

Statuts de l'OGBL – adoptés par le Congrès extraordinaire du 2 juillet 2016

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 tou(te)s les salarié(e)s¹. Le siège de l'OGBL est à Esch/Alzette.

Peuvent devenir membres de l'OGBL tous les salariés, quel que soit leur statut et indépendamment de leur origine, 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 devenir membres au même titre tous les pensionnés, apprentis, écoliers et étudiants, tout comme les veuves et veufs non actifs professionnellement qui poursuivent l'affiliation de leur partenaire légal.

Tous les membres cessant leur activité professionnelle restent membres du syndicat tant qu'ils s'acquittent de leurs devoirs statutaires.

1.2. Structure

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

1.3. Objectifs

L'OGBL aspire – dans le cadre de la démocratie parlementaire – à créer un ordre économique et social dont l'activité vise le bien commun, dans lequel l'individu et son bien-être passent au premier plan et dans lequel 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 socialement.
2. Des chances égales pour tous et l'égalité absolue des salariés en matière d'accès à la formation et de promotion économique et sociale.
3. La suppression des discriminations existantes 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 d'un standard de vie dans toutes les situations de la vie, que ce soit pendant la période d'activité professionnelle, pendant les périodes d'études 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 par les statuts dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec les objectifs fixés dans les programmes et les résolutions. Des accords de conventions collectives d'entreprise, sectoriels, interprofessionnelles et nationaux tout comme des accords européens et internationaux, la collaboration au sein des 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

¹ Pour des raisons de lisibilité, seule la forme masculine est employée dans les présents statuts. Les femmes sont évidemment prises en considération au même titre que les hommes.

<p>collectives de travail sont régies par les dispositions y relatives de ces statuts. Dans des situations extraordinaires, des grèves d'avertissement et des grèves générales peuvent être organisées pour réaliser les buts sociaux et sociopolitiques de l'OGBL.</p> <p>Pour atteindre dans 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.</p> <p>L'OGBL, ainsi que ses syndicats professionnels et ses départements, peuvent 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.</p> <p>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.</p>
<p>1.5. Indépendance</p> <p>L'OGBL n'est lié à aucune religion et à aucune idéologie. Il est indépendant des partis politiques et n'entrave donc ni la liberté politique, ni la liberté idéologique de l'individu.</p> <p>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.</p> <p>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'abstention politique.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>2. Les membres</p>
<p>2.1. Demande d'affiliation</p>
<p>2.1.1. L'affiliation doit être demandée individuellement par la remise d'une déclaration écrite d'affiliation.</p>
<p>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.</p>
<p>2.1.3. L'affiliation prend effet le 1^{er} du mois au cours duquel elle a été demandée.</p>
<p>2.1.4. Après son admission, le membre reçoit une confirmation d'admission, les statuts et une carte de membre.</p>
<p>2.2.</p> <p>Chaque membre doit communiquer tout changement en relation avec son affiliation à l'OGBL.</p>
<p>2.3. Fin de l'affiliation</p>
<p>2.3.1. L'affiliation cesse en cas de décès, de déclaration écrite de démission, d'exclusion ou de non règlement des cotisations statutaires.</p>
<p>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. Il ne sera pas procédé à un remboursement des cotisations versées. En cas de décès, les cotisations perçues en trop seront remboursées sur demande.</p>
<p>2.3.3. Les membres qui accusent un retard de paiement correspondant à plus de trois cotisations mensuelles et 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 selon les dispositions d'un règlement du Comité national, ne sont plus membres de l'OGBL.</p> <p>Sans préjudice des dispositions spéciales de l'article 3.5.3.1. en matière de protection juridique, une réduction des prestations, dont les modalités figurent également dans un règlement du Comité national, leur peut être imposée pendant une période transitoire.</p>
<p>2.3.4. Les membres sont dans l'obligation de s'acquitter de leur cotisation statutaire. En cas de changement dans leur situation de revenu, pouvant avoir une influence sur le calcul de la cotisation mensuelle, ils sont obligés d'en informer sans délai la gestion des membres de l'OGBL.</p> <p>Les membres qui ne versent pas leur cotisation dans la proportion prescrite par les statuts en dépit d'un rappel écrit et auxquels aucun délai de paiement n'a été accordé selon les dispositions d'un règlement du Comité national, ne sont plus membres de l'OGBL.</p> <p>Sans préjudice des dispositions spéciales de l'article 3.5.3.1. en matière de protection juridique, une réduction des prestations, dont les modalités figurent dans un règlement du Comité national, leur peut être imposée</p>

pendant une période transitoire.
2.4. Procédure d'exclusion
<p>2.4.1. L'exclusion d'un membre peut être décidée par le Comité exécutif lorsqu'il :</p> <p>a) se rend coupable d'agissements portant gravement atteinte à l'OGBL ou aux intérêts de ses membres ;</p> <p>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 ;</p> <p>c) obtient son affiliation en fournissant de fausses indications ou en cachant, lors de sa demande d'affiliation, des faits essentiels ;</p> <p>d) est candidat lors d'élections sociales sans l'accord de l'OGBL sur une autre liste que celle de l'OGBL.</p>
<p>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 de cette séance doit être dressé et signé par la majorité des membres présents. 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 un rapport écrit et oral au Comité exécutif et lui propose 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.</p>
<p>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.</p> <p>Elle peut</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 à prendre une décision définitive.
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le membre exclu a le droit de faire valoir son point de vue devant le Comité national.</p> <p>Le membre exclu doit assurer lui-même sa défense.</p>
<p>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. Dans des cas d'exception, le Comité exécutif peut toutefois lever cette suspension.</p> <p>Les droits des membres sont à nouveau rétablis, le cas échéant rétroactivement, après la décision définitive du Comité national.</p>
<p>2.5. Réadmission</p> <p>Les personnes exclues peuvent être réadmis uniquement sur demande spécifique. Il appartient respectivement au Comité exécutif ou 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.</p>
<p>2.6. Révocation de mandat</p> <p>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 ou en cas de non-exercice de sa fonction pendant une période prolongée sans motif valable. En cas de révocation de sa</p>

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 protection 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 indemnité de grève (3.3.1) ; e) une indemnité en cas de mesure disciplinaire au sens de l'article 3.3.2.1. des présents statuts ; f) une aide aux survivants (3.4.) ; g) l'envoi gratuit du journal syndical et d'autres publications propres à l'organisation ; h) des offres de formations syndicales. D'autres prestations peuvent être arrêtées respectivement par le Comité national ou par le Congrès. Le Comité national détermine 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 réclamations y relatives sont à adresser à la Commission de surveillance. Tous les services visant les intérêts personnels des membres dans les matières visées font partie des moyens d'action collective de l'OGBL. Ils sont accordés dans le cadre de l'engagement syndical et sont financés par le soutien mutuel de tous les membres par le biais de leurs cotisations mensuelles normales versées au budget de l'OGBL. L'OGBL veille à ce que les prestations ne dépassent pas l'utile et le nécessaire et se réserve à cet effet les droits de contrôle prévus par les statuts et les règlements. S'il s'agit de prestations d'avocats ou d'autres professionnels en matière de protection juridique, l'OGBL exerce un droit de contrôle sur le choix de l'intervenant externe. Il peut moduler ou retirer la protection selon les conditions définies par les statuts et les règlements.
3.3. Soutien en cas de grève, de lock-out et de mesure disciplinaire
3.3.1. Indemnité de grève Une indemnité de grève est payée lors de luttes de travail, conformément au règlement de grève figurant dans les présents statuts. 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 ou touchés par une mesure de lock-out et qui perdent de ce fait leur source de revenu ont droit à une « indemnité de mesure dite 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. Le versement de l'indemnité aux survivants se fait selon les dispositions des statuts de la caisse de décès de l'OGBL. 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 l'impôt sur le revenu et le bail à loyer.
3.5.2. Protection juridique en matière de droit social

<p>3.5.2.1. La protection 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 si une telle procédure est indiquée.</p> <p>Sont considérés comme des documents nécessaires, outre les documents administratifs écrits, une procuration écrite ainsi que, le cas échéant, une expertise médicale.</p>
<p>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.</p>
<p>3.5.2.3. La représentation devant les juridictions sociales est organisée par le Comité exécutif sur proposition du Bureau exécutif.</p> <p>Il n'existe aucun droit à bénéficier des services d'un avocat, sauf dans les cas où l'assistance d'un avocat est impérative.</p>
<p>3.5.3. Protection juridique en matière de droit du travail et de droit de la fonction publique</p>
<p>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 de droit statutaire de la fonction publique est accordée par le département juridique, sous réserve des dispositions de l'article 3.5.3.3. et de l'ouverture préalable obligatoire d'un dossier auprès d'une des structures compétentes de l'OGBL, lorsque toutes les tentatives d'accord à l'amiable ont échoué. Cette disposition est valable pour le membre lui-même, soit, s'il est décédé et sous réserve de l'accord du Bureau exécutif, pour ses survivants. Pour les nouveaux membres qui, avant leur affiliation à l'OGBL, remplissaient depuis plus de 12 mois 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 protection juridique concerne les litiges de travail sur le territoire luxembourgeois ou en rapport avec un contrat de travail ou un statut luxembourgeois. La demande doit être renouvelée après chaque instance judiciaire ayant décidé en défaveur du membre.</p>
<p>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 l'OGBL, pour les salariés d'une entreprise ou pour l'ensemble des salariés.</p> <p>Le Comité exécutif tranche au sujet de ces exceptions.</p>
<p>3.5.3.3. La protection juridique n'est pas accordée :</p> <p>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 au tarif reconnu par l'OGBL. Cette demande doit être transmise par écrit à l'OGBL, accompagnée des documents du procès.</p> <p>b) dans les litiges dont l'objet est survenu ou était en train de naître lors de la période de carence, ou avant le changement de syndicat prévu à l'article 3.5.3.1., sauf dans les cas d'exception qui sont identifiés par le Comité exécutif sur la base du paragraphe 3.5.3.2.</p> <p>c) dans les litiges découlant d'injures ou de voies de faits du chef du requérant.</p>
<p>3.5.3.4. Des régimes spécifiques peuvent être adoptés dans le cadre d'accords syndicaux au niveau de l'UE ou d'accords bilatéraux.</p>
<p>3.6. Règles communes en matière de protection juridique</p>
<p>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.</p>
<p>3.6.2. Le Comité national détermine les directives à suivre pour les paiements dus suite à l'octroi 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.</p>
<p>3.6.3. La protection juridique s'étend en principe aux frais de représentation et aux frais judiciaires du bénéficiaire de la protection juridique. Le Comité national déterminera les conditions de la prise en charge dans un règlement qui, sans mettre en cause la gratuité de la protection juridique, pourra prévoir des plafonds de remboursement de frais d'avocat selon le genre d'affaire traitée.</p> <p>Lorsque des affaires répétitives à introduire individuellement risquent de dépasser les limites des moyens budgétaires de l'OGBL, le Comité exécutif pourra collectivement restreindre ou même refuser la protection juridique sans préjudice de l'introduction d'affaires de principe.</p>
<p>3.6.4. La demande de protection juridique doit être effectuée conformément aux procédures fixées par le Comité exécutif.</p>
<p>3.6.5. Lors de la demande de protection juridique, le membre est obligé de fournir des indications correctes et ne pas dissimuler des faits essentiels. Si le procès prend une tournure défavorable en raison de fausses indications, l'octroi de la protection juridique est révoqué.</p>
<p>3.6.6. Si, au cours d'un procès, un membre quitte l'OGBL ou qu'il en est exclu, la protection juridique gratuite</p>

cesse automatiquement à la fin de l'affiliation.
3.6.7. Dans le cadre des articles 3.6.5. et 3.6.6. un règlement du Comité national peut prévoir une période spéciale de stage pour bénéficier à nouveau de la protection juridique en cas de continuation ou de reprise de l'affiliation ou de réadmission.
<p>4. Obligations des membres</p> <p>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, sur proposition du Comité national, représentent l'OGBL, dans les organes publics ou autres, ce à tous les niveaux au Luxembourg ou à l'étranger.</p> <p>Si des divergences d'opinion apparaissent entre une partie ou l'ensemble de la fraction de l'OGBL d'une chambre professionnelle d'une part, et l'OGBL d'autre part, le Comité exécutif peut, dans le cas d'un échec pour trouver un terrain d'entente, saisir la Commission de surveillance comme conciliateur. Si les tentatives de conciliation de la Commission de surveillance échouent, le Comité national décide, après prise de connaissance du litige et après audition des deux parties, en dernière instance.</p>
<p>5. Structure de l'OGBL</p> <p>5.1. Structure de l'OGBL</p> <p>L'OGBL possède une structure duale reposant sur des principes démocratiques, organisant le membre individuel à la fois selon son lieu de travail et selon son domicile.</p> <p>Selon son lieu de travail ou sa profession, le membre appartient à un syndicat sectoriel ou à un syndicat professionnel de l'OGBL.</p> <p>Chaque membre appartient sur le plan local à une section.</p> <p>Les sections et les syndicats professionnels sont délimités par le Comité national de l'OGBL, après consultation des responsables concernés. Le nombre de sections ne peut dépasser un maximum de 25. Deux ou plusieurs sections peuvent proposer leur fusion au Comité national.</p>
<p>5.2. Les instances et les organes de l'OGBL</p> <p>5.2.1. L'organe suprême de l'OGBL est le Congrès national qui se réunit tous les 5 ans.</p> <p>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.</p> <p>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 de rendre des comptes de leurs activités au Comité national.</p> <p>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 et de contrôle.</p> <p>5.2.4. Les syndicats 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.</p> <p>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.</p> <p>5.2.6. Pour la défense des intérêts spécifiques de groupes particuliers dépassant le cadre de l'entreprise, des départements sont mis sur pied au sein de l'OGBL, regroupant par exemple 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.</p>
<p>5.3. Le Congrès national</p> <p>5.3.1. Missions du congrès</p> <p>Le Congrès national ordinaire est l'instance suprême de l'OGBL, et il se réunit tous les 5 ans.</p> <p>Le Congrès se prononce sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> l'activité des instances de l'OGBL ; les cotisations, les statuts et les amendements y relatifs ; le programme d'action de l'OGBL ; les directives relatives à l'activité de tous les organes de l'OGBL. <p>Les membres honorifiques du Comité national et les membres honorifiques du Comité exécutif de l'OGBL sont confirmés par le congrès.</p> <p>Les secrétaires centraux, parmi lesquels figurent les membres du Bureau exécutif, sont élus par le Congrès sur proposition du Comité national, conformément aux dispositions des articles 5.8.3. et 5.9.4. Les candidats qui n'ont pas été proposés ont besoin, pour être admis aux élections, du soutien d'au moins 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 sections proposent des candidats, qui sont élus par le Comité national.</p>

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 directions des sections ainsi qu'aux comités des départements.

5.3.2. Composition du Congrès

Le Congrès national se compose de représentants des syndicats professionnels, des sections, 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 sections et des syndicats professionnels ainsi que l'effectif des membres par section et par syndicat professionnel sont calculés à la fin de l'année civile précédant le Congrès et communiqués avec le nombre des sections et des syndicats professionnels existants à toutes les structures (syndicats professionnels et sections). Les syndicats professionnels et les sections disposent du même nombre de délégués au Congrès. Le nombre total de délégués au Congrès revenant aux syndicats professionnels et aux sections 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 sections et les syndicats professionnels se voient allouer chacun la moitié du nombre des délégués ainsi calculé.

Chaque section et chaque syndicat professionnel ont droit à au moins deux délégués.

Ce nombre minimum est déduit du nombre total des délégués revenant aux sections respectivement aux syndicats professionnels. Le nombre total des membres des sections respectivement des syndicats professionnels est divisé par le nombre restant des délégués ainsi calculé, ce qui donne un quotient. Le nombre de membres de chaque syndicat professionnel respectivement de chaque section est alors divisé par le quotient ainsi obtenu. Le résultat est arrondi au chiffre entier inférieur. Le nombre de délégués ainsi obtenu pour chaque syndicat professionnel et chaque section 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 sections 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 délégués suppléants ne peuvent participer au Congrès que si le délégué effectif se désiste.

Les règlements d'ordre intérieur des syndicats professionnels et des sections fixent les critères de répartition des délégués. Il devrait être visé à ce niveau de promouvoir la participation de femmes.

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 directions des sections ;
- e) les comités des départements.

Les motions soumises au Congrès doivent être transmises au moins six mois avant son déroulement au Comité national. 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 sections 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 doit également lui 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 secrétaires centraux.

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 sections conformément aux dispositions des articles 5.8.3 (syndicats professionnels) et 5.9.2 (sections). Ils sont confirmés par le Congrès national. Les syndicats professionnels et les sections disposent du même nombre de représentants au Comité national. Chaque syndicat professionnel et chaque section ont droit à au moins un délégué, en principe son président. Les autres mandats sont répartis en relation avec le nombre de membres 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. Les autres départements disposent chacun d'un représentant au Comité national. Les représentants des départements sont délégués par les départements et confirmés par le Congrès.

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 secrétaires centraux 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 des directions des sections, des directions syndicales ou des comités des départements.

Les membres élus par les syndicats professionnels, les sections 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, les directions des sections ainsi que les comités des départements élisent chacun leurs représentants pour le Comité exécutif parmi leurs membres effectifs au Comité national. Aussi ces représentants peuvent être échangés 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 détermination des candidats pour toutes les élections sociales sur le plan national.

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

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 secrétaires centraux. 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 professionnels, des sections et des départements, pour surveiller le travail des secrétaires centraux 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 par syndicat professionnel, d'un représentant par département, de huit représentants au maximum des sections, ainsi que des membres du Bureau exécutif. Le nombre de représentants des sections dans le Comité exécutif et leur délimitation régionale sont déterminés par le Comité national, en prenant en compte la situation géographique. Le représentant des sections doit être président d'une section. Lors des votes, les membres du Bureau exécutif disposent chacun d'une voix et les représentants des syndicats professionnels, des sections et des départements ont chacun autant de voix que la structure correspondante a de mandats au Comité national.

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

Le Bureau exécutif au sein du Comité exécutif se compose de secrétaires centraux.

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 salariés de l'OGBL et les membres du Bureau exécutif. Le Bureau exécutif est obligé de rendre des comptes 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 cinq 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 la présidence 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 doivent être membres de l'OGBL. Les membres de la Commission de surveillance ne doivent être ni membres admis au vote du Comité national ou du Comité exécutif, ni être des salariés de l'OGBL.

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 sections 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, en principe sa présidence, et dans les réunions du Comité exécutif, en principe son président, par un membre avec voix consultative. Tous les règlements intérieurs prévus dans les statuts (voir art. 5.8.1. 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 sections peuvent se réunir en Conférence nationale.

La Conférence nationale a pour mission de débattre de questions d'ordre général qui relèvent des missions des sections.

Le Comité national peut convoquer des Conférences nationales sur d'autres sujets nationaux et confier des tâches spécifiques à la Conférence nationale.

La Conférence nationale se compose au moins de tous les membres des directions des sections.

5.7. La conférence syndicale

Les directions syndicales peuvent se réunir en Conférence syndicale.

La Conférence syndicale a pour mission de débattre de questions d'ordre général qui relèvent des missions des syndicats professionnels.

Le Comité national peut convoquer des Conférences syndicales sur d'autres sujets nationaux et confier des tâches spécifiques à la Conférence syndicale.

La Conférence syndicale se compose au moins de tous les membres des directions syndicales.

5.8. Les syndicats professionnels

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 professionnels ainsi que leurs champs d'action et leurs compétences. Deux ou plusieurs syndicats professionnels existants peuvent proposer leur fusion au Comité national. En outre, deux ou plusieurs syndicats professionnels, sous réserve de l'accord du Comité national, peuvent former une structure fédérative commune.

5.8.2 Missions des syndicats professionnels

Il incombe aux syndicats professionnels de préserver les intérêts collectifs 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 de 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 déterminer les candidats pour toutes les élections sociales internes dans l'entreprise. La direction syndicale décide en dernière instance sur la détermination des candidats pour les élections sociales en entreprise. Les modalités précises sont réglées dans le règlement d'ordre intérieur du syndicat ;
- h) de proposer au Comité national des candidats pour les élections sociales au niveau national ;

i) l'organisation des relations avec les organisations patronales dans le domaine de compétence du syndicat professionnel ;

j) 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 de la direction syndicale sont élus par la journée syndicale ordinaire. Entre deux journées syndicales, la direction syndicale peut coopter des membres supplémentaires avec voix consultative. Les modalités de l'élection de la direction syndicale, ainsi que de la cooptation de membres sont fixées par 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 secrétaires centraux 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. Les secrétaires centraux disposent du droit de vote au sein de la direction syndicale. La nomination des secrétaires centraux attachés aux syndicats professionnels se fait respectivement par le Congrès national ou par le Comité national, en accord avec la direction syndicale.

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. Journée syndicale

Les syndicats professionnels doivent tenir une journée syndicale au moins tous les cinq ans. En principe, la journée syndicale ordinaire a lieu après les élections sociales et au plus tard six mois avant le Congrès national. La direction syndicale peut décider la convocation de journées syndicales extraordinaires entre deux journées syndicales ordinaires. Tous les délégués du personnel élus 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) peuvent participer en tant que délégués avec droit de vote à la journée syndicale. Le cercle des délégués et des participants peut être élargi par le règlement d'ordre intérieur du syndicat professionnel. L'ordre du jour des journées syndicales est proposé par la direction syndicale. La journée 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 professionnel correspondant.

5.9. Structure géographique

5.9.1. A propos des sections

Au-delà des dispositions générales de l'article 5.1. des statuts, les détails concernant le fonctionnement et les instances internes des sections sont réglés par un règlement du Comité national.

5.9.2. Fonctionnement des sections

Chaque section doit convoquer tous les cinq ans une journée ordinaire de la section à laquelle sont conviés les membres par convocation écrite individuelle. La journée de section ne peut valablement délibérer que lorsqu'elle a été convoquée sous la forme prévue.

La journée de section ordinaire a lieu en principe pendant la même année que le Congrès ordinaire de l'OGBL, au plus tard six mois avant le Congrès. La direction de la section peut décider la convocation de journées de section extraordinaires entre deux journées ordinaires.

La journée de section adopte les rapports d'activité et financier et accorde la décharge à la direction de la section.

En outre, la direction de la section est élue à l'occasion de la journée de section. La direction de la section se

compose d'au moins cinq et de tout au plus 25 membres. Elle peut en outre coopter des membres supplémentaires avec voix consultative entre deux journées de section.

La direction de la section désigne parmi ses membres le président, le ou les vice-présidents, le secrétaire et le trésorier, ainsi que les représentants au Congrès et au Comité national. En principe, le président devrait être représentant au Comité national.

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

Trois réviseurs de caisse sont élus par la journée de section pour une durée de cinq ans, en vue de surveiller la gestion de la trésorerie. Ceux-ci contrôlent le rapport de caisse annuel et le rapport de caisse sur la période de mandature de cinq ans de la direction de la section. Les réviseurs de caisse ne peuvent pas être membres de la direction de la section.

5.9.3. Missions des sections

La direction 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 des sections sur le plan local sont :

- la mise en œuvre pratique du travail de relations publiques décidées et organisées centralement, ainsi que l'organisation de campagnes de communication propres à la section,
- l'organisation d'activités culturelles, artistiques et de loisirs,
- l'organisation de services orientés vers les besoins des membres (en dehors du conseil et de l'assistance aux membres),
- la discussion de questions nationales et locales générales,
- convoquer des réunions de membres et des réunions d'information,
- organiser la collaboration de la section au travail syndical,
- préparer selon les statuts les journées de la section, les Conférences nationales et les Congrès nationaux,
- effectuer les tâches administratives de la section,
- gérer les fonds de la section

Chaque section doit convoquer ses membres au moins une fois par an à une assemblée des membres.

Les sections sont financièrement autonomes dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions. 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. Le trésorier central de l'OGBL met à disposition de chaque section un compte bancaire et un compte d'épargne bancaire. Un règlement adopté par le Comité national détermine les modalités d'exécution par rapport aux activités financières des sections et de leur surveillance.

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 secrétaires centraux pour les sections

Des secrétaires centraux élus par le Congrès national sont affectés aux sections par le Comité national en tant que personnes de contact direct, de coordinateurs et de conseillers. Parmi leurs missions figurent en particulier l'accompagnement administratif et l'organisation politique du travail syndical des sections.

Les secrétaires centraux disposent du droit de vote.

5.9.5. Centre national de services de soutien aux sections

Un centre national de services accompagne les sections pour l'organisation de leurs activités d'information syndicale, de culture, d'art, de loisirs et de services orientés vers les besoins des membres.

L'orientation annuelle et pluriannuelle des activités du centre de services est fixée par une commission nationale, qui se compose d'un représentant par section (en principe le président), des secrétaires centraux pour les sections, des membres du Bureau exécutif ainsi que du ou des collaborateur(s) professionnel(s) du centre de services. Le Comité national peut élargir la composition de la commission. Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées par un règlement du Comité national.

Le financement du centre national de services est assuré à travers un pourcentage à déterminer par le Comité national, qui est retenu du financement global des sections tel que défini à l'article 9.5. Les coûts particuliers des offres d'activités auxquelles la section a eu recours, sont facturés par le centre de services et financés à travers la caisse de la section.

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 (membres jusqu'à 35 ans) ;

<ul style="list-style-type: none"> • les pensionnés ; • les femmes ; • les salariés ; • les fonctionnaires et les employés de l'Etat et des communes ; • les immigrés ; • les travailleurs handicapés. <p>Les départements peuvent être créés, modifiés ou supprimés par le Congrès.</p> <p>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.</p> <p>Les départements sont représentés par des délégués au Congrès national. Ils envoient des représentants au Comité national et au Comité exécutif.</p>
<p>7. Négociations de conventions collectives</p>
<p>7.1. Négociations de conventions collectives dans l'entreprise / Négociation de conventions collectives sectorielles</p>
<p>7.1.1. Procédure de négociation</p>
<p>7.1.1.1. Dans chaque entreprise, groupe d'entreprise ou secteur économique dans lequel</p> <ul style="list-style-type: none"> • une convention collective de travail existe, doit être renouvelée ou introduite, une commission tarifaire est instituée et/ou • une convention collective des cadres existe, doit être renouvelée ou introduite, une commission tarifaire des cadres est instituée.
<p>7.1.1.2. Les commissions tarifaires se composent des délégués effectifs et suppléants de l'OGBL de l'entreprise ou du secteur économique. En raison des circonstances spécifiques et dérogatoires au niveau de l'entreprise ou 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.</p>
<p>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 ou 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.</p>
<p>7.1.1.4. La commission tarifaire peut choisir un président parmi ses membres.</p>
<p>7.1.1.5. Les conventions conclues sont signées au nom et pour le compte de l'OGBL par le secrétaire central du syndicat professionnel compétent, ainsi que, le cas échéant, par le président de la commission tarifaire. 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.</p>
<p>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 partie suffisamment grande du personnel est organisée au sein de l'OGBL.</p>
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, <p>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.</p> <p>La décision définitive sur un catalogue de revendications requiert à chaque fois l'approbation de plus de 50 % des membres présents de la commission.</p> <p>S'il avait été 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.</p>
<p>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 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</p>

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, requièrent l'approbation par vote à bulletins secrets de plus de 50 % des membres présents de la commission.

La décision de rompre les négociations et d'entamer la procédure de conciliation prévue par la loi requiert l'approbation par vote à bulletins secrets de plus de 75% 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 ni plus de 50% des membres présents de la commission tarifaire ne se prononcent pour l'acceptation, ni plus de 75% des membres présents ne se prononcent 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 75% 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, après que 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 exécutif, sous réserve d'une ratification ultérieure par le Comité national. 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 exécutif, 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 qui respecte 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 exécutif 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 exécutif 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 exécutif 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 exécutif, les membres renoncent à toute indemnité.

Si le quorum requis a été diminué et/ou le cercle des secteurs d'entreprise, des établissements ou des professions concernés par la consultation de base a été réduit en application du point 7.1.2.3. des statuts, ces dispositions doivent être prises en considération par le Comité exécutif pour pouvoir donner son accord à une poursuite du mouvement.

7.1.3. Indemnité de grève

Peut bénéficier de l'indemnité de grève chaque membre de l'OGBL, qui est affilié depuis au moins 6 mois, qui a réglé ses cotisations au montant prévu par les statuts 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.

L'indemnité de grève est due à partir du 3^e 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.

Des collectes bénévoles de fonds supplémentaires 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 L.165-1 du Code du travail, 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 L.163-2 (2) du Code du travail, 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 par le Comité national sur proposition du Comité exécutif et après constat d'une capacité de grève suffisante.

9. Financement de la structure

9.1. Moyens

Les moyens de financement de l'OGBL :

- a. les cotisations des membres ;
- b. les autres recettes.

9.2. Cotisations

Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à 1% du revenu mensuel brut. Le Congrès national détermine la limite maximale et la limite minimale de la cotisation mensuelle, ainsi que son échelonnage en fonction du revenu. La limite minimale ne peut être inférieure à 50% du montant maximal.

Le Congrès national détermine également la limite maximale pour l'adaptation possible de la cotisation au cours de la prochaine période de mandature.

Le Comité national peut effectuer des adaptations des montants des cotisations jusqu'à hauteur de cette limite pendant la période de mandature.

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.
<p>9.3. Régimes spéciaux</p> <p>Les apprentis versent une cotisation mensuelle correspondant à 20% de la cotisation mensuelle maximale. Les écoliers et les étudiants versent une cotisation annuelle correspondant à 60% de la cotisation mensuelle maximale.</p> <p>Les chômeurs non indemnisés versent une cotisation mensuelle correspondant à 10% de la cotisation mensuelle maximale.</p> <p>Les membres de l'OGBL, qui interrompent leur activité professionnelle, ainsi que les veuves ou les veufs sans activité professionnelle qui continuent l'affiliation de leur partenaire légal versent une cotisation mensuelle correspondant à 50% de la cotisation mensuelle maximale.</p> <p>Pour le calcul de la cotisation à payer, le montant est arrondi à la décimale supérieure.</p>
<p>9.4. Financement des syndicats professionnels et des départements</p> <p>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 Bureau exécutif.</p>
<p>9.5. Financement de la structure locale</p> <p>7% des cotisations versées par leurs membres sont mis à la disposition des sections pour couvrir leurs frais courants. La part de chaque cotisation qui dépasse 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. Les sections doivent présenter chaque année un rapport financier au président et au trésorier central de l'OGBL.</p>
<p>9.6. Règlement des frais de séjour et de voyage</p> <p>Le Comité national fixe, dans le cadre d'un règlement des frais de séjour et de voyage, des directives contraignantes 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.</p>
<p>9.7. Indemnités et cessions des mandataires</p> <p>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.</p>
<p>9.8. Gestion des biens</p> <p>La gestion des biens de l'OGBL doit s'opérer en accord avec les principes et objectifs de l'OGBL, tels que définis à l'article 1.3.</p> <p>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.</p>
<p>10. Dispositions générales</p>
<p>10.1. Elections</p> <p>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.</p> <p>En cas d'égalité des voix, c'est la durée d'affiliation à l'OGBL qui sera décisive, en cas de date d'affiliation identique, un tirage au sort sera effectué.</p>
<p>10.2. Modes de scrutin au sein des organes de l'OGBL</p>
<p>10.2.1. En principe, les décisions dans tous les organes de l'OGBL sont prises à la majorité simple.</p>
<p>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).</p>
<p>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 existent, et ont été approuvés par le Comité national.</p>
<p>10.3. Pouvoir de décision</p> <p>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.</p>

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).

Dispositions transitoires (règlement spécifique)

1. Après l'adoption des nouveaux statuts par le Congrès extraordinaire du 2 Juillet 2016, le Comité national effectuera la détermination du nombre et de la délimitation des sections avant la fin de l'année.
2. Au plus tôt à partir de 2017 et au plus tard en 2018, les nouvelles sections remplacent les sections locales actuelles. Jusqu'aux élections des nouvelles directions des sections pendant le premier semestre 2019 (conformément au point 4), une direction de section provisoire regroupe, dans les nouvelles sections, les membres des anciens comités des sections locales. Pour les nouvelles directions de sections établies en 2019, la limite maximale de 25 membres définie à l'article 5.9.2. pourra être dépassée.
3. La mise en place du centre national de services pour les sections (art. 5.9.5.) est entamée immédiatement après l'adoption des nouveaux statuts. Le nouveau modèle de financement est introduit à partir de 2017 pour toutes les sections et la commission nationale définie à l'art. 5.9.5. est mise en place. Pendant la période transitoire, la commission nationale se compose, à côté des autres membres prévus à l'article 5.9.5., exclusivement des présidents des nouvelles sections mis en place jusque-là.
4. Pendant les six premiers mois de 2019, les premières journées de sections ordinaires ont lieu ainsi que les élections statutaires des nouvelles directions de sections en vue du Congrès ordinaire de l'OGBL. Les régionales ne jouent plus de rôle statutaire par rapport au congrès ordinaire et vont être dissoutes avec les élections du nouveau Comité national et du nouveau Comité exécutif pour la mandature de 2019 à 2024. Les sections disposent de 8 représentants au Comité exécutif pour la mandature de 2019 à 2024.