoc composée de l'inspecteur du travail, de l'employeur ou son représentant et des deux salariés les plus anciens dans l'entreprise et les plus âgés.

Art. 17. - Le mandat de la commission consultative d'entreprise est fixé à trois ans.

A titre exceptionnel, ce mandat peut être prorogé par accord écrit entre l'employeur et les représentants du personnel au sein de la commission à condition que la durée de prorogation n'excède pas une année.

Art. 18. - Les fonctions des membres de la commission consultative d'entreprise prennent fin par l'expiration du mandat, le décès, la démission ou la destitution des fonctions de membre de la commission, le reclassement dans une catégorie appartenant à un autre collège électoral, la perte de l'une des conditions requises pour l'éligibilité ou la résiliation du contrat de travail.

En cas de démission, la demande doit être présentée au président de la commission par écrit avec indication des motifs. La démission n'aura d'effet qu'après un mois de sa présentation.

Art. 19. - Tout membre élu peut être révoqué de la commission consultative d'entreprise, sur proposition écrite et

motivée émanant du tiers au mois du collège électoral auquel il appartient.

La proposition de révocation doit être approuvée au scrutin secret par les deux tiers du collège électoral, dans un délai n'excédant pas un mois. Le scrutin se déroulera dans les mêmes conditions prévues par le présent décret pour les élections.

Art. 20. - Lorsque l'employeur met fin aux fonctions d'un membre représentant la direction, il doit en informer par écrit la commission consultative d'entreprise sept jours avant sa prochaine réunion.

Art. 21. - La vacance résultant de la cessation de fonctions d'un membre titulaire élu de la commission sera comblée pour le reste du mandat par le membre suppléant appartenant au même collège électoral et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Les membres suppléants désignés titulaires sont remplacés par les candidats non élus appartenant au même collège électoral et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

En cas d'égalité de voix, le plus ancien dans l'entreprise est désigné selon la vacance survenue, membre titulaire ou suppléant et à égalité d'ancienneté, le plus âgé sera désigné.

Dans le cas où il est impossible de combler les vacances selon la procédure sus-indiquée, des élections seront organisées pour élire des nouveaux membres pour le reste du mandat s'il s'agit de vacance partielle ou pour un nouveau mandat s'il y a vacance de tous les sièges de la commission et ce dans les mêmes conditions prévues aux articles précédents.

En cas d'empêchement temporaire d'exercer ses fonctions pour l'un des membres titulaires de la commission, celui-ci sera remplacé par un membre suppléant du même collège électoral jusqu'à la fin de la période d'empêchement.

Section II

Fonctionnement de la commission

Art 22. - Le chef d'entreprise fournit à la commission consultative d'entreprise les facilités nécessaires à son fonctionnement, compte tenu des besoins de cette commission et des moyens de l'entreprise.

Il met à la disposition de la commission des tableaux d'affichage qui seront placés dans les lieux les plus fréquentés par les travailleurs et serviront à la diffusion des informations relatives à son activité.

Le chef d'entreprise laisse aux membres représentant le personnel au sein de la commission le temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions et ce dans la limite d'un crédit d'heures qui leur sont allouées d'une façon commune et fixées, sauf circonstances exceptionnelles comme suit :

- huit heures par mois pour l'ensemble des représentants du personnel dans les entreprises employant entre 40 et 150 travailleurs permanents,

- douze heures par mois pour l'ensemble des représentants du personnel dans les entreprises employant entre 151 et 500 travailleurs permanents,

- quinze heures par mois pour l'ensemble des représentants du personnel dans les entreprises employant plus de 500 travailleurs permanents.

Ces heures sont considérées comme heures de travail effectif. Les modalités de leur utilisation seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et les représentants du personnel à la commission. En cas de désaccord, il sera fait recours à l'inspection du travail territorialement compétente pour résoudre le différend.

Art. 23. - Pour l'exercice de leurs fonctions les membres de la commission consultative d'entreprise peuvent, dans la limite des heures qui leur sont allouées, effectuer les contacts nécessaires à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, sous réserve d'en informer l'employeur avant de quitter le poste de travail et de ne

pas compromettre le déroulement normal du travail dans l'entreprise.

Art. 24. - Le secrétariat de la commission consultative d'entreprise est confié à l'un de ses membres titulaires qu'elle désigne.

Art. 25. - La commission peut constituer des groupes de travail pour l'examen de questions déterminées. Elle peut également associer à ses travaux toute personne dont elle juge sa consultation utile.

Art. 26. - La commission consultative d'entreprise se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins une fois par trimestre, sur convocation de son président. Elle peut se réunir sans délai dans les cas urgents lorsqu'il y a accord entre l'employeur et les représentants du personnel à la commission sur le caractère urgent des questions soulevées. En cas de désaccord, ces questions peuvent être insérées à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la commission.

La convocation accompagnée de l'ordre du jour et éventuellement des documents y afférents est adressée aux membres de la commission sept jours au moins avant la date de la réunion. Les membres représentants du personnel peuvent demander l'insertion d'autres questions à l'ordre du jour, à condition de le faire trois jours au moins avant la date de la réunion.

Les membres de la commission convoqués émargent sur un registre spécial qui leur est présenté au moment de la remise des convocations.

Pour les membres absents de l'entreprise, les convocations leur sont adressées sous pli recommandé à la dernière adresse déclarée à la direction de l'entreprise. Le changement d'adresse non signalé à la direction de l'entreprise ne justifie pas l'absence.

Tout membre qui se trouve dans l'empêchement d'assister à la réunion doit en aviser le président de la commission 48 heures au moins avant la date de la réunion.

En cas de trois absences sans motif jugé valable par la commission, le membre concerné peut être destitué, cette destitution court à compter de la date de la décision prise par l'employeur après avis de la commission. Le membre destitué sera remplacé selon la procédure prévue à l'article 21 du présent décret, le président de la commission en informe les travailleurs et l'inspection du travail territorialement compétente, dans le délai d'une semaine à compter de la date du comblement de la vacance.

Art. 27. - La commission ne peut se réunir qu'en présence de la majorité au moins de ses membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, la réunion est adoptée d'une semaine au maximum et dans ce cas la commission se réunit quelque soit le nombre des membres présents.

Art. 28. - Lorsque la commission consultative d'entreprise est appelée à examiner les questions relatives à la discipline sa composition sera modifiée de telle façon que seuls les membres représentant le collège électoral auquel appartient le travailleur concerné et un nombre égal de membres représentant la direction de l'entreprise participent aux travaux de la commission.

Dans tous les cas, les membres de la commission ne peuvent pas participer à la discussion des questions les concernant personnellement.

Art. 29. - A l'issue de chaque réunion un procès verbal est établi et sera signé par les membres de la commission. Lorsqu'un membre de la commission refuse de signer, il doit indiquer les motifs dans le procès verbal et s'il ne le fait pas, le secrétaire de la commission fait mention de cette position dans le procès verbal.

Les procès verbaux sont consignés dans un registre côté et paraphé par l'inspection du travail territorialement compétente. Celle-ci ainsi que l'inspection médicale du travail peuvent demander à l'employeur de leur communiquer une copie des procès verbaux.

Art. 30. - La commission émet son avis sur les questions qui lui sont soumises.

Au cas où les avis de ses membres sont divergents, les différentes positions sont consignées dans le procès verbal avec indication de leurs arguments.

Art. 31. - Le chef d'entreprise informe les membres de la commission de la suite donnée aux avis qu'ils ont émis à la réunion précédente en indiquant les raisons pour ceux qui n'ont pas été pris en considération. Les informations et indications sont enregistrées dans le procès verbal de la réunion.

Art. 32. - La commission consultative d'entreprise établit annuellement un rapport détaillé sur son activité, qui sera porté à la connaissance du personnel de l'entreprise. Une copie de ce rapport est adressée par l'employeur à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail territorialement compétentes au cours du premier trimestre de chaque année.

Les membres sortants établissent à la fin de leur mandat un rapport détaillé sur leur activité durant ce mandat, lequel rapport sera remis aux nouveaux membres accompagné de tous les documents se trouvant à leur disposition. Des copies de ce rapport sont adressées par l'employeur à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail territorialement compétentes, au cours du mois suivant la date de son établissement.

Art. 33. - Le comité de santé et de sécurité au travail, prévu à l'article 161 (nouveau) du code du travail, se réunit au moins une fois tous les deux mois et chaque fois que la commission consultative d'entreprise le demande.

Il se réunit également à l'occasion de tout accident de travail grave.

Art. 34. - Le comité de santé et de sécurité au travail peut se faire assister par toute personne ou organisme spécialisé dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail dont la consultation est jugée utile.

Art. 35. - Le comité de santé et de sécurité au travail émet son avis sur toutes les questions relevant de sa compétence et le soumet à la commission consultative d'entreprise.

Art. 36. - A l'issue de chaque réunion, un procès verbal est établi et sera signé par les membres du comité de santé et de sécurité au travail et consigné dans le registre prévu à l'article 29 du présent décret.

Art. 37. - L'employeur adresse à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail territorialement compétentes des copies des procès verbaux des réunions du comité de santé et de sécurité au travail et des copies des enquêtes faites par ce comité à la suite de chaque accident de travail grave.

Art. 38. - Le comité de santé et de sécurité au travail procède annuellement à l'établissement d'un rapport détaillé sur son activité. Ce rapport est soumis à la commission consultative d'entreprise qui en informe le personnel de l'entreprise.

L'employeur adresse une copie de ce rapport à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail territorialement compétentes au cours du premier trimestre de chaque année.

CHAPITRE II

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 39. - Les délégués du personnel prévus à l'article 163 (nouveau) du code du travail sont élus par un collège électoral unique groupant l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Art. 40. - Les dispositions des articles 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 et 21 du présent décret sont applicables aux délégués du personnel.

Art. 41. - Le chef d'entreprise fournit au délégué du personnel les facilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions compte tenu des besoins de ce délégué et des moyens de l'entreprise.

Il met à la disposition du délégué du personnel des tableaux d'affichage qui seront placés dans les lieux les plus fréquentés par les travailleurs et serviront à la diffusion des informations relatives à l'activité du délégué.

Le chef d'entreprise accorde au délégué du personnel le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions et ce dans la limite d'un crédit d'heures fixé, sauf circonstances exceptionnelles, à cinq heures par mois. Ces heures sont considérées comme heures de travail effectif. Les modalités de leur utilisation sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le délégué du personnel. En cas de désaccord, il sera fait recours à l'inspection du travail territorialement compétente pour résoudre le différend.

Art. 42. - Le délégué du personnel peut, pour l'exercice de ses fonctions, faire les contacts nécessaires à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise dans la limite des heures qui lui sont accordées, sous réserve d'en informer l'employeur avant de quitter son poste de travail et de ne pas compromettre le déroulement normal du travail dans l'entreprise.

Art. 43. - L'employeur ou son représentant reçoit le délégué du personnel chaque fois qu'il est nécessaire et au moins une fois tous les deux mois.

Le délégué du personnel est informé par une convocation écrite de la date et de l'ordre du jour de la réunion, cinq jours avant sa tenue. Le délégué peut demander par écrit l'insertion d'autres questions à l'ordre du jour, à condition de le faire deux jours avant la date de la réunion.

Art. 44. - Le délégué du personnel peut avec l'accord de l'employeur se faire assister, lors des réunions tenues avec ce dernier par son suppléant ou par toute autre personne dont il juge la présence utile.

Art. 45. - A l'issue de chaque réunion, un procès verbal est établi et signé par le chef d'entreprise et le délégué du personnel. Les procès verbaux sont consignés sur un registre côté et paraphé par l'inspection du travail territorialement compétente. Celle-ci et l'inspection médicale du travail peuvent demander à l'employeur de leur communiquer copies de ces procès verbaux.

Art. 46. - Le chef d'entreprise informe le délégué du personnel de la suite donnée aux avis émis lors de la réunion précédente en indiquant les raisons pour les avis qui n'ont pas été pris en considération. Les informations et indications sont enregistrées dans le procès verbal.

Art. 47. - Dans le cas où le délégué du personnel dûment convoqué n'assiste pas à la réunion sans motif valable, celle-ci est reportée d'une semaine.

En cas de trois absences sans motif valable, le délégué est considéré démissionnaire et sera remplacé conformément à l'article 21 du présent décret. L'employeur en informe le personnel et l'inspection du travail territorialement compétente dans le délai d'une semaine à compter du comblement de la vacance.

Art. 48. - L'employeur et le délégué du personnel établissent annuellement un rapport détaillé sur leur activité, qui sera porté à la connaissance du personnel de l'entreprise une copie de ce rapport est adressée par l'employeur à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail territorialement compétentes, au cours du premier trimestre de chaque année.

L'employeur et le délégué sortant établissent également à la fin du mandat un rapport détaillé sur leur activité durant ce mandat. Ce rapport sera remis au nouveau délégué, accompagné de tous les documents se trouvant à la disposition du délégué sortant. Une

copie de ce rapport est adressée par l'employeur à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du travail territorialement compétentes, au cours du mois suivant la date de son élaboration.

Art. 49. - La commission consultative d'entreprise et le délégué du personnel doivent être mis en place dans les entreprises remplissant les conditions prévues aux articles 157 (nouveau) et 163 (nouveau) du code du travail, dans un délai de six mois à partir de la publication du présent décret.

La commission consultative d'entreprise remplace à partir de sa création le comité d'entreprise, la commission consultative paritaire et le comité d'hygiène et de sécurité existants dans l'entreprise.

Art. 50. - Le ministre des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République Tunisienne.

Tunis, le 9 janvier 1995.

Zine El Abidine Ben Ali

Pour la légalisation de la signature : le président de la municipalité

ISSN.0330.7921

Certifié conforme : le président-directeur général de l'I.O.R.T.