

**Ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé.**

**AU NOM DU PEUPLE**

Le Président du Conseil de la Révolution, Chef du Gouvernement, Président du conseil des ministres,

Vu les ordonnances n° 65-182 du 10 juillet 1965 et 70-53 du 18 djoumada I 1390 correspondant au 21 juillet 1970 portant constitution du Gouvernement ;

Vu la charte de l'organisation socialiste des entreprises ;

Le Conseil de la Révolution et le Conseil des ministres entendus,

**Ordonne :**

**Article 1<sup>er</sup>.** — Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent à tous les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge, du secteur privé, quel que soit l'employeur qui les occupe : personne physique ou morale et quels que soient les travaux auxquels ils sont employés, agricoles ou non agricoles.

**Art. 2.** — Une section syndicale est créée par l'U.G.T.A. dans toute unité, entreprise ou exploitation du secteur privé occupant plus de 9 travailleurs permanents.

Les membres de la section syndicale élisent leur bureau qui désigne son secrétaire.

Dans les entreprises ou exploitations comptant plusieurs unités, il est créé un bureau syndical d'entreprise ou d'exploitation.

Dans celles occupant moins de 10 et plus de 4 travailleurs, un délégué syndical est élu par les travailleurs.

**Art. 3.** — Le régime électoral, le mode de fonctionnement ainsi que le nombre de membres composant le bureau de la section syndicale, sont déterminés par les statuts de l'U.G.T.A.

**Art. 4.** — A l'issue de toute élection, un procès-verbal dressé et signé par les membres du bureau de vote, est adressé au siège de l'assemblée populaire communale compétente ainsi qu'à l'employeur.

**Art. 5.** — Le secrétaire du bureau syndical de l'unité, de l'entreprise ou de l'exploitation, peut, ès-qualité, ester en justice et exercer devant les juridictions compétentes, les droits et actions reconnus par la loi aux syndicats et ce, en vue de sauvegarder les intérêts professionnels collectifs ou individuels des travailleurs de l'unité, de l'entreprise ou de l'exploitation.

**Art. 6.** — Deux membres du bureau syndical dont le secrétaire assistent aux séances du conseil d'administration ou de gérance de l'entreprise, s'il en existe.

Ils rendent compte au bureau syndical à l'issue de chaque réunion.

**Art. 7.** — Les membres du bureau syndical sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives au procédé de fabrication.

**Art. 8.** — Tout membre du bureau syndical a le droit de disposer de vingt heures par mois pour l'exercice de son mandat.

Ce temps lui est payé comme temps de travail. Le bureau syndical peut affecter, tout ou partie de ce temps, à d'autres membres du bureau compte tenu de la répartition des tâches.

**Art. 9.** — L'employeur est tenu de mettre à la disposition du bureau syndical, le local et le matériel nécessaires à son activité, en fonction de l'importance de l'unité, de l'entreprise ou de l'exploitation.

Un emplacement d'affichage des communications syndicales est obligatoirement réservé.

**Art. 10.** — Tout licenciement d'un membre du bureau syndical doit être soumis, au préalable, au vote secret du bureau qui se prononce après audition de l'intéressé.

En tout état de cause, si le licenciement est admis, il ne devient effectif qu'après approbation de la mesure par l'inspecteur du travail.

Le licenciement intervenu en violation des présentes dispositions, est nul et de nul effet, sauf recours aux tribunaux qui se prononcent en dernier ressort.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux anciens membres du bureau syndical n'exerçant plus leur mandat depuis moins d'un an.

**Art. 11.** — Le bureau syndical de l'unité, de l'entreprise ou de l'exploitation étudie et propose toute mesure susceptible d'accroître la production et d'améliorer le rendement.

Il se prononce sur la conformité à la législation des normes de travail proposées par l'employeur.

Il reçoit obligatoirement communication des documents suivants sur lesquels il émet un avis :

— le programme d'investissement,

— le compte d'exploitation, le bilan annuel, le compte des profits et pertes.

Le bureau syndical peut consulter aussi tous documents susceptibles de l'éclairer sur la marche générale et la gestion de l'unité, de l'entreprise ou de l'exploitation.

Il peut solliciter des services spécialisés de l'Etat, un avis sur les documents susdits et sur la gestion financière de l'entreprise.

Il peut convoquer les commissaires aux comptes et obtenir d'eux, toutes explications sur la situation financière de l'entreprise.

Le bureau syndical peut formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires, en même temps que le rapport du conseil d'administration, s'il en existe.

**Art. 12.** — Le bureau syndical et l'employeur tiennent des réunions périodiques en vue de régler toute question concernant les relations professionnelles au sein de l'entreprise.

En matière de relations professionnelles, le bureau syndical de l'unité, de l'entreprise ou de l'exploitation :

a) veille à l'application des prescriptions légales et réglementaires en matière de droit au travail et saisit l'inspecteur du travail, de toute infraction auxdites prescriptions.

b) présente à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective non satisfaite, notamment celles relatives à l'application des taux de salaire, de classification professionnelle et des normes de travail, et ce, conformément à la législation en ces matières.

c) contrôle le service de formation professionnelle et de promotion des travailleurs ainsi que celui de l'alphabétisation, notamment en déterminant d'un commun accord avec l'employeur, la politique de formation dont il suit l'exécution.

d) désigne les représentants des travailleurs membres de la commission paritaire d'hygiène et de sécurité. Cette commission s'assure du respect des normes réglementaires d'hygiène, de sécurité et de productivité, suggère toute amélioration jugée souhaitable et exerce un rôle de formation en matière de prévention.

e) choisit, parmi ses membres, ceux qui devront siéger à la commission paritaire de discipline.

f) contrôle l'application de la réglementation en matière de médecine du travail.

g) participe à l'élaboration du règlement intérieur.

h) négocie et signe avec l'employeur, les conventions d'établissement ou d'entreprise.

**Art. 13.** — L'employeur est tenu au respect des normes de rémunération et des droits sociaux des travailleurs, conformément à la réglementation en vigueur.

L'administration du travail est chargée de contrôler le respect des présentes prescriptions.