

# Statuts de l'OGBL

*22 septembre 2009*



**OGBL**

[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

# STATUTS DE L'OGBL

## 1. Nom, structure et objectifs

### 1.1. Nom, siège et délimitation

La Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (« Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg »), en abrégé « OGBL », est un syndicat indépendant, ouvert à tous les salariés (hommes et femmes). Le siège de l'OGBL est à Esch/Alzette.

Peuvent être membres de l'OGBL toutes les salariées et tous les salariés, quel que soit leur statut et indépendamment de leur race, de leur nationalité, de leur sexe, de leurs convictions politiques ou religieuses, dans la mesure où ils reconnaissent, lors de leur affiliation individuelle, les statuts et le programme de l'OGBL. Peuvent être membres au même titre tous les pensionnés, apprentis, écoliers et étudiants, veuves et veufs professionnellement inactifs qui continuent l'affiliation de leur partenaire légal.

Tous les membres cessant leur activité professionnelle restent membres du syndicat en tant qu'ils s'acquittent de leur dû statutaire.

### 1.2. Structure

La structure de l'OGBL repose sur des principes démocratiques, selon des critères d'entreprise, professionnels, mais aussi géographiques et se compose de syndicats professionnels et de régionales, auxquels ajoutent les départements prévus dans les statuts. Les instances et les organes nationaux de l'OGBL reposent sur cette structure. Les membres de l'OGBL sont intégrés dans l'un des syndicats de l'OGBL en fonction de leur lieu de travail ou de leur profession, dans une section locale de l'OGBL et, en fonction de leur situation spécifique, dans l'un des départements de l'OGBL.

### 1.3. Objectifs

L'OGBL aspire - dans le cadre d'une démocratie parlementaire - à créer un ordre économique et social dont l'activité est orientée vers le bien commun et dans laquelle l'individu et son bien-être passent au premier plan et dans laquelle l'exploitation de l'homme par l'homme est rendue impossible.

L'OGBL aspire par ailleurs à améliorer la situation matérielle des salariés en général et de ses membres en particulier, dans toutes les situations de la vie et avec tous les moyens disponibles.

Font partie des principaux objectifs de l'OGBL:

1. L'amélioration continue des conditions de vie et de travail des salariés dans le cadre d'une répartition équitable de la richesse créée.
2. Des chances égales pour tous et l'égalité absolue des salariés en matière d'accès à la formation et de promotion dans l'économie et dans la société.
3. La suppression des discriminations envers les femmes et l'instauration la plus rapide possible de l'égalité des femmes dans le monde du travail et dans la société.
4. La garantie des minima d'existence pour l'enfant et l'adolescent et la défense de leurs droits.
5. La garantie du niveau de vie dans toutes les situations de la vie, que ce soit pendant la période d'activité professionnelle, pendant les périodes de formation ou de formation professionnelle ou lors de la retraite.
6. La promotion du bien-être général des familles ainsi que des nouvelles formes de vie commune.
7. L'émancipation intellectuelle et culturelle des salariés et de leurs familles.
8. La promotion d'une protection de l'environnement efficace, c'est-à-dire préventive, et d'une politique active de paix.
9. La lutte contre l'exclusion sociale, la pauvreté, la discrimination, le racisme et l'intolérance.
10. La réalisation du droit au travail pour chacun et une politique visant le plein emploi.

## **1.4. Moyens d'action**

Les moyens d'action permettant d'atteindre ses objectifs sont fixés par les instances de l'OGBL prévues dans les statuts dans la mesure que ceux-ci soient compatibles avec les objectifs fixés dans les programmes et les résolutions. Des accords de contrats collectifs d'entreprise, sectoriels, interprofessionnels et nationaux tout comme des accords européens et internationaux, la collaboration dans les structures des institutions des assurances sociales, dans les chambres professionnelles ainsi que dans toutes les structures du dialogue social national font partie de ces moyens de même que des contacts directs avec les organisations patronales et les instances politiques. En font partie également la collaboration dans les instances et organismes internationaux, européens et interrégionaux.

Il appartient aux instances prévues dans les statuts, de fixer l'orientation du travail syndical aux différents niveaux et dans les institutions dans lesquelles l'OGBL est représenté et de décider, le cas échéant, des actions syndicales nécessaires. Des actions de grève organisées dans le cadre de la législation sur les relations collectives de travail sont régies par les dispositions y relatives de ces statuts. Dans de situations extraordinaires des grèves d'avertissement et des grèves générales peuvent être organisées pour réaliser les buts sociaux et sociopolitiques de l'OGBL.

Pour atteindre dans toute la mesure du possible les objectifs fixés, l'OGBL déploiera tous ses efforts afin de regrouper tous les salariés dans une organisation unique, puissante et autonome, de sorte à créer les conditions préalables à l'activité la plus efficace possible.

L'OGBL, respectivement ses syndicats professionnels et ses départements, peut se rattacher à des organisations syndicales internationales, européennes et interrégionales afin d'atteindre au mieux les objectifs syndicaux poursuivis. Les décisions dans ce domaine reviennent dans tous les cas au Comité national.

Pour atteindre ses objectifs, surtout en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté, l'intolérance et les discriminations, l'OGBL peut créer en son sein des structures spécifiques ou s'associer à des structures existantes. Ceci peut se faire tout aussi bien sur le plan national que sur le plan international. Les décisions dans ce domaine reviennent dans tous les cas au Comité national.

## **1.5. Indépendance**

L'OGBL n'est lié à aucune religion ni à aucune idéologie. Il est indépendant des partis politiques et n'entrave donc ni la liberté politique, ni la liberté idéologique de l'individu.

Pour respecter cette indépendance vis-à-vis des partis politiques, le mandat de membre du Bureau exécutif de l'OGBL est incompatible avec un mandat de député national ou européen, de bourgmestre ou d'échevin communal.

Lors d'élections politiques, les membres de l'OGBL ne doivent pas faire de propagande pour un parti politique avec des fonds ou des moyens de l'OGBL. L'indépendance vis-à-vis des partis politiques ne doit cependant pas être confondue avec l'abstinence politique.

Représenter efficacement les intérêts des salariés nécessite une surveillance constante et attentive des évolutions politiques, économiques et sociales, ainsi que l'augmentation de l'influence syndicale au niveau national et international pour trouver des solutions dans l'intérêt des salariés.

Est incompatible avec l'affiliation à l'OGBL toute activité hostile aux syndicats et dont les objectifs contreviennent aux principes et aux programmes de l'OGBL. Une telle activité entraîne, conformément aux dispositions statutaires, la perte de l'affiliation.

# **2. Les membres**

## **2.1. Demande d'affiliation**

- 2.1.1.** L'affiliation doit être demandée individuellement par la remise d'une déclaration écrite d'affiliation.
- 2.1.2.** La demande peut être refusée par le Comité exécutif sur proposition du Bureau exécutif lorsque l'affiliation ne respecte pas les dispositions statutaires, notamment les articles 1.1. et 1.5.
- 2.1.3.** L'affiliation prend effet le 1<sup>er</sup> du mois au cours duquel elle a été demandée.
- 2.1.4.** Après son admission, le membre reçoit une confirmation d'admission, les statuts, une carte de membre, ainsi qu'une documentation actualisée sur la structure, le mode de fonctionnement et les prestations de l'OGBL.

## **2.2. Désaffiliation et réaffiliation en cas de changement de domicile ou d'employeur**

Chaque membre doit communiquer au service de la gestion des membres de l'OGBL tout changement de domicile ou d'employeur. Ces informations peuvent également être communiquées aux bureaux régionaux de l'OGBL ou aux secrétariats des syndicats professionnels de l'OGBL.

## **2.3. Fin de l'affiliation**

- 2.3.1.** L'affiliation devient caduque en cas de décès, de déclaration écrite de démission, d'exclusion ou de non règlement des cotisations statutaires.
- 2.3.2.** En cas de fin d'affiliation suite à une démission, une exclusion ou un non règlement des cotisations statutaires, tous les droits envers l'OGBL prennent fin. En cas de décès, les cotisations trop perçues seront remboursées sur demande.
- 2.3.3.** Les membres qui accusent un retard de paiement de plus de trois mois ou qui, en dépit d'un rappel écrit de la part de la gestion des membres de l'OGBL, ne s'acquittent pas de leurs cotisations et auxquels aucun délai de paiement n'a été accordé par le Comité exécutif ne sont plus membres de l'OGBL. Dans certains cas exceptionnels, le Comité exécutif peut, à la demande du membre, accorder un délai de paiement des cotisations.
- 2.3.4.** Les membres sont dans l'obligation de s'acquitter de leurs cotisations statutaires. Ceux qui ne versent pas leurs cotisations dans la proportion prescrite par les statuts en dépit d'un rappel écrit peuvent être frappés d'une réduction des prestations, dont les modalités figurent dans un règlement du Comité national. Le Comité exécutif peut également décider de l'exclusion de l'OGBL.
- 2.3.5.** L'affiliation prend automatiquement fin pour les membres qui, lors des élections sociales, sont candidats sans l'accord de l'OGBL sur une autre liste que celle de l'OGBL. Tous leurs droits envers l'OGBL prennent alors fin.

## **2.4. Procédure d'exclusion**

- 2.4.1.** L'exclusion d'un membre peut être décidée par le Comité exécutif lorsqu'il:
  - a) se rend coupable d'agissements portant gravement atteinte à l'OGBL ou aux intérêts de ses membres;
  - b) ne suit pas les directives ou agit à l'encontre des directives des instances de l'OGBL, pour autant qu'elles soient fondées sur les statuts;
  - c) obtient son affiliation en fournissant de fausses indications ou en cachant, lors de sa demande d'affiliation, des faits essentiels.
- 2.4.2.** L'exclusion d'un membre peut être demandée au Comité exécutif après décision majoritaire par tout organe prévu dans les statuts, à l'exception de la Commission de surveillance. Avant cette décision, le membre concerné doit se voir accorder la possibilité de s'exprimer personnellement lors d'une réunion convoquée à cet effet. Un procès-verbal doit être dressé à l'issue de cette séance et signé par la majorité des membres présents de l'organe précité. Le procès-verbal doit être transmis immédiatement au Comité exécutif, accompagné de la demande d'exclusion motivée et écrite. Le Comité exécutif demande au membre concerné de prendre position. Sur la base de la demande et de la prise de position du membre, le Comité exécutif décidera de la suspension ou de la continuation de la procédure. En cas de poursuite de la procédure, un comité disciplinaire est constitué, composé du président, des vice-présidents, de 3 autres membres du Comité exécutif tirés au sort et d'un membre de la Commission de surveillance en tant qu'observateur. En principe ce sera le président de la Commission de surveillance. Les représentants des structures demandant l'exclusion auprès du Comité exécutif ne peuvent pas appartenir au comité disciplinaire et ne doivent pas non plus participer aux décisions du Comité exécutif. Le comité disciplinaire analyse les documents, entend les requérants ainsi que le membre concerné. Le comité disciplinaire fait au Comité exécutif un rapport écrit et oral et propose au Comité exécutif de donner suite à la demande d'exclusion ou de la rejeter. Le Comité exécutif décide de la proposition du comité disciplinaire par vote secret.
- 2.4.3.** En cas d'exclusion, l'instance de recours est la Commission de surveillance auprès de laquelle un recours peut être déposé par écrit dans les quinze jours à partir de la remise par écrit de la décision d'exclusion. La Commission de surveillance reçoit les deux parties et est habilitée à procéder à toutes les enquêtes qui s'imposent.

Elle peut

1. valider l'exclusion, ou
2. remettre un rapport au Comité exécutif comportant ses remarques et ses doutes et l'inviter à réexaminer l'affaire et de prendre une décision définitive.

**2.4.4.** Le Comité national est l'ultime instance pour toutes les questions relatives à l'exclusion et le membre exclu peut y faire appel pour qu'il prenne une décision définitive. Il ne peut toutefois être fait appel à l'ultime instance que si la Commission de surveillance a déjà été saisie par le membre exclu en tant qu'instance de recours.

Dans pareil cas, on se base sur les documents élaborés pendant la procédure, provenant du Comité exécutif, de la Commission de surveillance, mais aussi du membre exclu.

Le membre exclu a le droit de faire valoir son point de vue devant le Comité national.

Le membre exclu doit assurer lui-même sa défense.

**2.4.5.** La procédure d'exclusion commence dès la réception de la demande d'exclusion par le Comité exécutif. La décision du Comité exécutif doit être prise le plus rapidement possible. La procédure d'exclusion doit être évacuée par le Comité exécutif dans les six mois sauf pour des raisons justifiées. La durée totale y inclus la procédure de recours ne doit pas dépasser les 12 mois. Tant que la procédure est en cours, tous les droits et obligations du membre sont suspendus. Les droits des membres sont de nouveau rétablis, le cas échéant rétroactivement, après la décision définitive du Comité national.

## **2.5. Réadmission**

Les personnes exclues peuvent uniquement être réadmisées sur demande spécifique. Il appartient au Comité exécutif respectivement au Comité national de décider de la réadmission. Auparavant la structure ayant déposé la demande d'exclusion ainsi que la Commission de surveillance doivent prendre position.

## **2.6. Révocation de mandat**

Un détenteur de mandat pour le compte de l'OGBL peut voir son mandat révoqué s'il ne suit pas ou s'il contrevient aux directives des instances de l'OGBL, pour autant qu'elles soient fondées sur les statuts. Il peut également voir son mandat révoqué s'il se rend coupable d'agissements portant atteinte à l'OGBL. En cas de révocation de sa fonction, les mêmes procédures qu'en cas d'exclusion sont à appliquer.

# **3. Droits des membres**

## **3.1. Droits généraux des membres**

Tout membre a le droit de participer aux activités syndicales de l'OGBL dans le cadre des présentes dispositions statutaires.

## **3.2. Prestations de service**

L'OGBL accorde à ses membres, conformément aux conditions figurant dans les présents statuts:

- a) des informations et des conseils juridiques (3.5.1);
- b) une assistance juridique en matière de droit des assurances sociales (3.5.2);
- c) une protection juridique en matière de droit du travail et de droit statutaire de la fonction publique (3.5.3);
- d) une protection juridique pour les litiges concernant le bail à loyer (3.5.4);
- e) une indemnité de grève (3.3.1);
- f) une indemnité en cas de mesure disciplinaire et de lock-out (3.3.2);
- g) une aide aux survivants (3.4.);
- h) l'envoi gratuit du journal syndical et d'autres publications propres à l'organisation;
- i) des offres de formations syndicales.

D'autres prestations peuvent être arrêtées par le Comité national, respectivement par le Congrès. Le Comité national détermine les moyens et les modalités pour la mise en œuvre des prestations statutaires et autres. Il existe un droit individuel au recours concernant les prestations de service. Les demandes y relatives sont à adresser à la Commission de surveillance.

### **3.3. Soutien en cas de grève, de lock-out et de mesure disciplinaire**

#### **3.3.1. Indemnité de grève**

Conformément au règlement de grève figurant dans les présents statuts, une indemnité de grève est payée lors de luttes de travail. Elle est payée à partir du troisième jour de grève à tous les membres de l'OGBL ayant cotisé pendant au moins 6 mois. Elle s'élève à 2 cotisations mensuelles par jour de grève.

#### **3.3.2. Lock-out et mesure disciplinaire**

**3.3.2.1.** Les membres qui suite à leur engagement pour les conditions salariales et de travail reconnues par l'OGBL ou qui suite à leur engagement syndical sont licenciés, touchés par une mesure de lock-out ou perdent leur source de revenu ont droit à une « indemnité de mesure disciplinaire », lorsque celles-ci sont reconnues en tant que telles par le Comité exécutif.

**3.3.2.2.** Les membres qui satisfont à l'une des conditions précitées ont droit à un soutien financier équivalent à l'indemnité de grève. Il peut être augmenté dans des cas justifiés, sans pouvoir toutefois dépasser 100 fois le montant cotisé par mois. Le Comité national décide du montant et de la durée du soutien financier sur recommandation du Comité exécutif.

**3.3.2.3.** Le soutien financier peut être retiré lorsque le membre refuse, sans raison valable, d'accepter une offre de travail correspondant à ses aptitudes professionnelles ou dans la limite du raisonnable. Le Comité national décide de la convenance du travail en question

**3.3.2.4.** Si une indemnité est versée au membre réprimandé par décision du juge ou par une autre convention, alors l'indemnité versée par l'OGBL doit être remboursée jusqu'à concurrence de la perte de rémunération restante.

### **3.4. Aide aux survivants**

En cas de décès d'un membre, il existe un droit au paiement d'une indemnité aux survivants qui est versée par la caisse de décès de l'OGBL. Tous les membres sont implicitement membres de la caisse de décès de l'OGBL

Cette indemnité est réduite

de 15 % lorsque l'âge est de 60 ans révolus lors de d'affiliation;

de 30 % lorsque l'âge est de 61 ans révolus lors de d'affiliation;

de 45 % lorsque l'âge est de 62 ans révolus lors de d'affiliation;

de 60 % lorsque l'âge est de 63 ans révolus lors de d'affiliation;

de 75 % lorsque l'âge est de 64 ans révolus lors de d'affiliation.

Lorsque l'âge lors de l'affiliation dépasse 65 ans, l'indemnité aux survivants est supprimée.

En cas de passage d'une autre organisation à l'OGBL, les prestations en fonction de l'âge sont appliquées. Cette disposition ne s'applique pas aux nouveaux membres qui, avant leur affiliation à l'OGBL, remplissaient la condition de stage auprès d'un syndicat national ou étranger, qui sont membres d'un syndicat international ou européen auprès duquel l'OGBL est représenté.

L'indemnité aux survivants est versée en principe aux personnes qui ont pris à leur charge les frais funéraires. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le membre décédé avait pris d'autres dispositions.

Le montant de cette indemnité est fixé par la caisse de décès sur proposition du Comité national.

Pour bénéficier de cette indemnité, le partenaire survivant doit continuer l'affiliation du partenaire décédé conformément à l'article 9.3. en tant qu'il n'est pas membre.

Toutes les demandes d'indemnité aux survivants doivent être adressées à la caisse de décès de l'OGBL.

### **3.5. Information et conseil juridiques, assistance juridique, protection juridique**

#### **3.5.1. Information et conseil juridiques**

Les membres de l'OGBL ont gratuitement droit à des informations et des conseils en ce qui concerne toutes les questions relevant du droit du travail et du droit social ainsi que pour des questions générales concernant les impôts sur le revenu et le bail à loyer.

#### **3.5.2. Assistance juridique en matière de droit social**

**3.5.2.1.** L'assistance juridique en matière de droit social est due si le service juridique de l'OGBL dispose à temps de la totalité des documents requis pour engager une procédure juridique et qu'une telle procédure est indiquée.

Sont considérés comme des documents nécessaires, outre les documents administratifs écrits, une procuration écrite ainsi que, le cas échéant, une expertise médicale.

**3.5.2.2.** En cas de décès du membre au Cours de la procédure, l'assistance juridique pour l'affaire du défunt est accordée à ses survivants.

**3.5.2.3.** La représentation devant les juridictions sociales est organisée par le Comité exécutif sur proposition du Bureau exécutif.

Il n'existe aucun droit à bénéficier des services d'un avocat, sauf dans les cas où l'assistance d'un avocat est impérative.

### **3.5.3. Protection juridique en matière de droit du travail et du droit de la fonction publique**

**3.5.3.1.** Après une affiliation de 12 mois et si le versement des cotisations a été effectué conformément aux statuts, la protection juridique en matière de droit du travail et du droit statutaire de la fonction publique est accordée lorsque toutes les tentatives d'accord à l'amiable ont échoué. Cette disposition est valable pour le membre lui-même, soit, lors de son décès et sous réserve de l'accord du Bureau exécutif, pour ses survivants. Pour les nouveaux membres qui, avant leur affiliation à l'OGBL, depuis plus de 12 mois remplissaient la condition de stage auprès d'un syndicat national ou étranger, qui sont membres d'un syndicat international ou européen auprès duquel l'OGBL est représenté, la période de carence de l'OGBL est supprimée.

La demande doit être renouvelée après chaque instance judiciaire ayant décidé en défaveur du membre.

**3.5.3.2.** La protection juridique peut être accordée indépendamment de la durée de l'affiliation dans les cas de litige qui découlent de l'engagement des membres pour leurs droits syndicaux et en cas de grève ou de lock-out, ainsi que pour les affaires dont l'issue est de grande portée pour OGBL, pour les salariés d'une entreprise ou pour l'ensemble des salariés.

Le Comité exécutif tranche au sujet de ces exceptions

**3.5.3.3.** La protection juridique n'est pas accordée:

- a) dans les cas où, du point de vue du service juridique de l'OGBL, il n'existe aucune perspective de succès en faveur du membre ayant déposé la requête. En cas de recours du membre, le Comité exécutif de l'OGBL peut encore une fois se prononcer sur sa demande. Si, en cas de rejet du recours, le membre continue le procès à ses frais et qu'il le gagne, les frais seront pris en charge par l'OGBL au tarif de l'OGBL. Cette demande doit être transmise par écrit à l'OGBL, accompagnée des documents du procès.
- b) dans les litiges dont l'objet est survenu ou était en train de naître lors de la période de carence, sauf dans les cas d'exception qui sont identifiés par le Comité exécutif sur la base du paragraphe 3.5.3.2.
- c) dans les litiges découlant d'insultes ou de voies de faits du chef du requérant.

Des régimes spécifiques peuvent être adoptés dans le cadre d'accords syndicaux au niveau de l'UE ou d'accords bilatéraux

### **3.5.4. Protection juridique en matière de litiges de bail à loyer**

Une protection est accordée en cas de litige de bail à loyer aux mêmes conditions que celles décrites au point 3.5.3. des statuts. Sous certaines conditions, exposées ci-après, les membres peuvent bénéficier, en matière de baux à loyer, de l'assistance juridique qui consiste en l'aide fournie par un avocat rémunéré par l'OGBL.

L'assistance juridique a comme objet la protection du droit au logement et couvre les litiges se rapportant à des contrats de bail à loyer concernant l'habitation principale du membre en tant que locataire. Elle comprend la défense contre des actions de résiliation de bail et en déguerpissement, l'action contre le propriétaire qui a reloué l'immeuble suite à l'invocation d'un besoin personnel et la représentation des locataires devant le juge en matière de fixation des loyers.

L'assistance ne vise en principe pas les intérêts purement civils comme des réclamations et des défenses en matière de dommages et intérêts ou en matière de remboursement de cautions.

L'OGBL se réserve néanmoins le droit d'accorder l'assistance juridique dans le cadre du précédent alinéa p. ex. si la défense du locataire cité devant le juge des baux à loyer dans une affaire en résiliation du bail l'exige ou

si la rétention de la caution par le propriétaire est manifestement infondée et que le locataire a satisfait à ses propres obligations.

### **3.6. Octroi et règles en matière de protection juridique et du bail à loyer**

- 3.6.1.** En principe, c'est le Comité exécutif qui est compétent pour l'octroi de la protection juridique. Ses compétences dans ce domaine sont transmissibles.
- 3.6.2.** Le Comité national détermine les directives à suivre pour les paiements de la protection juridique. Les paiements en matière de protection juridique ne peuvent être effectués à partir des fonds de l'OGBL qu'en cas d'octroi d'une protection juridique selon les statuts.
- 3.6.3.** La protection juridique s'étend en principe aux frais de représentation et aux frais judiciaires du bénéficiaire de la protection juridique.
- 3.6.4.** La demande de protection juridique doit être effectuée conformément aux procédures fixées par le Comité exécutif.
- 3.6.5.** Si, lors de la demande de protection juridique, le membre a fourni de fausses indications ou caché des faits essentiels et que de ce fait le procès prend une tournure défavorable, le Comité exécutif peut révoquer l'octroi de la protection juridique. Le membre doit alors rembourser à l'OGBL les frais encourus.
- 3.6.6.** Si, au cours d'un procès, un membre quitte l'OGBL ou qu'il en est exclu, la protection juridique gratuite est caduque.

## **4. Obligations des membres**

Chaque membre est tenu de respecter les statuts et le programme de l'OGBL et d'agir conformément aux directives arrêtées par les instances statutaires. Ceci s'applique notamment aux membres qui représentent l'OGBL, sur proposition du Comité national, dans les organes publics ou autres, à tous les niveaux au Luxembourg ou à l'étranger.

Si des divergences d'opinion apparaissent entre la fraction de l'OGBL d'une chambre professionnelle ou d'un comité des assurances sociales, d'une part, et l'OGBL d'autre part, et si les tentatives de conciliation de la Commission de surveillance échouent, la Commission de surveillance, le Comité national ou la fraction concernée peuvent alors demander la convocation d'une conférence spécifique composée des membres du Comité national, des présidents régionaux et des syndicats professionnels respectivement des suppléants désignés par ces instances.

Les membres de la Commission de surveillance participent à la conférence avec voix consultative. La fraction concernée est invitée à cette conférence. Ses représentants participent à cette conférence avec voix consultative.

La conférence décide en dernière instance.

## **5. Structure de l'OGBL**

### **5.1. Structure de l'OGBL**

L'OGBL possède une structure dualiste reposant sur des principes démocratiques, organisant le membre individuel à la fois sur son lieu de travail et selon son domicile.

Selon son lieu de travail ou sa profession, le membre appartient à un syndicat sectoriel ou à un syndicat professionnel de l'OGBL.

Chaque membre appartient à une section locale. Ces sections sont regroupées, sur le plan régional, en régionales.

Les régionales et les syndicats professionnels sont délimités par le Comité national de l'OGBL, après consultation des responsables concernés.

### **5.2. Les instances et les organes de l'OGBL**

- 5.2.1.** L'organe suprême de l'OGBL est le Congrès national qui se réunit tous les 5 ans.

- 5.2.2.** Le Comité national est, entre les congrès, l'organe suprême de décision de l'OGBL et il dirige ce dernier dans le sens voulu par les décisions du Congrès et conformément aux statuts.  
Au sein du Comité national, il y a le Comité exécutif et le Bureau exécutif qui sont chargés des affaires courantes. Le Comité exécutif et le Bureau exécutif sont tenus à rendre compte de leurs activités au Comité national.
- 5.2.3.** Une Commission de surveillance, élue tous les 5 ans par le Congrès national et dépendant hiérarchiquement de lui et que de lui, est instituée en tant qu'organe de surveillance.
- 5.2.4.** Les syndicats sectoriels et professionnels de l'OGBL organisent le travail syndical sur le lieu de travail et sont responsables de la politique tarifaire dans leur domaine, en tenant compte des décisions du Congrès de l'OGBL et des dispositions des présents statuts.
- 5.2.5.** Sur le plan géographique, il existe des sections locales qui regroupent en principe tous les membres dont le domicile se trouve dans la zone de la section locale, et qui sont elles-mêmes regroupées en régionales.
- 5.2.6.** Pour la défense les intérêts spécifiques de groupes particuliers dépassant le cadre de l'entreprise, des départements sont mis sur pied au sein de l'OGBL, par exemple regroupant les jeunes, les femmes, les pensionnés, les salariés, les fonctionnaires publics et communaux, les immigrés, les travailleurs handicapés. Le fonctionnement de ces départements est fixé par les intéressés dans un règlement d'ordre intérieur, en accord avec le Comité national. Un membre du Bureau exécutif est responsable de chaque département.

### **5.3. Le Congrès national**

#### **5.3.1. Missions du Congrès**

Le Congrès national ordinaire est l'instance suprême de l'OGBL, et il se réunit tous les 5 ans.

Le Congrès se prononce sur:

- a) l'activité des instances de l'OGBL;
- b) les cotisations, les statuts et les amendements y relatifs;
- c) le programme d'action de l'OGBL;
- d) les directives relatives à l'activité de tous les organes de l'OGBL.

Les secrétaires centraux, parmi lesquels figurent les membres du Bureau exécutif, les secrétaires régionaux et les secrétaires des syndicats professionnels sont élus par le Congrès sur proposition du Comité national, conformément aux dispositions des articles 5.8.3. et 5.9.5. Les candidats qui n'ont pas été proposés ont besoin, pour être admis aux élections, du soutien d'au moins d'un tiers des délégués inscrits au Congrès. En ce qui concerne les postes de secrétaires devenus vacants entre deux Congrès, le Comité exécutif, les syndicats professionnels ou les régionales proposent des candidats, qui sont élus par le Comité national.

Les membres ainsi que les membres suppléants de la Commission de surveillance sont également élus par le Congrès. Les candidatures peuvent être présentées individuellement lors du Congrès.

Si une seule candidature est proposée pour l'élection, l'élection s'effectue par simple vote à main levée. Dans tous les autres cas, l'élection s'effectue par vote à bulletins secrets; chaque délégué doit donner autant de voix qu'il y a de candidats à élire, sinon, son bulletin de vote est nul.

Le Congrès ordinaire doit être convoqué au plus tard 12 mois avant son déroulement.

Le Congrès est convoqué par le Comité national. La convocation est adressée aux directions syndicales, aux comités régionaux ainsi qu'aux comités des départements.

#### **5.3.2. Composition du Congrès**

Le Congrès national se compose de représentants des syndicats professionnels, des régionales, des départements et des membres du Comité national, tous participant avec voix délibérative. Toutefois, les membres du Comité national ne peuvent participer en aucun cas au vote sur les activités de la période écoulée.

Les membres de la Commission de surveillance participent avec voix consultative.

Six délégués effectifs au Congrès sont attribués au département des Jeunes, au département des Femmes et au département des Immigrés. Le département des Pensionnés se voit attribuer 12 délégués effectifs au Congrès. 3 délégués effectifs sont attribués aux autres départements. Pour 3 délégués effectifs attribués aux départements, on compte un délégué suppléant.

Le nombre total des membres de l'OGBL, des régionales et des syndicats ainsi que l'effectif des membres par régionale et par syndicat sont calculés à la fin de l'année civile précédant le Congrès et communiqués avec le nombre des régionales et des syndicats existants à toutes les structures (syndicats et régionales). Les syndicats professionnels et les régionales disposent du même nombre de délégués au Congrès. Le nombre total de délégués au Congrès revenant aux syndicats professionnels et aux régionales est calculé sur la base du nombre total de membres de l'OGBL, divisé par 300. Le quotient atteint doit toujours être arrondi au chiffre entier supérieur. Les régionales et les syndicats professionnels se voient allouer chacun la moitié du nombre des délégués ainsi calculé.

Chaque régionale et chaque syndicat professionnel ont droit à au moins un délégué.

Ce nombre minimum est déduit du nombre total des délégués revenant aux régionales respectivement aux syndicats professionnels. Le nombre total des membres des régionales respectivement des syndicats est divisé par le nombre restant des délégués ainsi calculé et donne un quotient. Le nombre de membres de chaque syndicat respectivement de chaque régionale est alors divisé par le quotient ainsi obtenu. Le résultat est arrondi au chiffre supérieur. Le nombre de délégués ainsi obtenu pour chaque syndicat professionnel et chaque régionale est ensuite augmenté d'une unité (le nombre minimal de délégués). Enfin, le reste des mandats de délégués est attribué aux syndicats professionnels et aux régionales pour lesquels les fractions les plus importantes auront été obtenues lors du calcul du nombre de délégués.

Un délégué suppléant peut être désigné pour 5 délégués effectifs.

Les règlements d'ordre intérieur des syndicats et régionales fixent les critères de répartition des délégués. Le nombre de femmes, l'importance des sections locales et des sections d'entreprise doivent donc être pris en compte; il faut également s'efforcer de représenter de façon adéquate tous les groupes professionnels.

Les membres effectifs et les membres suppléants sont traités de façon identique, sauf en ce qui concerne le droit de vote.

### **5.3.3. Fonctionnement du Congrès**

Le fonctionnement du Congrès est régi, outre par les présents statuts, par un règlement d'ordre intérieur dont le Congrès se dote à chaque fois au début de ses travaux.

Peuvent soumettre des motions au Congrès:

- a) le Comité national;
- b) la Commission de surveillance;
- c) les directions syndicales;
- d) les comités régionaux;
- e) les comités des départements.

Les motions soumises au Congrès doivent être transmises au Comité national au moins six mois avant son déroulement. Le projet de programme sera remis trois mois avant le Congrès aux structures représentées au Congrès et habilitées à déposer des motions. Les motions relatives au projet de programme doivent être remises au plus tard un mois avant le Congrès.

Les motions d'initiative introduites lors du Congrès ne peuvent être admises à la discussion que si elles réunissent la signature d'au moins 30 délégués.

### **5.3.4. Convocation d'un Congrès extraordinaire**

Un Congrès extraordinaire peut être convoqué sans être tenu aux délais. Pour convoquer un Congrès extraordinaire, la majorité des 2/3 est requise au Comité national. Le Comité national est toutefois contraint de convoquer un Congrès extraordinaire lorsque la majorité des régionales et des syndicats professionnels dont les affiliés représentent au moins 1/5 du nombre total de membres le requiert.

En cas de litige entre le Comité national et la Commission de surveillance, cette dernière peut également demander la convocation d'un Congrès extraordinaire auprès du Comité national, si la totalité de ses membres prend cette décision à l'unanimité.

La demande de tenue d'un congrès extraordinaire doit être motivée par écrit. Une proposition d'ordre du jour lui doit également être jointe. Le Congrès extraordinaire doit ensuite avoir lieu au plus tard 3 mois après la demande.

Le Congrès extraordinaire a la même composition que le Congrès ordinaire.

## **5.4. Le Comité national**

### **5.4.1. Composition**

Le Comité national se compose de membres honorifiques et de fonctionnaires syndicaux.

En outre, trois représentants de la Commission de surveillance prennent part, avec voix consultative, aux réunions du Comité national. En principe ces représentants sont les membres de la présidence de la Commission de surveillance.

Les membres honorifiques du Comité national sont élus par les syndicats professionnels et par les régionales conformément aux dispositions des articles 5.8.3 (syndicats professionnels) et 5.9.8 (régionales). Ils sont confirmés par le Congrès national. Les syndicats et les régionales disposent du même nombre de représentants au Comité national. Le nombre de délégués est déterminé selon la même procédure que pour le Congrès; le nombre total de membres est ici divisé par 750.

Les départements Femmes, Immigrés et Jeunes disposent chacun de trois représentants au Comité national. Les pensionnés ont six représentants au Comité national. Ceux-ci sont délégués par les départements et confirmés par le Congrès. Les autres départements disposent chacun d'un représentant au Comité national.

Le Comité national peut inviter des conseillers sans droit de vote.

Le Comité national peut en outre inviter en tant qu'observateurs à ses réunions les représentants de l'OGBL dans les chambres professionnelles, les institutions des assurances sociales et le Conseil économique et social.

Les fonctionnaires syndicaux au sein du Comité national sont élus par le Congrès conformément aux dispositions de l'article 5.3.1. Les représentants honorifiques doivent constituer la majorité des membres, que ce soit au Comité national ou au Comité exécutif.

La qualité de membre du Comité national prend fin en cas de démission du comité des régionales, des directions syndicales ou des départements.

Les membres élus par les syndicats professionnels, les régionales et les départements au Comité national peuvent être échangés par décision de l'organe compétent, en accord avec la Commission de surveillance.

Les directions syndicales ainsi que les comités des régionales et des départements élisent chacun un représentant pour le Comité exécutif parmi leurs membres effectifs au Comité national. Aussi ce représentant peut être échangé par décision de l'organe compétent, en accord avec la Commission de surveillance.

### **5.4.2. Missions du Comité national**

Le Comité national est l'assemblée délibérante qui est en charge de diriger l'OGBL, conformément aux décisions du Congrès et aux dispositions des statuts.

Le Comité national élabore notamment les prises de position et les activités nationales et internationales de l'OGBL.

Le Comité national fixe le budget annuel de l'OGBL et décide de la gestion des comptes et du bilan de l'OGBL. Le Comité national décide chaque année de la décharge du président et du responsable du département financier en ce qui concerne la gestion des finances.

Le Comité national détermine le nombre des vice-présidents qui sont élus parmi les membres honorifiques du Comité exécutif.

Le Comité national détermine le nombre des membres du Bureau exécutif et élit en outre le président parmi les membres du Bureau exécutif, ainsi que les vice-présidents parmi les membres honorifiques du Comité exécutif.

Le Comité national peut également décider de la création d'un poste de secrétaire général et le faire occuper, après vote, par un membre du Bureau exécutif.

Le Comité national est compétent dans tous les cas pour la présentation des candidats aux élections sociales (organes de la sécurité sociale et chambres professionnelles). Il confirme également les candidats pour les élections dans les entreprises.

Le Comité national détermine, dans un règlement d'ordre intérieur, les modalités de présentation du candidat pour les élections sociales. Il peut également, par ce règlement d'ordre intérieur déléguer à d'autres organes sa responsabilité dans les questions relevant des élections.

En ce qui concerne les propositions pour l'occupation des mandats au sein des différents comités et commissions au niveau national, les représentants effectifs et suppléants de l'OGBL élus dans ces institutions concernées décident à vote secret.

Dans tous les cas de litiges, le Comité national décide en dernière instance.

Les membres libérés des délégations du personnel, les membres des conseils d'administration des entreprises,

les délégués à la sécurité libérés, ainsi que les présidents et les membres des comités des chambres professionnelles doivent être approuvés par le Comité national. Il en va de même pour les différentes fonctions au sein des organismes de la sécurité sociale et pour tous les mandats de l'OGBL à tous les niveaux dans des institutions, organes et associations nationales et internationales.

Le Comité national peut prendre une décision lorsqu'au moins la moitié de ses membres sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple en l'absence de dispositions contraires des présents statuts. Le vote s'effectue à bulletins secrets à la demande d'un quart des membres présents.

Le Comité national se réunit au moins quatre fois par an.

#### **5.4.3. Le Comité exécutif et le Bureau exécutif**

Le Comité exécutif est constitué d'une majorité de membres honorifiques et d'une minorité de fonctionnaires syndicaux. Ces derniers sont élus conformément aux dispositions statutaires. Par ailleurs, un représentant de la Commission de surveillance participe avec voix consultative aux réunions du Comité exécutif. En principe, ce sera le président de la Commission de surveillance.

Le Comité exécutif se réunit au moins huit fois par an pour discuter des affaires courantes sur le plan national et international, pour décider des actions de l'OGBL sur le plan national et international dans le cadre des décisions du Congrès et du Comité national, pour coordonner les activités des syndicats, des régionales et des départements, pour surveiller le travail des fonctionnaires syndicaux élus par le Congrès ainsi que l'évolution financière et celle des membres, et pour prendre des décisions dans le cadre de ses compétences.

Il convoque également les séances du Comité national.

Le Comité exécutif se compose d'un représentant de chaque syndicat professionnel, d'un représentant de chaque régionale, d'un représentant de chaque département et des membres du Bureau exécutif. Lors des votes, les membres du Bureau exécutif disposent chacun d'une voix et les représentants des syndicats professionnels, des régionales et des départements ont chacun autant de voix que la structure correspondante a de mandats au Comité national.

Le Comité exécutif peut inviter à ses séances des conseillers sans droit de vote.

Le Bureau exécutif au sein du Comité exécutif se compose de fonctionnaires syndicaux.

Le Bureau exécutif fixe les compétences politiques et administratives de ses membres par un organigramme. Celui-ci doit être remis au Comité national pour ratification.

Le Bureau exécutif est responsable de la mise en œuvre des décisions du Comité exécutif. Il gère les affaires courantes et doit rendre des comptes à ce sujet au Comité exécutif.

La coordination générale incombe au président.

#### **5.4.4. L'administration de l'OGBL**

La structure de l'administration de l'OGBL est déterminée par le Comité national, sur proposition du Comité exécutif, dans le cadre d'un règlement d'ordre intérieur.

Le Bureau exécutif est responsable de la gestion du personnel de l'OGBL et il détermine les compétences des collaborateurs de l'OGBL au sein de l'administration.

Un contrat de travail est signé entre les employés de l'OGBL et les membres du Bureau exécutif. Le Bureau exécutif est obligé de rendre compte au Comité exécutif sur la politique du personnel.

### ***5.5. La Commission de surveillance***

La Commission de surveillance se compose de neuf membres et de trois suppléants qui sont élus par le Congrès national pour une durée de cinq ans. Le président, le vice-président et le secrétaire de la Commission de surveillance sont désignés par les membres de la commission pour constituer le présidium de la Commission de surveillance.

Lors du départ d'un membre effectif de la Commission de surveillance, les membres suppléants prennent leurs fonctions dans l'ordre de leur classement lors des élections à l'occasion du Congrès. Les membres de la Commission de surveillance ne doivent être ni membres admis au vote du Comité national ni du Comité exécutif.

La Commission de surveillance se dote d'un règlement d'ordre intérieur qui est présenté au Comité national pour information.

En cas d'infraction à l'obligation de confidentialité à laquelle sont astreints les membres de la Commission de

surveillance dans le cadre de l'exécution de leur mandat, une procédure d'exclusion peut être engagée, si des dommages ont été causés à l'OGBL ou à ses membres.

La Commission de surveillance a pour mission:

- de veiller au respect strict des statuts;
- de surveiller les activités du Comité national, du Comité exécutif, du Bureau exécutif, des syndicats professionnels, des sections d'entreprises et locales, des régionales et des départements;
- de contrôler les activités des mandataires de l'OGBL dans les institutions, les organes et les associations où l'OGBL est représenté conformément à une décision du Comité national;
- de contrôler périodiquement la comptabilité et la trésorerie générale;
- de contrôler la gestion financière;
- de surveiller les participations de l'OGBL et le fonds de réserve de l'OGBL;
- de vérifier les comptes annuels et d'en faire un rapport au Comité national;
- de contrôler le respect des dispositions du règlement proposé sub article 9.7.;
- de soumettre une fois par an au Comité national un rapport global sur ses activités et lui communiquer les conclusions;
- faire un rapport au Congrès.

La Commission de surveillance est libre, si elle le souhaite, de faire appel à des experts indépendants pour vérifier la trésorerie centrale, notamment en vue du rapport à présenter au Congrès. Un rapport écrit doit être remis au Congrès national à la fois par la Commission et par les experts concernés.

En cas de procédure d'exclusion, la Commission de surveillance est la première instance de recours. Elle doit informer le Comité national de toute demande de recours de la part d'un membre exclu. La Commission de surveillance est représentée dans toutes les réunions du Comité national par trois de ses membres et dans les réunions du Comité exécutif par un membre avec voix consultative. Tous les règlements intérieurs prévus dans les statuts (voire art. 5.8.1., art. 5.9.4 et art. 6) et toutes les procédures doivent être contrôlés par la Commission de surveillance quant à leur conformité aux statuts généraux de l'OGBL avant d'être présentés pour approbation au Comité national.

En cas de litiges entre la Commission de surveillance et le Comité exécutif ou toutes autres structures de l'OGBL, la Commission de surveillance peut saisir le Comité national du litige. Dans tous les cas de litige de la Commission de surveillance, le Congrès national est la dernière instance pouvant être saisie par la Commission de surveillance pour prendre une décision définitive.

## **5.6. La Conférence nationale**

Les comités des régionales peuvent se réunir en Conférence nationale.

La Conférence nationale a pour mission de débattre des grandes orientations de la politique sociale, de l'emploi et du droit du travail ainsi que de questions relevant de l'organisation interne dans le domaine des régionales.

Le Comité national peut confier des tâches spécifiques à la Conférence nationale. Dans ce cas, outre les délégués prévus, des représentants supplémentaires délégués par le Comité national peuvent participer à la Conférence nationale, avec voix consultative.

## **5.7. La Conférence syndicale**

Les directions syndicales peuvent se réunir en Conférence syndicale.

La Conférence syndicale a pour mission de débattre des grandes orientations de la politique syndicale dans les entreprises et de la politique tarifaire, de la politique de l'emploi, de la politique du droit du travail et de la cogestion ainsi que de questions relevant de l'organisation interne dans le domaine du travail dans des entreprises.

Le Comité national peut confier des tâches spécifiques à la Conférence syndicale. Dans ce cas, outre les délégués prévus, des représentants supplémentaires délégués par le Comité national peuvent participer à la Conférence syndicale, avec voix consultative.

## **5.8. Les syndicats**

### **5.8.1. Structure**

Les syndicats professionnels se dotent d'un règlement d'ordre intérieur qui régit leurs affaires internes. Ce règlement d'ordre intérieur doit obtenir l'approbation du Comité national après avoir été contrôlé par la

Commission de surveillance quant à sa conformité aux statuts généraux de l'OGBL. Il incombe au Comité national de déterminer la délimitation des syndicats ainsi que leurs champs d'action et leurs compétences.

### **5.8.2 Missions des syndicats professionnels**

Il incombe aux syndicats professionnels de préserver les intérêts des membres de l'OGBL sur leur lieu de travail.

Les missions des syndicats professionnels sont notamment:

- a) la représentation des membres de l'OGBL pour les questions de politique du droit du travail et tarifaire;
- b) la coordination de la politique tarifaire au sein du domaine de compétence du syndicat professionnel;
- c) la coordination de la politique d'entreprise;
- d) la réalisation pratique du travail syndical et de relations publiques dans les entreprises;
- e) le conseil et l'activation des sections d'entreprise;
- f) le développement de propositions de suivi des membres dans les entreprises;
- g) de proposer au Comité national des candidats pour toutes les élections sociales internes dans l'entreprise et au niveau national;
- h) l'organisation des relations avec les organisations patronales dans le domaine de compétence du syndicat professionnel;
- i) la collaboration au sein des organisations syndicales européennes et internationales dans le domaine de compétence du syndicat professionnel auxquelles l'OGBL est rattaché.

Les syndicats professionnels disposent d'une autonomie tarifaire dans leur domaine, conformément aux dispositions du chapitre « Négociations des conventions collectives » des présents statuts, dans le respect des résolutions du Comité national et du Congrès de l'OGBL.

### **5.8.3. La direction syndicale**

La direction syndicale est constituée de représentants des membres de l'OGBL dans les entreprises qui relèvent du syndicat professionnel concerné. Les membres des directions syndicales doivent être réélus au moins tous les 5 ans selon le règlement d'ordre intérieur des syndicats professionnels.

La composition de la direction syndicale doit tenir compte des groupes spécifiques de personnes et d'intérêts.

Des fonctionnaires sont mis à la disposition des syndicats professionnels par le Comité national. Leur mission est de faire le lien entre le Comité national, le syndicat professionnel et les entreprises. Relèvent notamment de leurs tâches l'organisation de la politique tarifaire dans le domaine de compétence du syndicat professionnel, l'organisation du travail syndical dans les entreprises, le soutien des délégués du personnel de l'OGBL, l'organisation du travail politique et administratif du syndicat professionnel. Ils font partie, avec voix délibérative, du comité du syndicat professionnel concerné. La nomination des secrétaires centraux attachés aux syndicats professionnels se fait par le Congrès national respectivement par le Comité national, en accord avec la direction syndicale, cette dernière ayant un droit exclusif de proposition.

Avant chaque Congrès national, la direction syndicale élit, conformément aux dispositions de l'article 5.4.1, les membres effectifs du syndicat au Comité national de l'OGBL et, parmi les membres effectifs, le représentant du syndicat professionnel au Comité exécutif. En principe ce représentant devrait être le président du syndicat professionnel.

### **5.8.4. Diète syndicale**

Les syndicats professionnels doivent tenir une diète syndicale au moins tous les deux ans. Entre deux diètes syndicales lors desquelles aura lieu l'élection d'une nouvelle direction syndicale, au moins une diète syndicale supplémentaire doit avoir lieu. Y prennent part tous les délégués du personnel élu de l'OGBL, ainsi que tous les candidats de l'OGBL aux dernières élections sociales (pour autant qu'ils travaillent dans le domaine de compétence du syndicat professionnel). Le cercle des participants peut être élargi par le règlement d'ordre intérieur du syndicat professionnel.

L'ordre du jour des diètes syndicales est proposé par la direction syndicale. La diète syndicale conseille et décide de la gestion de la direction syndicale, des activités du syndicat professionnel, de la délégation à envoyer au Congrès national, de la préparation et de la discussion des motions à soumettre au Congrès national, du règlement d'ordre intérieur du syndicat professionnel, de la politique tarifaire dans le domaine de compétence du syndicat professionnel.

Elle peut confier à la direction syndicale le choix des représentants du syndicat professionnel au Congrès national.

D'autres tâches peuvent lui être conférées dans le règlement d'ordre intérieur.

### **5.8.5 Les sections d'entreprise**

Dans chaque entreprise où sont occupés des membres de l'OGBL, une section d'entreprise peut être créée. Le fonctionnement et la composition d'une section d'entreprise doivent être fixés par un règlement d'ordre intérieur du syndicat respectif. Les besoins financiers des sections d'entreprise doivent être pris en considération lors de l'élaboration des budgets des syndicats.

## **5.9. Sections et régionales**

### **5.9.1. A propos des sections locales**

Les sections locales sont constituées sur proposition du comité régional avec l'approbation du Comité national.

La délimitation d'une section s'effectue de commun accord entre le comité régional et le Comité national.

Les affaires internes à la section sont régies par les présents statuts.

### **5.9.2. Fonctionnement des sections**

Chaque section doit convoquer une fois par an une assemblée générale à laquelle sont conviés les membres par convocation écrite individuelle. L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que lorsqu'elle a été convoquée sous la forme prévue.

Lors de l'assemblée générale, un rapport d'activité et un rapport financier sont présentés, et la décharge est accordée au comité de la section. En outre, le comité de la section est élu à l'occasion de l'assemblée générale par un vote. Ce comité se compose d'au moins cinq et de tout au plus 25 membres.

Le comité de la section désigne parmi ses membres un comité exécutif composé d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier. D'autres postes peuvent être créés.

Les comités de section sont réélus chaque année pour moitié. La première série de démissions est déterminée par tirage au sort. Les membres sortants sont rééligibles. Le droit de vote n'est pas cessible. Les comités de la section peuvent être complétés par des délégués des principales entreprises représentées au sein de la section. Ces délégués sont invités aux réunions, avec voix consultative.

Les votes et les élections sont effectués à la majorité simple des voix. Elles se font à bulletins secrets sur demande.

De trois à cinq membres sont élus par l'assemblée générale pour une durée de deux ans au sein d'une commission de surveillance, en vue de surveiller l'activité du comité ainsi que la gestion de la trésorerie. Les représentants de la commission de surveillance ont le droit de participer aux réunions du comité de la section, avec voix consultative. Les membres du comité de la section ne peuvent pas être élus au sein de la commission de surveillance.

### **5.9.3. Missions des comités de section**

Le comité de section représente l'OGBL dans toutes les affaires locales, conformément aux dispositions des présents statuts et aux directives du Comité national.

Les tâches spécifiques du comité de section sont:

- convoquer des réunions de membres et d'information,
- organiser la collaboration de la section au travail syndical,
- participer aux activités de la régionale,
- préparer selon les statuts les Diètes régionales, les Conférences nationales et les Congrès nationaux,
- effectuer les tâches administratives de la section,
- gérer les fonds de la section.

Le comité de section est tenu d'envoyer des représentants aux réunions organisées par la régionale, de nommer les délégués de la section au comité régional et de veiller à ce que ceux-ci participent régulièrement aux réunions.

La gestion de la trésorerie incombe au trésorier de la section. Il est responsable de la gestion régulière des fonds de la section ainsi que du décompte avec la trésorerie générale. Si les fonds de la section sont gérés par le biais d'un compte bancaire, au moins deux procurations doivent être déposées auprès d'une institution bancaire. En principe il doit s'agir du trésorier de la section et du président ou de son représentant.

En cas de dissolution de la section, les fonds de la section sont versés à la trésorerie générale. En cas de fusion d'une ou de plusieurs sections, les fonds reviennent à la section nouvellement fondée.

#### **5.9.4. Les régionales**

Plusieurs sections régionales sont regroupées en régionales à des fins de coordination des activités des sections et en vue d'actions sur le plan de l'organisation interne. Leur délimitation est décidée par le Comité national. Chaque comité régional se dote d'un règlement d'ordre intérieur qui doit être approuvé par le Comité national, après avoir été contrôlé par la Commission de surveillance quant à sa conformité aux statuts généraux de l'OGBL. Le fonctionnement ainsi que la composition des régionales doivent être fixés par les règlements d'ordre intérieur.

#### **5.9.5. Composition des comités régionaux**

- a) Les régionales sont dirigées par des comités composés de représentants des comités de section ainsi que, le cas échéant, d'un représentant du département régional des pensionnés.

La composition des comités régionaux est régie par un règlement d'ordre intérieur.

Les représentants doivent être membres du comité de section. Parmi eux doivent se trouver le président ou le secrétaire de la section. Les représentants des sections sont nommés chaque année par les comités nouvellement élus, après l'assemblée générale. Le mandat de membre du comité régional prend fin lors de la démission du mandataire du comité de la section.

Les mandats vacants peuvent être pourvus en tout temps par le comité de section. Le règlement d'ordre intérieur peut prévoir des suppléants.

Le comité régional choisit en son sein un président et deux vice-présidents. Il peut également désigner un trésorier. Le président convoque les réunions et les dirige.

- b) Des secrétaires centraux élus par le Congrès national sont affectés aux comités régionaux en tant que personne de contact direct, de coordinateur et de conseiller. L'organisation administrative et politique du travail syndical de la régionale et de ses sections leur incombe. La nomination des secrétaires centraux se fait par le Congrès national respectivement par le Comité national, en accord avec le comité régional, ce dernier possédant le droit exclusif de proposition.

Les secrétaires centraux disposent du droit de vote.

#### **5.9.6. Missions du comité régional**

Les tâches du comité régional comprennent avant tout:

- la collaboration avec les sections et la promotion de la collaboration entre les sections;
- le conseil et le soutien aux sections ainsi que la coordination et la surveillance de leurs activités;
- la mise en pratique au niveau local des campagnes d'information ainsi que les relations publiques décidées et organisées par l'OGBL et l'organisation de leurs propres campagnes de publicité;
- le soutien du travail syndical dans le domaine de compétence de la régionale;
- l'élaboration de propositions pour un fonctionnement efficace d'un service d'information, de conseil et d'assistance au niveau de la régionale,
- de proposer des candidats au Comité national pour les élections sociales;
- de débattre sur des questions générales d'intérêt national et régional. La régionale peut soumettre des motions en ce sens au Comité national.

#### **5.9.7. Fonctionnement du comité régional**

Le fonctionnement du comité est régi par un règlement d'ordre intérieur de la régionale.

#### **5.9.8. Diètes régionales**

Si des raisons importantes le justifient, le comité régional peut demander la convocation d'une diète régionale sous condition d'indiquer les points de l'ordre du jour y relatifs. Ce sont les membres des comités des sections regroupées dans la régionale qui sont en charge de désigner les délégués à la diète régionale.

En cas de vote, chaque section dispose de délégués ayant le droit de vote en fonction de la clef de répartition suivante:

Chaque section a droit, si elle compte

un maximum de	250 membres,	à 5 délégués
entre	251 et 400 membres,	à 7 délégués
entre	401 et 600 membres,	à 9 délégués
entre	601 et 1000 membres,	à 11 délégués
entre	1001 et 1500 membres,	à 13 délégués
entre	1501 et 2500 membres,	à 15 délégués
entre	2501 et 3500 membres,	à 17 délégués
entre	3501 et 4500 membres,	à 19 délégués
plus de	4500 membres,	à 21 délégués

Le droit de vote n'est pas transmissible.

Des diètes régionales doivent avoir lieu avant chaque Congrès. Elles ont pour tâche:

- d'adopter le rapport d'activité et d'arrêter le programme d'action pour l'exercice suivant;
- de préparer l'ordre du jour du Congrès;
- de préparer et de délibérer des motions à soumettre au Congrès national;
- d'élire les délégués du comité régional pour le Congrès.

Le comité régional propose l'ordre du jour et le règlement d'ordre intérieur de la diète régionale. Les propositions d'amendements doivent être signées par au moins 15 délégués de la diète régionale.

Avant chaque Congrès national, la diète régionale élit, conformément aux dispositions de l'article 5.4.1, les membres de la régionale auprès du Comité national de l'OGBL et, parmi ceux-ci, le représentant de la régionale auprès du Comité exécutif. En principe, il doit s'agir du président de la régionale.

Les réviseurs de caisse de la régionale se réunissent avant chaque diète régionale.

Ils sont chargés de rendre compte à la diète régionale de la gestion financière et de vérifier les mandats de la diète régionale. Les réviseurs de caisse se composent de 5 représentants choisis parmi les membres du comité régional. Les membres du comité exécutif régional ne peuvent cependant pas faire office de réviseurs de caisse.

### 5.9.9. Financement

Les sections locales sont responsables du financement du comité régional auquel elles appartiennent. La fixation des cotisations afférentes incombe au comité régional.

## 6. Départements

Le champ d'activité des départements à instituer selon le paragraphe 5.2.6 est défini par le Comité national. Chaque département fonctionne sur la base d'un règlement d'ordre intérieur dont il se dote lui-même. Ce dernier doit être approuvé par le Comité national après avoir été contrôlé par la Commission de surveillance quant à sa conformité aux statuts généraux de l'OGBL.

Sont considérés comme départements:

- les jeunes OGJ (membres jusqu'à 35 ans);
- les pensionnés;
- les femmes;
- les salariés;
- les fonctionnaires et les employés de l'Etat et des communes;
- les immigrés;
- les travailleurs handicapés.

Les départements peuvent être créés, modifiés ou supprimés par le Congrès.

Les différents départements peuvent se réunir en des journées d'étude pour discuter de thèmes relevant de leur champ d'activité. Ils peuvent soumettre au Comité exécutif et au Comité national des propositions sur le travail syndical relevant de leur champ d'activité; ces propositions doivent être traitées par ces instances.

Les départements sont représentés par des délégués au Congrès national. Ils envoient des représentants au Comité national et au Comité exécutif.

## **7. Négociations de conventions collectives**

**7.0.** Suite à l'introduction du statut unique, les conventions collectives pour ouvriers et employés, jusqu'à présent négociées séparément, seront remplacées au plus tard à la fin de la période de transition prévue par la loi par des conventions collectives unitaires pour salariés.

En conséquence, les commissions tarifaires séparées seront supprimées, également pour les négociations de conventions collectives unitaires.

### ***7.1. Négociations de conventions collectives dans l'entreprise*** ***Négociations de conventions collectives sectorielles***

#### **7.1.1 Procédure de négociation**

**7.1.1.1.** Dans chaque entreprise, groupe d'entreprise ou secteur économique dans lequel

- une convention collective des employés existe, doit être renouvelée ou introduite, une commission tarifaire des employés est instituée et/ou
- une convention collective des ouvriers existe, doit être renouvelée ou introduite, une commission tarifaire des ouvriers est instituée et/ou
- une convention collective des cadres existe, doit être renouvelée ou introduite, une commission tarifaire des cadres est instituée.

Dans chaque entreprise, groupe d'entreprise ou secteur économique dans lequel une convention collective portant sur l'ensemble des statuts existe, doit être renouvelée ou introduite, une commission tarifaire commune est instituée.

**7.1.1.2.** Les commissions tarifaires se composent des délégués effectifs et suppléants de l'OGBL parmi les ouvriers et/ou les employés de l'entreprise ou du secteur économique. En raison des circonstances spécifiques et dérogatoires au niveau de l'entreprise respectivement au niveau sectoriel, le règlement d'ordre intérieur du syndicat professionnel concerné peut régler la composition d'une commission tarifaire de manière complémentaire ou dérogatoire. Les secrétaires centraux chargés des négociations de convention collective font automatiquement partie de la commission tarifaire à titre de membres.

**7.1.1.3.** Le Comité exécutif de l'OGBL peut, sur demande de la direction syndicale compétente, réduire le nombre de participants requis pour délibérer, qui figure à l'article 10.3., lorsque des circonstances spécifiques au niveau de l'entreprise respectivement au niveau sectoriel le requièrent, pour le bon fonctionnement général de la commission tarifaire. Cette décision reste limitée aux périodes de chacune des négociations de convention collective concernées.

**7.1.1.4.** La commission tarifaire élit parmi ses membres, son président et son vice-président. En cas de commission tarifaire commune, le président de la commission tarifaire est désigné parmi le groupe qui dispose de la majorité des membres au sein de la commission. L'autre groupe désigne les vice-présidents.

**7.1.1.5.** Les conventions conclues sont signées au nom et pour le compte de l'OGBL par le président de la commission tarifaire, ainsi que par le secrétaire central du syndicat professionnel compétent. Il incombe aux secrétaires centraux de mener les négociations, de se charger de l'organisation générale ainsi que de la préparation des travaux de la commission tarifaire.

**7.1.1.6.** En règle générale, les négociations collectives ne doivent être menées que dans les secteurs économiques, les entreprises ou établissements dans lesquels une grande partie du personnel est organisée au sein de l'OGBL. Si cela n'est pas le cas, la direction syndicale compétente peut, dans des situations spécifiques et en accord avec le Comité exécutif de l'OGBL, lancer la procédure de négociation.

**7.1.1.7.** Si une convention doit être négociée ou renouvelée, la commission tarifaire compétente analyse la situation économique et sociale de l'entreprise, du groupe d'entreprise ou du secteur économique. Dans ce contexte, la commission tarifaire peut décider de consulter les membres de l'OGBL ou les membres du personnel à la majorité simple des membres présents et d'organiser cette consultation. En tenant compte

- de l'analyse de la situation économique et sociale de l'entreprise, du groupe d'entreprise ou du secteur économique et, le cas échéant,
- de l'évaluation de la consultation des membres de l'OGBL ou du personnel,

la commission tarifaire élabore ses propositions pour les faire figurer au catalogue des revendications. La commission tarifaire compétente peut charger un groupe de membres de la commission tarifaire de la préparation de ces propositions.

La décision définitive sur un catalogue de revendications requiert à chaque fois l'approbation de plus de 50 % des membres présents de la commission.

S'il est renoncé à la consultation préalable des membres de l'OGBL et du personnel mentionnée ci-dessus, la commission tarifaire peut, avant de prendre une décision définitive, décider par un vote à la majorité simple des membres présents de procéder à une enquête portant sur le catalogue des revendications proposées auprès des membres de l'OGBL ou des membres du personnel.

**7.1.1.8.** La commission tarifaire désigne la délégation chargée des négociations parmi ses membres. La composition de la délégation chargée des négociations requiert l'approbation par vote à bulletins secrets de plus de 50 % des membres présents de la commission. En l'absence d'accord au sein de la commission tarifaire sur la composition de la délégation chargée des négociations, c'est la direction syndicale qui décide en dernière instance. Les secrétaires centraux font automatiquement partie de la délégation chargée des négociations.

Si la commission de négociation prescrite par la loi sur les conventions collectives se compose de plusieurs organisations syndicales, la délégation chargée des négociations tente, dans le cadre de la mission qui lui est confiée, d'obtenir un catalogue commun de revendications.

**7.1.1.9.** Si la participation ou la non-participation à la commission légale de négociation d'une organisation syndicale non représentative sur le plan légal doit faire l'objet d'une décision, celle-ci doit être prise par le Comité exécutif de l'OGBL après consultation de la délégation chargée des négociations.

**7.1.1.10.** Le lancement des négociations s'effectue conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. La délégation chargée des négociations ne doit prendre aucune décision. Il lui incombe de mener les négociations sur la base des revendications présentées jusqu'à épuisement de toutes les possibilités de négociation.

Au cours des négociations, elle fera régulièrement un rapport à la commission tarifaire concernée du déroulement des négociations, et lui soumettra avant tout à des fins de discussion et de décision, toutes les nouvelles propositions qui se dégagent au cours des négociations.

Toutes les décisions intermédiaires, également les modifications de la mission qui lui est confiée, et surtout la décision d'accepter le résultat final ou de rompre les négociations et d'engager une procédure de conciliation prévue par la loi, requièrent l'approbation par vote à bulletins secrets de plus de 50 % des membres présents de la commission.

**7.1.1.11.** En cas de vote positif relatif à l'acceptation du résultat définitif des négociations, les mandataires qualifiés signeront immédiatement le renouvellement ou l'introduction de la convention collective. Si l'OGBL n'est pas le seul syndicat responsable des négociations, les mandataires qualifiés inviteront le(s) autre(s) syndicat(s) de la commission de négociation légale à signer immédiatement le renouvellement ou l'introduction de la convention collective.

**7.1.1.12.** Si plus de 50 % des membres présents de la commission ne peuvent se décider ni pour l'acceptation, ni pour le rejet du résultat des négociations, les salariés du secteur économique, de l'entreprise ou de l'établissement, organisés au sein de l'OGBL et concernés par la convention, doivent se prononcer à bulletins secrets sur leur position par rapport au résultat des négociations. Si une majorité des membres concernés de l'OGBL refuse le résultat des négociations, la procédure légale de conciliation sera lancée. En l'absence de majorité, la convention sera signée.

## **7.1.2. Procédure de grève**

Si dans le cadre de la procédure de conciliation, tous les moyens prévus ont été épuisés et si dans le cadre de la commission tarifaire, plus de 50% des membres présents de la commission se prononcent contre l'acceptation du résultat définitif, la commission tarifaire peut alors, et seulement dans ce cas, charger sa commission de négociation de proclamer l'échec des négociations et de déposer une motion de non-conciliation, si les conditions suivantes pour le déclenchement d'une grève sont remplies:

1. Une grève soutenue par l'OGBL requiert, cas par cas, l'autorisation expresse du Comité national. Le

Comité national peut déléguer cette compétence au Comité exécutif. Si la proportion d'organisation au sein de l'entreprise ou du secteur menacé de grève est défavorable, l'accord pour l'arrêt du travail peut être refusé.

2. Au moins 75 % de tous les salariés affiliés à l'OGBL et directement concernés par les négociations de la convention dans l'entreprise ou le secteur menacé de grève doivent avoir voté à bulletins secrets en faveur de la grève. Ceux qui ne sont pas directement concernés ne doivent pas participer au vote.
3. Par dérogation au point 2, et sur présentation d'un avis et d'une proposition correspondants du Bureau exécutif, le Comité exécutif de l'OGBL peut exceptionnellement
  - a) réduire le quorum requis et/ou
  - b) limiter le cercle des secteurs d'entreprise, des établissements ou des professions concernés par le référendum.

Cette décision est limitée à la durée du conflit. Elle peut être renouvelée lors des négociations de convention ultérieures en tenant compte de la procédure susmentionnée.

A la demande de la commission tarifaire et en accord avec le Comité national, la totalité du personnel peut être consultée par rapport à la décision de faire grève. Le vote des membres de l'OGBL est pourtant décisif.

Si d'autres syndicats représentatifs sur le plan national sont représentés dans l'entreprise, un règlement commun de grève s'appuyant sur les dispositions de l'OGBL doit être élaboré.

En cas d'arrêt du travail, un comité de grève, auquel appartiennent automatiquement tous les secrétaires centraux compétents pour ces négociations, doit immédiatement être élu.

Le comité de grève doit avant tout se charger du contrôle des grévistes, de la surveillance des entreprises en grève, du paiement des indemnités et faire régulièrement un rapport sur le déroulement de la grève. Si le Comité national est convaincu, après consultation de la direction syndicale et du comité de grève, que l'objectif de la grève ne peut pas être atteint, il soumettra une demande de levée de la grève aux membres de l'OGBL en grève.

Si lors d'une grève reconnue la commission tarifaire ou le Comité national sont d'avis qu'un changement de situation est intervenu, un référendum doit être organisé parmi les membres de l'OGBL participant à ce mouvement de grève.

Le Comité national ne peut approuver la poursuite du mouvement que si au moins 75 % des membres de l'OGBL concernés par le mouvement de grève donnent leur accord dans ce sens. Ses décisions sont impératives en toutes circonstances pour les membres concernés. S'il y a arrêt du travail malgré une décision contraire du Comité national, les membres renoncent à toute indemnité.

### **7.1.3. Indemnité de grève**

Peut bénéficier de l'indemnité de grève chaque affilié de l'OGBL depuis au moins 6 mois ayant réglé ses cotisations en fonction de la grille statutaire et qui subit une perte de revenu à cause de la grève.

En cas d'entrée dans la vie professionnelle, il n'est pas tenu compte de ce délai.

Exceptionnellement, le Comité national peut octroyer une indemnité réduite aux membres qui sont affiliés depuis moins de temps à l'OGBL. Dans ce cas, l'indemnité de grève est considérée comme un prêt.

Tout membre qui quitte l'OGBL avant trois ans à partir de la perception de l'indemnité de grève doit la rembourser.

L'indemnité de grève est due à partir du 3<sup>e</sup> jour de grève et s'applique à tous les jours de grève suivants. Ce droit s'éteint en règle générale le jour où la grève est déclarée terminée.

Lors d'actions de grève ou de lock-out de plus grande envergure, le Comité national peut décider de réduire le montant de l'indemnité de grève normalement due.

Les collectes bénévoles de fonds visant à soutenir les travailleurs touchés par une grève ou un lock-out ne peuvent être organisées, en général, qu'après une période de grève prolongée et uniquement par le Comité national ou avec son accord. Ces ressources financières peuvent être utilisées pour le paiement d'un supplément à l'indemnité de grève statutaire. La comptabilité des trésoriers est effectuée conformément aux directives du Bureau exécutif.

## **7.2. Accords interprofessionnels**

Pour des accords interprofessionnels conformément à l'article 41 de la loi du 30 juin 2004, le Comité national est compétent et reprend les tâches d'une commission tarifaire. La délégation de l'OGBL chargée des négociations est désignée par le Comité exécutif sur proposition du Bureau exécutif. Le Comité national, en accord avec

les directions syndicales concernées par les mesures syndicales, décide des actions syndicales allant jusqu'à des mouvements de grève en relation avec les accords interprofessionnels. Le cercle des directions syndicales à consulter est déterminé par le Comité national. Les directions syndicales concernées et le Comité national se réunissent en une conférence commune. Cette conférence peut délibérer valablement si plus de 75 % des membres invités sont présents. Les décisions sont prises à une majorité de 75 % des membres présents.

### **7.3. Conflits collectifs**

En cas de conflits collectifs conformément à l'article 25 (2) de la loi sur les conventions collectives du 30 juin 2004, les dispositions du règlement de grève telles qu'énoncées à l'article 7.1.2 sont applicables.

## **8. Grève d'avertissement et grève générale**

Dans certains cas spécifiques, des grèves d'avertissement ou des grèves générales peuvent être organisées pour atteindre les objectifs sociaux ou sociopolitiques de l'OGBL. Leur exécution et leurs modalités sont décidées sur la base d'une décision du Congrès, le cas échéant d'une décision du Comité national, après consultation des directions syndicales et des comités des régionales.

## **9. Financement de la structure**

### **9.1. Moyens**

Les moyens de financement de l'OGBL:

- a) les cotisations des membres, et, éventuellement, des cotisations spéciales;
- b) les autres recettes.

### **9.2. Cotisations**

Les cotisations sont fixées par le Congrès national et elles sont en principe échelonnées en fonction du revenu. Les hausses de cotisation sont arrêtées par le Congrès national sur proposition du Comité national. En cas d'événements particuliers (par exemple une grève), le Comité national peut adapter les cotisations et les prestations aux événements pour des raisons de solidarité, cette modification n'étant valable que jusqu'au prochain Congrès.

### **9.3. Barème des cotisations et régimes spéciaux**

Le montant des cotisations est échelonné en fonction du revenu brut ou de la pension brute d'après le tableau ci-après.

Salaire brut / pension brute

...

1.060 - 1.079 = 10.60 €

1.080 - 1.099 = 10.80 €

1.100 - 1.119 = 11.00 €

1.120 - 1.139 = 11.20 €

1.140 - 1.159 = 11.40 €

1.160 - 1.179 = 11.60 €

1.180 - 1.199 = 11.80 €

1.200 - 1.219 = 12.00 €

1.220 - 1.239 = 12.20 €

1.240 - 1.259 = 12.40 €

1.260 - 1.279 = 12.60 €

1.280 - 1.299 = 12.80 €

1.300 - 1.319 = 13.00 €

1.320 - 1.339 = 13.20 €

1.340 - 1.359 = 13.40 €

1.360 - 1.379 = 13.60 €
1.380 - 1.399 = 13.80 €
1.400 - 1.419 = 14.00 €
1.420 - 1.439 = 14.20 €
Salaire brut / pension brute
...
1.440 - 1.459 = 14.40 €
1.460 - 1.479 = 14.60 €
1.480 - 1.499 = 14.80 €
> 1.500 = 15.00 €

Sur décision du Comité national, la cotisation est en principe annuellement augmentée de deux échelons.

Les apprentis versent une cotisation de 1,50 € par mois.

Les écoliers, les étudiants et les chômeurs sans indemnités de chômage versent une cotisation annuelle de 3 €.

Les veuves ou les veufs sans activité professionnelle qui continuent l'affiliation de leur partenaire légal s'acquittent d'une cotisation mensuelle de 5 €.

Les membres de l'OGBL qui interrompent leur activité professionnelle, peuvent rester membres de l'OGBL et s'acquittent d'une cotisation mensuelle de 7,50 €.

#### **9.4. Financement des syndicats professionnels et des départements**

Le financement des syndicats professionnels et des départements s'effectue en fonction de leurs besoins et sur la base d'une proposition de budget, à la charge de la caisse centrale de l'OGBL. Les dépenses extraordinaires requièrent l'approbation du Comité national.

#### **9.5. Financement de la structure locale**

7% des cotisations versées par leurs membres sont mis à la disposition des sections locales pour couvrir leurs frais courants. Chaque cotisation dépassant 15.- euros n'est plus prise en compte pour le calcul. Cette décision doit être révisée lors de chaque congrès ordinaire et être approuvée par ce même congrès. En cas d'ordre d'encaissement, les sections ont droit à 10% des cotisations payés par leurs membres.

Les sections locales doivent présenter chaque année un rapport financier au Comité national et à la Commission de surveillance après leur assemblée générale.

#### **9.6. Règlement des frais de séjour et de voyage**

Le Comité national fixe, dans le cadre d'un règlement des frais de séjour et de voyage, des directives obligatoires pour les frais et les indemnités qui doivent être versés aux membres de l'OGBL dans le cadre de leurs activités au sein et pour le compte de l'OGBL.

#### **9.7. Indemnités et rétrocessions des mandataires OGBL**

Dans un règlement d'ordre interne le Comité national arrête la liste des mandats tombant sous le champ d'application de l'article 5.4.2. des présents statuts. Ce règlement précise les droits et devoirs des représentants de l'OGBL exerçant ces mandats. Le Comité national détermine dans un règlement les indemnités et cessions pour les différents mandats. Le règlement d'exécution doit être en conformité avec les dispositions fiscales et légales en vigueur et tenir compte des principes d'un traitement égalitaire et équitable.

Le règlement peut également déterminer les fins auxquelles peuvent être affectées les cessions.

#### **9.8. Gestion des biens**

Dans le cadre de sa gestion des biens, l'OGBL peut créer des sociétés, notamment pour des fins de gestion de son immobilier et pour sa participation à d'autres sociétés. Le champ d'action des sociétés ci-devant est réglé par les statuts correspondants et ne peut en aucun cas nuire aux intérêts de l'OGBL.

## **10. Dispositions générales**

### **10.1. Elections**

Lors de toutes les élections internes au syndicat, sont considérés comme ayant droit de vote tous les membres

ayant au moins 3 mois d'affiliation. Ne sont éligibles au Comité national et à la Commission de surveillance que les membres qui sont affiliés depuis au moins 3 ans à l'OGBL. Pour toutes les autres instances, une affiliation d'un an est requise. Des exceptions à cette règle requièrent l'accord du Comité national. La réélection est possible. Au sein de l'OGBL, le droit de vote ne peut être exercé qu'à titre personnel. Lors de votes à bulletins secrets, le nombre de voix doit correspondre au nombre des candidats à élire.

En cas d'égalité des voix, c'est la durée d'affiliation à l'OGBL qui sera décisive ou, en cas de date d'affiliation identique, un tirage au sort sera effectué.

## **10.2. Modes de scrutin au sein des organes de l'OGBL**

**10.2.1.** En principe, les décisions dans tous les organes de l'OGBL sont prises à la majorité simple.

**10.2.2.** En cas d'importantes décisions programmatiques ou concernant des personnes, il doit être décidé, à la demande du comité compétent, selon le principe de la majorité absolue et/ou par vote secret (en cas de décisions personnelles).

**10.2.3.** Ces modes de scrutin sont valables, à moins que des dispositions contraires de règlements d'ordre intérieur des différents sous-groupements de l'OGBL n'existent, et ont été approuvés par le Comité national.

## **10.3. Pouvoir de décision**

L'ensemble des organes de l'OGBL ne peut valablement délibérer qu'en présence de plus de la moitié des membres possédant le droit de vote. Ce quorum n'est pas valable lors de la convocation d'une seconde réunion de l'organe concerné ayant le même ordre du jour.

## **10.4. Procédure en cas de motion relative à d'éventuelles violations des statuts**

En cas de motion relative à d'éventuelles violations des statuts, la Commission de surveillance doit présenter au Comité national un rapport et une recommandation. Le Comité national décide en première instance. Le requérant dispose d'un droit de recours auprès du Congrès national. Les membres s'engagent, en cas de litige sur l'observation de statuts, à respecter cette procédure.

## **10.5. Modifications des statuts**

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que si une majorité de 2/3 des participants, en présence des 2/3 de tous les délégués, prend une décision dans ce sens. Si ce quorum n'est pas atteint, un second Congrès avec le même ordre du jour peut décider à la majorité simple des 2/3.

## **10.6. Dissolution**

1. La dissolution de l'OGBL ne peut être décidée que par un Congrès convoqué à cet effet.
2. La majorité des 3/4 des délégués disposant du droit de vote est requise pour prendre valablement une telle décision.
3. Le Congrès qui prononce la dissolution décide à qui échoit la fortune de l'OGBL.

*(En cas de divergence d'interprétation, le texte allemand fait foi).*

Statuts adoptés par le Congrès extraordinaire pour la révision des statuts en date du 1<sup>er</sup> juillet 2006 et modifiés par le Comité national le 22 septembre 2009



