

STATUTS DE L'OGBL

adoptés par le Congrès extraordinaire
le 3 juillet 2026

OGB•L
— LE SYNDICAT

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 travailleurs (hommes et femmes). Le siège de l'OGBL est à Esch/Alzette. Il peut être transféré dans une autre localité du pays sur décision du Comité national.

Peuvent être membres de l'OGBL toutes les travailleuses et tous les travailleurs, quel que soit leur statut et indépendamment de leur origine, de leur nationalité, de leur sexe, de leur genre, 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 toutes les autres personnes qui veulent s'engager pour la justice sociale. Les veuves et veufs professionnellement inactifs peuvent continuer 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, selon des critères d'entreprise, professionnels, 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 cette structure. Les membres de l'OGBL sont intégrés dans l'un des syndicats professionnels de l'OGBL en fonction de leur emploi ou de leur profession, dans une section de l'OGBL en fonction de leur situation géographique spécifique et dans l'un des départements de l'OGBL en fonction du groupe de travailleurs particuliers auquel ils appartiennent.

1.3. Objectifs

L'OGBL aspire – dans le cadre de la 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 où l'exploitation de l'homme par l'homme est rendue impossible.

L'OGBL aspire par ailleurs à améliorer la situation matérielle des travailleurs 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 travailleurs dans le cadre d'une répartition équitable de la richesse créée socialement.
2. Des chances égales pour tous et l'égalité absolue des travailleurs en matière d'accès à la formation et de promotion économique et sociale.
3. La suppression des discriminations de genre et l'instauration la plus rapide possible de l'égalité des genres 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 chômage, pendant les périodes de formation ou de formation professionnelle ou lors de la retraite.
6. La promotion du bien-être général des familles, des célibataires ainsi que des nouvelles formes de vie commune.
7. L'émancipation intellectuelle et culturelle des travailleurs et de leurs familles.
8. La promotion d'une protection de l'environnement efficace, c'est-à-dire préventive, d'une politique de mobilité durable et d'une politique active de paix.
9. La lutte contre l'exclusion sociale, la pauvreté, la discrimination, le sexisme, le racisme, l'intolérance et le fascisme.

10. La réalisation du droit au travail pour chacun et une politique visant le plein emploi.
11. L'inclusion dans tous les domaines de la vie, y compris le droit à l'auto-détermination.
12. La défense d'un service public de qualité pour l'ensemble de la population.
13. L'égalité de traitement pour toutes les personnes résidant dans le système social et/ou économique et, par conséquent, pleine reconnaissance des frontaliers dans le système social et économique luxembourgeois.

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 conventions collectives d'entreprise, sectorielles, interprofessionnelles et nationales 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 des 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 travailleurs 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 de mieux atteindre les objectifs syndicaux poursuivis. Les décisions dans ce domaine reviennent dans tous les cas au Comité national.

Pour atteindre ses objectifs, en particulier en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté, l'intolérance et les discriminations, l'OGBL peut créer en son sein des structures spécifiques, s'associer à des structures existantes ou collaborer avec des organisations de la société civile. 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'abstention politique.

Représenter efficacement les intérêts des travailleurs 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 travailleurs.

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 ou digitale d'affiliation.

2.1.2. La demande peut être refusée par le Comité national 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 1er du mois au cours duquel elle a été demandée.

2.1.4. Après son admission, le membre reçoit une confirmation d'admission, les statuts et une carte de membre.

2.1.5. Protection des données des membres

L'OGBL s'assure à tous les niveaux de la sécurisation des données personnelles des membres.

2.2. Chaque membre doit communiquer tout changement en relation avec son affiliation à l'OGBL.

2.3. Fin de l'affiliation

2.3.1. L'affiliation cesse 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. Un remboursement de cotisations est exclu. En cas de décès, les cotisations perçues en trop seront remboursées sur demande.

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 ne sont plus membres de l'OGBL. Les modalités d'un délai de paiement dans des cas exceptionnels sont définies dans un règlement du Comité national.

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, peut leur être imposée pendant une période transitoire.

2.3.4. Les membres sont dans l'obligation de s'acquitter de leurs cotisations statutaires. 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.

Les membres qui ne versent pas leurs cotisations 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.

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 le règlement du Comité national, peut leur être imposée pendant une période transitoire.

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) agit à l'encontre des objectifs définis dans l'article 1.3. des présents statuts ;
- c) 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 ;

- d) obtient son affiliation en fournissant de fausses indications ou en cachant, lors de sa demande d'affiliation, des faits essentiels ;
- e) est candidat lors d'élections sociales sans l'accord de l'OGBL sur une autre liste que celle de l'OGBL ;
- f) promeut activement et publiquement des activités d'extrême-droite.

2.4.2. L'exclusion d'un membre peut être demandée au Comité exécutif par le Bureau exécutif, la direction syndicale d'un syndicat professionnel, le comité d'une section ou l'organe directeur défini par le règlement d'ordre intérieur d'un département, après que l'organe en question a pris une décision à la majorité simple au scrutin secret.

Un procès-verbal de la réunion qui a pris la décision doit être dressé et transmis endéans 15 jours, accompagné de la demande d'exclusion motivée et écrite, au Comité exécutif. Le Comité exécutif décide à la majorité simple d'engager la procédure d'exclusion ou non. Le Comité exécutif transmet la demande d'exclusion et le procès-verbal de la réunion qui a pris la décision au membre visé par l'engagement de la procédure d'exclusion avec l'invitation formelle de soumettre une prise de position écrite endéans deux semaines au Comité exécutif.

La prise de position écrite du membre visé par la procédure d'exclusion est transmise aux membres du Comité exécutif au plus tard le jour précédant la prochaine réunion du Comité exécutif. Le Comité exécutif peut décider à la majorité simple l'exclusion avec effet immédiat du membre visé.

2.4.3. L'instance de recours en cas d'exclusion est le Comité national, auprès duquel un recours peut être déposé par écrit dans les 14 jours à partir de la remise par écrit de la décision d'exclusion.

Dans pareil cas, les documents produits lors de la procédure par le requérant, par la Commission de surveillance et par le membre exclu sont pris comme base. Le Comité national peut demander une prise de position écrite ou orale au membre concerné.

Dans le cas d'une prise de position orale, le membre concerné doit assurer lui-même sa défense.

Le Comité national peut :

1. valider l'exclusion, ou
2. annuler la décision du Comité exécutif et restaurer la qualité de membre avec tous les droits.

Le Comité national est l'ultime instance pour toutes les questions relatives à l'exclusion.

2.4.4. 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 3 mois sauf pour des raisons justifiées.

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.

Après la décision du Comité exécutif d'exclure un membre, le concerné perd avec effet immédiat tous ses devoirs et droits en tant que membre. Cela lui est notifié par écrit sans délai. Le cas échéant, les droits du membre sont de nouveau rétablis rétroactivement après la décision définitive du Comité national.

La durée totale de la procédure d'exclusion, y inclus la procédure de recours auprès du Comité national, ne doit pas dépasser 6 mois.

2.5. Réadmission

Les personnes exclues peuvent uniquement être réadmissibles 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 ou en cas de non-exercice de sa fonction pendant une période prolongée sans motif valable. La révocation du mandat est décidée à la majorité de 2/3 par vote secret par l'instance dans laquelle le membre exerce son mandat, avec une présence d'au minimum 50% des personnes disposant du droit de vote. Le membre peut faire appel de cette décision dans un délai d'un mois après la notification auprès du Comité national, qui examinera le cas lors de sa prochaine réunion. Le Comité national peut confirmer ou infirmer la décision de l'instance concernée. Le Comité national statue en dernier ressort.

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 (sur demande du membre sous format papier ou digital) et d'autres publications propres à l'organisation ;
- h) des offres de formations syndicales.

D'autres prestations peuvent être arrêtées par le Comité national, respectivement 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. Les conditions applicables sont définies dans un règlement du Comité national. L'OGBL 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

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 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 celle-ci est reconnue en tant que telle 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 exécutif décide du montant et de la durée du soutien financier sur recommandation du Bureau exécutif.

3.3.2.3. Les délégués du personnel de l'OGBL qui font l'objet d'une mise à pied et perdent le procès en matière du maintien de leur salaire, et qui se retrouvent par conséquent sans revenu, peuvent également solliciter une aide selon les mêmes règles. Cela n'est toutefois possible que si l'OGBL leur a préalablement accordé une protection juridique conformément aux articles 3.5.3. et 3.6.

3.3.2.4. 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.

3.3.2.5. 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

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 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. Le Comité national propose des assesseurs pour la représentation devant les tribunaux sociaux.

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 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, 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 est indépendant sur le plan organisationnel et financier, dispose d'une organisation interne structurée et défend les intérêts professionnels et collectifs des travailleurs, la période de carence de l'OGBL est supprimée. La protection juridique concerne les litiges de travail sur le territoire luxembourgeois respectivement 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.

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 travailleurs d'une entreprise ou pour l'ensemble des travailleurs.

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 Bureau 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.

b) dans les litiges dont l'objet est survenu ou était en train de naître lors de la période de carence, respectivement 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.

c) dans les litiges découlant d'injures ou de voies de fait du chef du requérant.

d) dans le cas d'actions en justice dirigées contre l'OGBL ou contre une des sociétés définies à l'article 9.8. des présents statuts.

La protection juridique peut également être refusée ou retirée, sur décision du Bureau exécutif, en cas de comportement inapproprié ou violent du membre envers des collaborateurs ou d'autres membres de l'OGBL.

3.5.3.4. Des régimes spécifiques peuvent être adoptés dans le cadre d'accords syndicaux au niveau européen ou international, ou d'accords bilatéraux.

3.6. Règles communes en matière de protection juridique

3.6.1. Les règles générales relatives à la protection juridique sont définies dans un règlement du Comité national. En principe, le responsable du service juridique de l'OGBL est chargé d'accorder la protection juridique. Un recours peut être introduit auprès du Bureau exécutif.

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. 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.

Lorsque des affaires répétitives à introduire individuellement risquent de dépasser les limites des moyens budgétaires de l'OGBL, le Comité national pourra collectivement restreindre ou même refuser la protection juridique sans préjudice de l'introduction d'affaires de principe.

3.6.4. La demande de protection juridique doit être effectuée conformément aux procédures fixées par le Comité national.

3.6.5. Lors de la demande de protection juridique, le membre doit 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.

3.6.6. Si, au cours d'un procès, un membre quitte l'OGBL ou qu'il en est exclu, la protection juridique gratuite cesse automatiquement à la fin de l'affiliation.

Dans ce cas, le membre concerné doit rembourser les paiements accordés.

Si un membre quitte l'OGBL dans les 12 mois suivant la fin de la procédure, il doit rembourser les paiements qui lui ont été accordés, sauf si le membre rejoint un syndicat étranger avec lequel l'OGBL a signé un accord de coopération ou en cas de force majeure dûment justifiée. Dans le dernier cas, le membre doit introduire une demande motivée auprès du Bureau exécutif. Son cas sera ensuite analysé et le Bureau exécutif prendra une décision au cas par cas.

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.

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.

Une charte de bonne conduite des délégués du personnel sera élaborée afin de garantir un exercice du mandat fondé sur les valeurs de l'OGBL.

5. Structure de l'OGBL

5.1. Structure de l'OGBL

L'OGBL possède une structure duale 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 professionnel de l'OGBL.

Chaque membre appartient sur le plan local à une section.

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 20. Deux ou plusieurs syndicats ou sections peuvent proposer leur fusion au Comité national.

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 et de contrôle.

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.

5.2.5. Sur le plan géographique, les sections locales regroupent en principe tous les membres dont le domicile se trouve dans la zone de la section.

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, par exemple regroupant les jeunes, les femmes, les retraités et les pensionnés, les salariés, la Fonction publique, 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.

Il devrait en principe se réunir durant l'année qui suit l'année lors de laquelle les élections sociales ont lieu.

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 membres honorifiques du Comité national et les membres honorifiques du Comité exécutif de l'OGBL sont élus par leur structure respective et confirmés par le congrès.

Les secrétaires centraux sont proposés sous forme de liste par le Comité national. Le vote s'effectue à bulletins secrets dans une urne fermée.

En ce qui concerne les postes de secrétaires centraux devenus vacants entre deux Congrès, le Bureau exécutif, les syndicats professionnels ou les sections proposent des candidats, qui sont élus par le Comité national.

La fonction du secrétaire central permanent n'est pas compatible avec la fonction honorifique du président d'un syndicat professionnel, d'une section ou d'un département.

Les membres ainsi que les membres suppléants de la Commission de surveillance sont également élus par le Congrès sur proposition des directions syndicales, des comités des sections et des comités des départements.

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 dans une urne fermée.

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 secrétaires centraux responsables, aux directions syndicales, aux comités des sections, aux comités des départements ainsi qu'à la Commission de surveillance.

5.3.2. Composition du Congrès

Le Congrès national se compose de représentants des syndicats professionnels, des sections, des départements et des membres du nouveau Comité national, tous participant avec voix délibérative.

Les membres de la Commission de surveillance, qui ne sont pas nommés délégués effectifs par une structure, 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, les départements ont droit à 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 400. Le quotient atteint doit toujours être arrondi au chiffre entier pair 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 et à au moins un délégué suppléant.

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 et 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 de deux unités (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 supplémentaire peut être désigné si la structure dispose de plus de 5 et de moins de 11 délégués effectifs puis un suppléant s'ajoute pour chaque tranche de 5 délégués effectifs.

Les délégués suppléants ne peuvent participer au Congrès que si un délégué effectif est absent.

Les règlements d'ordre intérieur des syndicats professionnels et des sections fixent les critères de répartition des délégués. Lors de la désignation des délégués, les structures doivent en principe respecter la proportionnalité de femmes parmi les membres de la structure respective.

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 des sections ;
- 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 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 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 secrétaires centraux permanents.

En outre, quatre 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 5.9.2.2. (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 a droit à au moins un délégué, en principe son président, ou un suppléant nommé par la structure. 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 650.

Les départements Femmes, Immigrés et Jeunes disposent chacun de quatre représentants au Comité national. Les pensionnés ont huit représentants au Comité national. Le département des Travailleurs handicapés dispose de deux représentants au Comité national. Les autres départements disposent chacun d'un représentant au Comité national. Les représentants des départements sont élus par les départements et confirmés par le Congrès.

Chaque structure peut désigner un suppléant, qui n'est toutefois habilité à participer qu'en cas d'absence du représentant titulaire.

Les suppléants élus reçoivent tous les documents à prendre en compte en temps utile avant l'assemblée.

Le nouveau Comité national prendra ses fonctions le premier jour du Congrès. La réunion constitutive du nouveau Comité national aura lieu pendant la première journée du Congrès.

La réunion constitutive du Comité national peut décider d'inviter des conseillers sans droit de vote, tels que les représentants de l'OGBL dans les chambres professionnelles, les institutions de la sécurité sociale et le Conseil économique et social.

Les secrétaires centraux permanents membres 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 de la section, de la direction syndicale ou du comité du département.

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 comités 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'organe directeur 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. Il coordonne les activités des syndicats professionnels, des sections et des départements et supervise le travail des secrétaires centraux permanents élus par le Congrès, les activités des mandataires de l'OGBL dans les institutions, les comités et les sociétés dans lesquels l'OGBL est représenté sur décision du Comité national, ainsi que l'évolution des finances et du nombre d'adhérents.

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 des finances en ce qui concerne la gestion des finances.

Le Comité national élit le président parmi les secrétaires centraux permanents, ainsi que les vice-présidents parmi ses membres honorifiques. Le président nouvellement élu propose au Congrès de l'OGBL la liste des membres du Bureau exécutif, qui se compose de secrétaires centraux permanents. Cette proposition est validée à la majorité simple. En cas de rejet de la liste par le Congrès, les membres proposés sont mis au vote individuellement et au scrutin secret.

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 présentation des candidats pour les élections sociales au niveau national. 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 litige, 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 sociétés 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 six 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 permanents. 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 est convoqué par le Bureau exécutif s'il y a lieu de prendre à court terme des décisions urgentes, ainsi que pour les questions qui, conformément aux statuts, relèvent de la compétence du Comité exécutif, en particulier les procédures d'exclusion et de grève.

Le Comité exécutif peut également être convoqué si au moins un tiers de ses membres en font la demande.

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 en principe président d'une section, ou un suppléant nommé par la structure. 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 à ses séances des conseillers sans droit de vote.

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

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 national et du Comité exécutif. Il gère les affaires courantes et doit rendre des comptes à ce sujet au Comité national.

Le Bureau exécutif convoque les réunions du Comité national.

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 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.

Le Bureau exécutif est obligé de rendre compte au Comité national sur la politique du personnel.

5.5. La Commission de surveillance

La Commission de surveillance se compose de douze membres et de cinq suppléants qui sont élus par le Congrès national pour une durée de cinq ans. Les candidats doivent avoir le soutien d'au moins un tiers des délégués enregistrés au Congrès.

Les candidatures à la Commission de surveillance peuvent être présentées par les directions syndicales, les comités des sections et les comités des départements. Les syndicats sont représentés par cinq membres effectifs et deux membres suppléants, les sections par cinq membres et deux membres suppléants, les départements par deux membres effectifs et un membre suppléant. Les propositions retenues doivent être soumises par les structures concernées au plus tard trois mois avant le Congrès, avec dépôt d'une liste pour les syndicats, d'une liste pour les sections et d'une liste pour les départements.

Lors de l'identification des candidats, leur connaissance des structures et des statuts de l'OGBL et/ou dans le domaine de l'audit financier doit être prise en compte. Pour démontrer cela aux délégués au Congrès ayant le droit de vote, les candidats à la Commission de surveillance sont présentés dans le dossier du Congrès avec leur profil et leur photo.

Les membres de la Commission de surveillance doivent avoir accès à toutes les formations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions pour contribuer à résoudre tous les problèmes qui pourraient survenir.

Les candidats qui ne sont pas nommés par une structure nécessitent au moins le soutien d'un tiers des délégués inscrits au Congrès.

Les modalités d'élection de la Commission de surveillance sont régies par un règlement spécifique du Comité national.

Le président, le vice-président, les deux commissaires aux comptes 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. En cas d'empêchement ou d'une absence temporaire, un membre effectif peut se faire représenter par un membre suppléant de la même liste.

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 votants 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 soumis 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 des statuts par tous les organes de l'OGBL ;
- de surveiller les activités du Comité national, du Comité exécutif, du Bureau exécutif, des syndicats professionnels, des sections d'entreprise, des sections et des départements ;
- de contrôler la comptabilité et la trésorerie générale à raison de trois fois par an ;
- de contrôler la comptabilité et la trésorerie de toutes les instances en fin d'année ;
- de contrôler et de surveiller la gestion financière de toutes les instances ;
- 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 prévu à l'article 9.7. ;
- de soumettre une fois par an au Comité national un rapport global sur ses activités et lui communiquer les conclusions qui en découlent ;
- de soumettre un rapport au Congrès ;
- d'exécuter toutes les tâches et missions qui lui sont attribuées par les présents statuts.

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 l'expert consulté.

La Commission de surveillance est représentée dans toutes les réunions du Comité national par quatre de ses membres et dans les réunions du Comité exécutif 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 litige entre la Commission de surveillance et une structure de l'OGBL, la Commission de surveillance et/ou la structure concernée peuvent 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 se réunissent au moins trois fois par an en Conférence nationale.

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

La Conférence nationale est convoquée par les secrétaires centraux responsables pour les sections définis à l'article 5.9.4. des présents statuts.

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 comités des sections.

5.7. La conférence des syndicats

Les directions syndicales peuvent se réunir en Conférence des syndicats.

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

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

La Conférence des syndicats 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'organisation 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 défendre 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 dans le 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 concernant la prise en charge des membres dans les entreprises ;
- g) la détermination des candidats pour toutes les élections sociales au niveau des entreprises. La direction syndicale décide en dernière instance sur la détermination des candidats pour les élections sociales dans les entreprises. Les modalités précises sont réglées dans le règlement d'ordre intérieur du syndicat ;
- h) la proposition au Comité national de 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 auxquelles l'OGBL est rattaché dans le domaine de compétence du syndicat professionnel.

Les syndicats professionnels disposent d'une autonomie tarifaire dans leur domaine, conformément aux dispositions du chapitre « Négociations de conventions collectives » des présents statuts, dans le respect des décisions 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, ainsi que la cooptation de membres de la direction syndicale sont fixées par le règlement d'ordre intérieur du syndicat professionnel.

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

Des secrétaires centraux permanents sont mis à la disposition des syndicats professionnels par le Congrès, respectivement 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 de politique syndicale et du travail administratif du syndicat professionnel. Les secrétaires centraux permanents disposent du droit de vote au sein de la direction syndicale. La nomination des secrétaires centraux permanents attachés aux syndicats professionnels se fait par le Congrès national respectivement 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.

Les syndicats professionnels peuvent nommer, dans leur direction syndicale, un délégué jeune de moins de 35 ans pour représenter le département des Jeunes.

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 délibère et décide de la gestion des affaires 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 le règlement d'ordre intérieur du syndicat professionnel respectif.

5.8.6. Département tarifaire

Le département tarifaire coordonne l'activité des secrétaires tarifaires affectés aux syndicats professionnels. Il se réunit au moins 6 fois par an afin de faire le point sur les activités dans les entreprises et secteurs économiques. Il se charge de coordonner l'exécution de la politique tarifaire décidée par le Comité national en accord avec les statuts de l'OGBL. Il en réfère au Comité national. La coordination du département tarifaire incombe à un membre du Bureau exécutif qui est déterminé par l'organigramme interne du Bureau exécutif et validé par le Comité national.

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 fixés par un règlement du Comité national. En outre, deux ou plusieurs sections, sous réserve de l'accord du Comité national, peuvent former une structure fédérative commune.

5.9.2. Une section locale est composée des membres de l'OGBL domiciliés en principe dans la zone géographique de la section.

5.9.2.1. Les comités des sections

Le comité de la section est élu à l'occasion de la journée ordinaire de la section. Le comité de la section se compose d'au moins cinq membres. Il peut en outre coopter des membres supplémentaires avec voix consultative entre une journée de la section et la prochaine assemblée générale ou entre deux assemblées générales.

Les comités de sections s'engagent à promouvoir la proportion de femmes.

5.9.2.2. Bureau de la section

Le comité de la section désigne parmi ses membres le ou les présidents, le ou les vice-présidents, le ou les secrétaires et leurs adjoints éventuels, le ou les trésoriers ainsi que les représentants au Comité national. En principe, le président devrait être représentant au Comité national. Le comité peut désigner un suppléant, qui n'est toutefois habilité à participer qu'en cas d'absence du représentant titulaire.

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

5.9.2.3. Journée de la section

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

La journée de la section a lieu au plus tard six mois avant le Congrès.

La journée de la section adopte les rapports d'activité et financier sur les dernières cinq années et accorde la décharge au comité de la section.

En outre, le comité de la section est élu à l'occasion de la journée de section.

La journée de la section délibère et décide de la délégation au Congrès national ainsi que des éventuelles motions à présenter au Congrès national.

Elle peut déléguer la décision sur la délégation au Congrès national au comité de la section.

Entre deux journées de section, des assemblées générales ont lieu chaque année. L'assemblée générale peut élire des membres supplémentaires au comité de la section ou remplacer des membres sortants.

Il n'est pas nécessaire de convoquer une assemblée générale l'année où se tient la journée de section.

Jusqu'à trois réviseurs de caisse peuvent être élus par la journée de la section pour une durée de cinq ans, en vue de surveiller les comptes et le bilan. Ces derniers contrôlent le rapport de caisse annuel avec la comptabilité correspondante et le rapport de caisse sur cinq ans du comité de la section. Les réviseurs de caisse ne peuvent pas être membres du comité de la section.

En outre, la Commission de surveillance agit en tant que vérificateur des comptes des sections et vérifie le rapport financier annuel ainsi que la comptabilité sur la base des statuts. Elle est donc le principal vérificateur des comptes des sections.

Les sections peuvent nommer, dans leur comité de section, un délégué jeune de moins de 35 ans pour représenter le département des Jeunes.

5.9.3. Missions des comités des sections

Le comité de la 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 décidé et organisé centralement, ainsi que l'organisation de campagnes de communication propres à la section,
- l'organisation de services orientés sur les besoins des membres (en dehors du conseil et de l'assistance aux membres),
- la discussion de questions nationales et locales générales,
- la convocation d'assemblées des membres, de réunions d'information et des fêtes des jubilaires,
- l'organisation d'activités culturelles, artistiques et de loisirs,
- contribuer à la culture mémorielle du syndicat,
- l'organisation de la collaboration de la section au travail syndical,
- la préparation en bonne et due forme des journées de la section, des assemblées générales, des Conférences nationales et des Congrès nationaux,
- l'exécution des tâches administratives de la section,
- la gestion des fonds de la section.

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 respectivement 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 de deux ou davantage de sections, les fonds reviennent à la section nouvellement fondée.

5.9.4. Les secrétaires centraux pour les sections

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

Les secrétaires centraux permanents disposent du droit de vote.

5.9.5. Commission des travailleurs frontaliers

La commission des travailleurs frontaliers se réunit au minimum 2 fois par an. Elle est composée de représentants du Bureau exécutif, des secrétaires centraux des sections frontalières, ainsi que de jusqu'à six membres de chaque pays frontalier à désigner par les comités de section respectifs.

5.10. L'accès aux personnes à besoins spécifiques doit être garanti, dans le cas où leur présence est supposée et / ou prévisible de par la composition des organes respectifs.

6. Départements

Le champ d'activité des départements à instituer selon l'article 5.2.6 est défini par le Comité national. Chaque département doit se doter d'un règlement d'ordre intérieur. Ce règlement d'ordre intérieur 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) ;
- les pensionnés ;
- les femmes ;
- les salariés ;
- la Fonction publique ;
- 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 pour 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.

Ils peuvent chercher des liens avec d'autres organisations de la société civile et s'engager dans des plateformes de la société civile relatives à leur champ d'activité.

7. Négociations de conventions collectives

7.1. Négociations de conventions collectives au niveau de l'entreprise et du secteur

7.1.1. Procédure de négociation

7.1.1.1. Dans chaque entreprise, groupe d'entreprise ou secteur économique dans lequel une convention collective de travail existe, doit être renouvelée ou introduite, une commission tarifaire des salariés est instituée.

7.1.1.2. La commission tarifaire se compose 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 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 tarifaires chargés des négociations de convention collective font automatiquement partie de la commission tarifaire à titre de membres.

7.1.1.3. La direction syndicale peut 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 à la période des négociations de convention collective concernées.

7.1.1.4. La commission tarifaire peut choisir un président parmi ses membres.

7.1.1.5. Les conventions conclues sont signées par le secrétaire tarifaire du syndicat professionnel compétent, ainsi que, le cas échéant, par le président de la commission tarifaire, ou, en cas d'absence du président, par un autre membre de la commission tarifaire au nom et pour le compte de l'OGBL. Il incombe aux secrétaires tarifaires 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 partie suffisamment grande du personnel est organisée au sein de l'OGBL.

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.

Cette décision est prise à la majorité simple des membres présents. La commission tarifaire élabore le catalogue des revendications 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 compétente peut charger un groupe de membres de la commission tarifaire de la préparation de ces revendications.

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 de plus de 50 % des membres présents de la commission. En l'absence d'un 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 tarifaires font automatiquement partie de la délégation chargée des négociations.

Si la commission de négociation prescrite par les dispositions légales 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, de parvenir à un catalogue de revendications commun.

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 national ou sectoriel doit faire l'objet d'une décision, celle-ci doit être prise par la direction syndicale après consultation de la délégation chargée des négociations. En cas de doute, la direction syndicale peut saisir le Comité national pour la prise de décision.

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 tarifaire.

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 tarifaire. Dans le cas d'un vote pour prendre la décision de rompre les négociations au moins un membre de la Commission de surveillance doit être présent.

7.1.1.11. En cas de vote positif relatif à l'acceptation du résultat définitif des négociations, les mandataires qualifiés signeront immédiatement la conclusion ou le renouvellement 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 légale 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, si une capacité de grève suffisante est atteinte.

Celle-ci est atteinte, après que les conditions suivantes 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 le taux d'organisation au sein de l'entreprise ou du secteur où la grève est prévue est défavorable, l'accord pour la grève 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 où la grève est prévue doivent avoir voté à bulletins secrets en faveur de la grève. Ceux qui ne sont pas directement concernés ne doivent pas participer au vote. Au moins deux membres de la Commission de surveillance supervisent ce 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 départements de l'entreprise, des établissements ou des professions concernés par la consultation de la base.

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.

À la demande de la commission tarifaire et en accord avec la direction syndicale, 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 tarifaires compétents pour ces négociations, doit être élu sans délai.

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 de faire des rapports réguliers sur le déroulement de la grève. Si le Bureau 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, un changement fondamental de la situation a lieu, une consultation de la base à bulletins secrets doit être organisée parmi les membres de l'OGBL participant à ce mouvement de grève.

Le Comité exécutif peut décider la poursuite du mouvement de grève 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 départements de l'entreprise, des établissements ou des professions concernés par la consultation de la 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 de grève.

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 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 exécutif peut octroyer une indemnité aux membres qui sont affiliés depuis moins de temps à l'OGBL.

Le droit à l'indemnité de grève est ouvert à partir du 3^e jour de grève et s'applique à tous les jours de grève suivants. Il 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 exécutif peut décider de réduire le montant de l'indemnité de grève ordinaire.

Des collectes bénévoles de fonds supplémentaires visant à soutenir les travailleurs touchés par une grève ou un lock-out peuvent être organisées. Ces ressources financières doivent être utilisées pour le paiement d'un supplément à l'indemnité de grève statutaire. La comptabilité et le paiement sont effectués conformément aux directives du Bureau exécutif.

7.2. Accords interprofessionnels

Pour des accords interprofessionnels tels que prévus par les dispositions légales, 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 Bureau exécutif en concertation avec les directions syndicales concernées. Le Comité national, en accord avec les directions syndicales concernées par les mesures syndicales, décide des actions syndicales en relation avec de tels accords interprofessionnels, pouvant aller jusqu'à des actions de grève. 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. Litiges collectifs

En cas de litiges collectifs conformément aux dispositions légales, les mêmes dispositions du règlement de grève concernant des litiges relatifs à des conventions collectives sectorielles ou d'entreprise (article 7.1.) sont d'application.

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 Bureau 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 sont :

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

9.2. Cotisations

Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à un maximum de 1% du revenu mensuel brut. Le Comité national fixe le montant des cotisations. Il peut les augmenter périodiquement afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

Si la cotisation régulière représente plus de 1 % du revenu brut du membre, la cotisation est échelonnée. Le Comité national fixe les modalités de cet échelonnement. Le Comité national peut également décider de dérogations pour certains groupes de membres, dans la mesure où celles-ci ne sont pas régies par l'article 9.3.

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. Régimes spéciaux

Les apprentis versent une cotisation mensuelle correspondant à 20% de la cotisation mensuelle maximale.

Les élèves, les étudiants et les jeunes de moins de 18 ans ne paient aucune cotisation. Les élèves et les étudiants âgés de 18 ans et plus doivent présenter chaque année une attestation d'études au service de gestion des membres de l'OGBL. Dans le cas où les élèves et étudiants poursuivent en même temps une activité salariée avec un revenu supérieur ou égal au salaire social minimum non qualifié pour un temps plein, la cotisation normale s'applique.

Les chômeurs non indemnisés versent une cotisation mensuelle correspondant à 10% de la cotisation mensuelle maximale.

Les membres 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.

Pour le calcul de la cotisation à payer, le montant est arrondi à la prochaine décimale.

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 Bureau exécutif.

9.5. Financement de la structure géographique

Les sections reçoivent un budget destiné à couvrir leurs frais, calculé sur la base des dépenses réelles de l'année précédente, sans toutefois dépasser un plafond correspondant à 7 % des 15 premiers euros de la cotisation de tous les membres de la section. Les dépenses exceptionnelles dépassant ce budget nécessitent la présentation d'un projet de budget au trésorier central et l'accord du Bureau exécutif.

Les sections doivent présenter chaque année un rapport financier au président et au trésorier central de l'OGBL.

Pour établir les rapports de caisse et gérer les finances des sections, le Bureau exécutif met à la disposition des sections une aide professionnelle.

Les sections pourront conserver une réserve budgétaire jusqu'au plafond de 3 années de leur dotation statutaire.

9.6. Règlement des frais

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 cessions des mandataires

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 également dans ce 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'égalité de traitement et d'équité.

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

9.8. Gestion des biens de l'OGBL

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.

Dans le cadre de sa gestion des biens, l'OGBL peut créer des sociétés propres, notamment pour des fins de gestion de ses biens immobiliers et pour ses participations dans 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, au Comité exécutif 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.

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

10.2. Modes de scrutin au sein des instances de l'OGBL

10.2.1. En principe, les décisions dans toutes les instances de l'OGBL sont prises à la majorité simple.

10.2.2. En cas d'importantes décisions programmatiques ou concernant des personnes, la décision doit être prise à la demande du comité compétent concerné selon le principe de la majorité absolue et/ou par vote secret (en cas de questions relatives à des personnes). Le vote secret peut être prévu pour d'importantes décisions programmatiques si au moins 25% des membres du comité concerné le demandent.

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 aient été approuvés par le Comité national.

10.3. Quorum

Le Congrès, le Comité national, le Comité exécutif et la Commission de surveillance ne peuvent valablement délibérer qu'en présence de plus de la moitié des membres disposant du droit de vote. Les règlements internes des syndicats, des sections et des départements définissent un quorum spécifique pour valablement pouvoir délibérer au niveau des organes décisionnels de la structure concernée.

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 relatif à l'observation de statuts, à respecter cette procédure.

10.5. Modifications des statuts

Des modifications des présents statuts ne peuvent être décidées qu'avec une majorité de 2/3 des voix, en présence de 2/3 de l'ensemble des délégués. Si ce quorum n'est pas atteint, un second Congrès avec le même ordre du jour peut décider à la majorité des 2/3 des voix de l'ensemble des délégués présents.

10.6. Dissolution

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

10.7. Caractère faisant foi

En cas de difficulté d'interprétation, le texte français des statuts fait foi.

Il en va de même pour tous les règlements, règlements intérieurs et procédures prévus dans les statuts, sauf si le caractère faisant foi d'une autre langue est expressément stipulé dans ces textes.

Dispositions transitoires (règlement spécifique)

1. Les nouvelles dispositions concernant le Congrès de l'OGBL (articles 5.3.1. et 5.3.2.) sont d'application à partir du prochain Congrès ordinaire de l'OGBL, qui aura lieu au cours de l'année 2030.
2. De même, les nouvelles dispositions concernant le Comité national et le Bureau exécutif (articles 5.4.1. et 5.4.2.) sont d'application à partir du prochain Congrès ordinaire de l'OGBL.
3. Par dérogation au point précédent, la nouvelle fréquence minimale des réunions du Comité national définie à l'article 5.4.2. et les nouvelles missions du Comité national définies à l'article 5.4.2. sont d'application à partir du 1^{er} janvier 2027.
4. Les nouvelles dispositions prévues concernant le fonctionnement du Comité exécutif (article 5.4.3.) sont d'application à partir du 1^{er} janvier 2027.
5. Les nouvelles dispositions concernant le financement des sections (article 9.5.) sont d'application à partir de l'année civile 2027.

Toutes les autres modifications adoptées lors du Congrès extraordinaire du 3 juillet 2026 sont d'application avec effet immédiat.

JAMAIS SEUL FACE À
L'INJUSTICE SOCIALE!

OGB•L
— LE SYNDICAT