

Art. 32. — Le collège des commissaires aux comptes exerce toutes les prérogatives de contrôle sur la gestion de l'ANEP,

Le contrôle donne lieu à un quitus ou à des propositions de sanctions soumises par le conseil d'administration à l'assemblée générale.

CHAPITRE 5 SANCTIONS

Art. 33. — En cas d'inobservation des statuts par les dirigeants de l'Association ou par les membres, ceux-ci sont sanctionnés conformément aux dispositions des règlements intérieurs.

CHAPITRE 6 MODIFICATION DES STATUTS

Art. 34. — Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par décision de l'Assemblée générale prise à la majorité de 2/3 des membres. L'initiative de la modification appartient soit à l'Assemblée générale, soit au conseil d'administration ou à la demande des 2/3 des membres.

CHAPITRE 7 DISSOLUTION – AFFECTATION DU PATRIMOINE

Art. 35. — La dissolution de l'ANEP ne peut être prononcée que par les 2/3 des membres réunis en Assemblée générale Extraordinaire, expressément convoquée à cette fin.

En cas de dissolution, un inventaire du patrimoine de l'Association est effectué et son actif net attribué en donation au profit des œuvres d'assistance ou de prévoyance sociale désignées par l'Assemblée générale.

CHAPITRE 8 DISPOSITIONS FINALES

Art. 36. — Après leur approbation par l'Assemblée générale, les présents statuts entrent en vigueur à la date de leur enregistrement par le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale.

26 février 2000. – CIRCULAIRE 22/MFPTPS/SG/027/2000 – Élections syndicales dans les entreprises et établissements de toute nature. (Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Prévoyance sociale)

– Cette circulaire n'a pas fait l'objet d'une publication au journal officiel.

En application des dispositions des articles 249 et 251 du Code du travail ainsi que celles de l'arrêté ministériel 70/0013 du 11 août 1970 concernant les modalités de représentation des travailleurs, le secrétaire général au Travail et à la Prévoyance sociale rappelle aux employeurs, aux travailleurs et aux organisations professionnelles

que les mandats des délégués syndicaux dans les entreprises et établissements de toute nature est de trois ans.

– Les art. 249 et 251 de l'ancien Code du travail correspondent respectivement aux art. 255 et 257 de la loi 015-2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

Ainsi, pour les entreprises ou établissements ayant organisé les élections syndicales le 29 février 1997, le mandat en cours prend donc fin le 29 février 2000.

Ce faisant, les chefs d'entreprise concernés sont tenus de procéder à l'organisation de nouvelles élections syndicales dans le mois qui suit l'expiration normale du mandat des anciens délégués syndicaux.

Pour tous les autres employeurs qui avaient organisé les dernières élections syndicales avant ou après la date du 29 février 1997, ils doivent de même, lorsque les délégués élus sont déjà arrivés ou arriveront au terme de leur mandat, organiser immédiatement des élections, en vue du renouvellement dudit mandat.

À ce propos, il convient de noter ce qui suit:

1. Le chef d'entreprise ou d'établissement doit prendre l'initiative d'organiser les élections. Il consulte, à ce sujet, le ou les syndicats représentés dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que la délégation sortante, s'il y en a une et tient dûment compte de leurs observations.

Les dates, les jours et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés et annoncé, par des avis affichés, par le chef d'établissement avec l'accord des organisations syndicales.

2. Aucun employeur ne peut, sous peine d'encourir les sanctions pénales prévues à l'article 297 du Code du travail, exclure des élections, un syndicat régulièrement enregistré et dont le champ d'action s'étend à l'entreprise.

3. Les élections sont organisées un jour ouvrable et ne peuvent donc avoir lieu ni un dimanche ni un jour férié. Elles se déroulent sur les lieux du travail.

4. Lorsqu'un chef d'établissement refuse ou néglige d'organiser des élections syndicales dans les délais requis, l'inspecteur du travail du ressort fixera d'office la date des élections et, le cas échéant, organisera celles-ci en lieu et place de l'employeur.

5. Les opérations électorales (vote, dépouillement et répartition des sièges) font l'objet d'un procès-verbal établi par le président du bureau de vote qui le signe ainsi que les représentants non candidats des listes. Ce procès-verbal est communiqué, par l'employeur, dans les trois jours suivant la clôture, à l'inspecteur du travail géographiquement compétent et au ministère ayant le travail dans ses attributions.

6. L'employeur est tenu d'associer l'inspecteur du travail à toutes les opérations des élections syndicales.

17 septembre 2001. – CIRCULAIRE 118/2001 concernant la composition des bureaux de délégations syndicales dans les entreprises et établissements de toute nature. (Ministère du Travail)

– Cette circulaire n'a pas fait l'objet d'une publication au journal officiel.

Depuis l'avènement du pluralisme syndical en République démocratique du Congo, les services compétents du ministère du Tra-

vail et de la Prévoyance sociale ne cessent d'enregistrer des conflits concernant la composition des bureaux de délégations syndicales au sein des entreprises ou établissements de toute nature.

En effet, il est souvent constaté qu'à l'issue des élections syndicales, certains syndicats de travailleurs érigent le principe de coalition ou de consensus en règle en vue de désigner les membres de bureau de la délégation syndicale, cela en violation des dispositions légales et réglementaires relatives à la liberté syndicale et la protection des droits syndicaux.

En vertu des dispositions de l'article 249 du Code du travail, la représentation des travailleurs dans les établissements de toute nature est assurée par une délégation élue.

– L'art. 249 de l'ancien Code du travail correspond à l'art. 255 de la loi 015-2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité des travailleurs ainsi que les modalités de l'élection sont aussi fixées par l'arrêté ministériel. 70/0013 du 11 août 1970.

Par ailleurs, il sied de noter qu'aux termes des dispositions de l'article 174 du Code du travail, le caractère représentatif d'une organisation professionnelle des travailleurs est déterminé par le nombre de suffrages recueillis aux élections des représentants des travailleurs dans les entreprises.

Ce faisant, il va de soi que le syndicat qui obtient le plus grand nombre de suffrages aux élections syndicales est celui qui regroupe le plus grand nombre d'adhérents au sein de l'entreprise ou l'établissement concerné.

C'est pourquoi, nous tenons à souligner que toute organisation la plus représentative, syndicat majoritaire de l'entreprise, doit être en mesure d'exercer les droits syndicaux lorsque son caractère représentatif est confirmé.

Ainsi, à l'issue des élections, c'est le syndicat majoritaire qui doit désigner le membre devant présider le bureau de la délégation syndicale.

Les autres postes du bureau sont à attribuer aux autres syndicats représentatifs en fonction des suffrages recueillis ou du nombre de sièges obtenus.

Il n'est pas logique de constituer une autre majorité par coalition ou consensus. Cela constitue une entrave à l'exercice de la liberté syndicale et la protection des droits syndicaux.

En guise d'illustration, voici comment il faut procéder lorsqu'à l'issue des élections syndicales dans une entreprise ou un établissement les sièges ont été attribués comme indiqué ci-après:

- syndicat A (liste A) – 8 sièges
- syndicat B (liste B) – 4 sièges
- syndicat C (liste C) – 3 sièges
- syndicat D (liste D) – 2 sièges

Avec ses huit sièges, le syndicat A est plus représentatif. C'est à lui qu'incombe la charge de présider le bureau de la délégation syndicale. Il doit, à cet effet, désigner le candidat placé en ordre utile sur la liste, comme président de la délégation syndicale.

Les autres postes à pouvoir dans le bureau seront attribués, en tenant compte du degré de représentativité, respectivement aux syndicats B, C et D à raison d'un poste par syndicat afin de faire partici-

per le plus de membres des syndicats représentatifs dans le bureau de la délégation syndicale.

Néanmoins, il sera aberrant d'ériger ici le principe de coalition ou de consensus en règle syndicale en considérant que les syndicats B, C et D constitueraient une majorité pour décider de la composition du bureau de la délégation en excluant le syndicat A.

La majorité ainsi constituée est factice ou irréaliste. Elle fausse le sens du scrutin. Elle va à l'encontre de la volonté exprimée par les travailleurs.

Tout protocole d'accord fixant le Code électoral, quel qu'il soit, ou tout règlement intérieur d'une délégation syndicale devrait se conformer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.