

**DECRET N° 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission.**

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,**

Vu la Constitution, notamment ses articles 28, 37 et 65 ;

Vu le Code du travail, notamment son article 185 ;

Vu décret n° 62-017 du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contravention aux dispositions du Code du travail et des règlements prévus pour son application, notamment son article 6 ;

Vu l'arrêté général n° 6595 du 4 septembre 1953 pris pour l'application de l'article 164 du Code du travail Outre-Mer relatif aux délégués du personnel ;

Vu l'avis du conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale du 12 juillet 1967 ;

LA Cour suprême entendue ;

SUR le rapport du Ministre de la Fonction Publique et du Travail.

**D E C R E T E :**

I- Champ d'application

**Article premier :** Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements assujettis à la loi n° 61-34 du 15 juin 1961, installés sur le territoire de la République et où sont groupés plus de 10 travailleurs.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une localité ou dans un cercle d'un rayon de 10 kilomètres et lorsqu'ils ne comportent pas, pris séparément, plus de dix travailleurs, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Les délégués du personnel représentent uniquement les travailleurs visés à l'article 1er du Code du travail à l'exception de toutes autres personnes collaborant à la marche de l'établissement et, en particulier, des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre d'une administration publique.

Au sens du présent décret, l'établissement s'entend un groupe de personnes relevant d'une même entreprise et travaillant en commun, en un lieu déterminé sous l'autorité directrice (personne physique ou morale, publique ou privée.) L'établissement est caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné ; le mot lieu étant employé dans le sens d'usine, de local, de chantier et non dans le sens de ville ou de circonscription.

L'entreprise est une organisation économique de forme juridique déterminée (propriété individuelle ou collective) constituée pour une production de biens destinés à la vente ou pour la fourniture de services rémunérés. Une entreprise est une firme industrielle, commerciale ou artisanale et peut comprendre un ou plusieurs établissements.

Un établissement unique, indépendant, constitue à la fois un établissement et une entreprise.

**Article 2 :** Le nombre des délégués du personnel est fixé comme il suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants plus 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

**Article 3 :** L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non obligatoirement inscrits au registre de l'employeur. Sont notamment assimilés aux travailleurs occupés dans l'établissement :

- Les apprentis ;
- Les travailleurs engagés à l'essai ;
- Les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année, l'équivalent de 6 mois de travail au service de l'établissement ;
- Les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement ou y effectuant des périodes de travail régulières atteignant 6 mois au cours d'une même année ;
- Les gérants ou représentants liés par contrat de travail ou de fait.

Sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent la plus grande partie de leur activité et, subsidiairement, de celui où il perçoivent leur plus grand gain, les travailleurs collaborant avec plusieurs établissements dépendants ou non de la même entreprise.

Les règles ci-dessus sont applicables aux travailleurs à domicile effectuant des travaux pour un ou plusieurs établissements.

## II . Collèges – électeurs et éligibles

**Article 4 :** Les délégués sont élus d'une part, par les ouvriers et employés ; d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentées, s'il en existe, au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existantes ou par des accords passés entre les organisations patronales et ouvrières.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'établissement et les organisations syndicales intéressées ; dans le cas où cet accord n'est pas réalisé, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale tente la conciliation et à défaut, statue.

**Article 5 :** S'il n'existe pas d'organisation syndicale représentée au sein de l'établissement ou du collège électoral ou si les organisations n'exercent pas leur droit de dépôt prévue au 5e alinéa de l'article 12, cette carence est constatée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui autorise le vote pour des listes de candidats non présentés par les organisations syndicales.

**Article 6 :** Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas été frappé d'une condamnation privative des droits civiques.

**Article 7 :** Sont éligibles, les électeurs âgés de 21 ans accomplis, de nationalité sénégalaise ou ressortissants d'un des Etats ayant souscrit avec le Sénégal des conventions bilatérales ou multilatérales stipulant l'égalité de traitement en matière de législation du travail et de prévoyance sociale, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant 12 mois au moins, à l'exception de ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise.

**Article 8 :** L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale pourra, après avoir consulté les organisations syndicales, patronales et ouvrières représentées au sein de l'établissement, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise stipulées par le présent décret tant en matière d'électorat qu'en matière d'éligibilité, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart le nombre des salariés remplissant ces conditions.

**Article 9 :** Ne sont éligibles pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

### III. Procédure et déroulement des élections

**Article 10 :** L'élection des délégués du personnel à lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués.

**Article 11 :** Le vote a lieu dans l'établissement.

Le chef d'établissement ou son représentant est tenu d'annoncer par lettre adressée aux organisations syndicales intéressées son intention d'organiser les élections. Une ampliation de cette correspondance est adressée à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort.

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord des organisations syndicales. Si cet accord n'a pu être obtenu 3 semaines avant la date d'expiration des fonctions des délégués en poste, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale tente de concilier les parties et, à défaut, statue.

Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

Les listes de candidats établies par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement 4 jours au moins avant la date du scrutin, à peine d'irrecevabilité ; elles sont affichées par ses soins 3 jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis du scrutin. Chaque liste comporte un nombre de candidats au plus égal au nombre de sièges à pourvoir.

Ces listes doivent faire connaître les prénoms et nom, l'âge, la durée des services des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent.

Au cas où l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale accorde l'autorisation prévue à l'article 5 ci-dessus, la date du scrutin est reculée d'une semaine ; les listes de candidats doivent être déposées 4 jours au moins avant la nouvelle date, et affichées 3 jours au

moins avant celle-ci.

**Article 12** : Les travailleurs que leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux qui sont en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu peuvent voter par correspondance.

Le vote par procuration n'est pas valable.

**Article 13** : L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant les collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

**Article 14** : Au premier tour du scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement.

Les listes ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges.

Le panachage est interdit.

Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats.

Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres ne figurant pas sur la liste, est écarté du scrutin.

**Article 15** : Si au premier tour, le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour du scrutin, sans nécessité de quorum : en ce cas les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

**Article 16** : Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral ; celui-ci étant égal au nombre total de suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

**Article 17** : Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues.

Le premier siège non pourvu, est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où des listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

**Article 18** : Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections notamment de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.

Le chef d'établissement ou son représentant, préside le bureau de vote ou il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes qui doivent être des travailleurs de l'établissement prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent avec l'employeur ou son représentant un procès-verbal conforme au modèle annexé. Ce procès-verbal est déposé ou envoyé sous pli recommandé en trois exemplaires, à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale compétent, sous huitaine. Il le tiendra à tout moment à la disposition des organisations syndicales intéressées.

#### IV. Mission des délégués

**Article 19 :** Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ou sauf convention contraire, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail ; il doit être utilisé exclusivement aux mêmes tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telle qu'elles ont été définies à l'article 189 du code du travail.

**Article 20 :** Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local et le mobilier (table et sièges) nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment de se réunir.

**Article 21 :** Les délégués du personnel peuvent faire afficher à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission telle qu'elle est définie à l'article 189 du Code du travail.

L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et, également, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

**Article 22 :** Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois. Ils sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, en cas d'empêchement, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter. Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

S'il s'agit d'une entreprise organisée en société anonyme, les délégués du personnel devront être reçus par le conseil d'administration s'ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci. Si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus d'un mois au siège du lieu de l'établissement ou de l'entreprise (en cas d'établissements multiples installés au Sénégal), les délégués pourront le saisir par lettre recommandée transmise obligatoirement et sans délai par les soins du chef d'établissement, le conseil d'administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de 15 jours à dater de sa prochaine réunion.

La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués que par un chef d'entreprise ne résidant pas

au siège de l'établissement.

**Article 23** : Les délégués du personnel peuvent sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale qui a présenté la liste, s'il en existe. Dans ce cas, ils sont obligatoirement reçus par le chef d'établissement.

**Article 24** : Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou son représentant, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être obligatoirement mentionné, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note. Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

**Article 25** : Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- soit de circonstances relatives à la réclamation, telles que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple) ;
- soit de circonstances intéressant le climat social dans l'entreprise, telles que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Dans tous les cas, la demande d'audience devra rester compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

V. Révocation de mandat – Perte de l'éligibilité et élections complémentaires

**Article 26** : Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvé au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient. S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité de ce collège électoral auquel il appartient et confirmé au scrutin secret par la majorité de ce collège.

Droit du travail au Sénégal : Recueil des textes législatifs, Règlementaires et conventionnels  
**457**

Il y a perte des conditions requises pour l'éligibilité notamment lorsque le candidat délégué ou le délégué démissionne de l'organisation syndicale qui l'a présenté ; lorsqu'il est frappé d'une condamnation entraînant la perte de droit civique électoral, lorsqu'il devient parent par alliance de l'employeur ou de son représentant au degré visé à l'article 7.

Il y a également perte des conditions requises pour l'éligibilité lors de la dénonciation d'une convention internationale bilatérale ou multilatérale sur laquelle reposait

l'éligibilité du candidat.

**Article 27** : Lorsqu'un siège se trouve définitivement vacant, il y a lieu d'entamer sans délai, la procédure d'élections complémentaires pour désigner le délégué titulaire et son suppléant.

#### VI. Dispositions diverses et pénalités

**Article 28** : Par application de l'article 6 du décret 62-017 du 22 janvier 1962, les auteurs d'infraction aux dispositions du présent décret seront punis d'une amende de 2.000 à 18.000 francs, si l'infraction constatée n'a pas comporté l'intention de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction pourra, en outre, être puni d'un emprisonnement de 6 à 10 jours.

**Article 29** : Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment l'arrêté général n° 6595 du 4 septembre 1953.

**Article 30** : Le Ministre de la Fonction publique et du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié avec son annexe au Journal officiel.

**Fait à Dakar, le 9 décembre 1967.**

**Léopold Sédar SENGHOR**