

## **Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut**

*Convention collective de travail du 3 mars 2022*

Statut de la délégation syndicale

Titre 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail, conclue en exécution de la convention collective de travail n° 5ter, conclue le 21 décembre 1978 au sein du Conseil national du travail, complétant et modifiant la convention collective de travail n° 5, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, règle le statut des délégations syndicales des ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

Elle s'applique aux employeurs et travailleurs représentés à la sous-commission paritaire précitée.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et ouvrières.

Titre II. Principes généraux

Art. 2. Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- les ouvriers reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;
- les employeurs respectent la dignité des ouvriers et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Art. 3. Les associations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur les ouvriers pour les empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs affiliés d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 4. Les organisations signataires s'engagent :

- à inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation, qui conditionne les - bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 5. Les organisations de travailleurs signataires s'engagent trois mois avant les élections sociales :

- à se mettre d'accord entre elles sur le plan des entreprises, pour la désignation ou l'élection, d'une délégation syndicale, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et qui revient à chaque organisation représentative en raison de sa représentativité;
- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Art. 6. Les employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations ouvrières signataires des conventions visées à l'article 1er sont soit désignés soit élus.

Titre III. Institution et composition des délégations syndicales du personnel

Art. 7. Sans préjudice de l'article 7 de la CCT n°5 du 24 mai 1971, à la demande d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail, une délégation syndicale est instituée dans les unités techniques d'exploitations.

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants.

Dans la composition de la délégation syndicale, il est tenu compte des divers groupes du personnel ouvrier.

Des délégués syndicaux suppléants sont désignés ou élus sans que leur nombre ne puisse excéder le nombre de membres effectifs.

Le nombre de délégués effectifs et de délégués suppléants ne peut être inférieur, par unité technique d'exploitation à :

	Effectifs	Suppléants
de 0 à 5 ouvriers	0	0
de 6 à 10 ouvriers	1	0
de 11 de à 25 ouvriers	1	1
de 26 à 50 ouvriers	2	2
de 51 à 150 ouvriers	3	3
de 151 à 250 ouvriers	4	4
de 251 à 500 ouvriers	5	5

A partir de 501 ouvriers, le nombre de délégués effectifs ne peut dépasser 1 p.c. de l'effectif total des ouvriers et autant de suppléants.

Art. 8. Les organisations de travailleurs signataires s'entendent sur le plan de l'entreprise au sujet de la désignation ou de l'élection de la délégation syndicale.

En cas de désaccord entre les organisations de travailleurs signataires sur la répartition des mandats, celle-ci sera déterminée par le recours à des élections dans l'entreprise selon les dispositions prévues au règlement électoral-type, annexé à la présente convention collective de travail.

Ces dispositions peuvent être adaptées, de commun accord entre les organisations syndicales, aux us et coutumes ou particularités locales ou régionales.

Si elle l'estime opportun, la délégation d'entreprise désigne en son sein un délégué principal.

Art. 9. Il est néanmoins entendu que des accords plus favorables peuvent intervenir au niveau des entreprises compte tenu, par exemple, de la configuration géographique des entreprises ou des impératifs inhérents au travail en équipes.

Là où des accords plus favorables existent, ces derniers restent d'application.

#### Titre IV. Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 10. a) Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent réunir les conditions suivantes à la date de l'élection ou de la désignation :

1. être lié par un contrat de travail depuis 1 an au moins dans l'entreprise (2 ans au moins pour le délégué principal);
2. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
3. être affilié à l'organisation de travailleurs qui propose la candidature;
4. ne pas faire partie du personnel chargé d'un poste de direction.

b) Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

#### Titre V. Durée du mandat des membres de la délégation syndicale

Art. 11. Les membres de la délégation syndicale sont désignés ou élus pour la période entre deux élections sociales décrétées par le Gouvernement. Lorsque la nouvelle délégation ne peut être désignée ou élue à cause de circonstances indépendantes de la volonté des organisations syndicales, l'ancienne délégation reste en fonction jusqu'à ce que le renouvellement puisse avoir lieu.

Art. 12. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale;
- b) par démission de l'intéressé;
- c) à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés;
- d) lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou de l'unité technique d'exploitation;
- e) par le passage de la catégorie "ouvrier" à la catégorie "employé";
- f) en raison d'une faute grave;
- g) par l'arrivée à l'âge normal de la pension.

Art. 13. Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre effectif :

- a) en cas d'empêchement de celui-ci;
- b) lorsque le mandat de membre effectif prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 12, b, c, d, e, f, g.

Si le mandat d'un délégué syndical effectif ou suppléant prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation des travailleurs qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achève le mandat en conformité avec l'article 10.

## Titre VI. Protection des délégués effectifs et suppléants

Art. 14. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, en avise préalablement la délégation syndicale et en informe simultanément l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué.

Sans préjudice de sa faculté de mettre, dans ce cas, à exécution la mesure de licenciement, l'employeur qui est amené à licencier un délégué syndical pour motif qu'il estime grave, en avise sur le champ la délégation syndicale et en informe simultanément l'organisation de travailleurs concernée.

Dans tous les cas, cette information est confirmée à l'organisation de travailleurs intéressée par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du motif du licenciement.

Cette notification se fera par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du motif de licenciement.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du motif de licenciement, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut ou pour intervention au président de cette sous-commission paritaire.

En cas d'échec de la conciliation, la partie la plus diligente portera l'affaire devant le tribunal compétent.

Sauf stipulations du troisième paragraphe du présent article, l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Sauf en cas de motif grave reconnu, le délégué intéressé maintient son droit à sa rémunération pendant cette même période.

Art. 15. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- a) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 14;
- b) si au terme des procédures décrites à l'article 14 la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue;
- c) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- d) si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue, pour le délégué, un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire, y compris les indemnités de licenciement dues en vertu des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, est égale à la rémunération brute d'un an.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et par l'article 1er bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

## Titre VII. Compétence et fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 16. La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

- a) les relations de travail;
- b) les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise;
- c) l'application dans l'entreprise, de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- d) le respect des principes fixes :
  - dans les accords nationaux relatifs aux délégations syndicales;

- par la présente convention collective de travail.

Art. 17. La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

De même, les délégués syndicaux ont le devoir de répondre à toute invitation du chef d'entreprise.

Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef d'entreprise sont rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail.

Dans un souci de convivialité, les réunions devront se tenir de préférence le plus tôt possible et ce pendant les heures de travail.

Art. 18. a) Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle au chef d'entreprise ou à son représentant, par le ou les ouvriers intéressés, assistés, à sa (leur) demande, d'un membre de la délégation syndicale.

b) La délégation syndicale a droit d'audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

c) La délégation comprend un représentant de la catégorie d'ouvriers en cause quand celle-ci n'est pas représentée dans la délégation officielle.

Art. 19. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 17 et 18, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.



Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Art. 20. Chaque entreprise élaborera, avec la délégation syndicale, un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) fixant le fonctionnement de la délégation syndicale. Ces règles sont adaptées à chaque entreprise. Le ROI est établi sur le même modèle que les ROI du Conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail.

Si une délégation syndicale avait déjà été instituée à l'occasion des précédentes élections sociales, le ROI existant peut être repris. La discussion concernant le ROI est inscrite à l'ordre du jour de la réunion d'installation (première réunion après la désignation ou l'élection des délégués). En effet, les nouveaux membres doivent être informés de l'existence et du contenu du ROI.

#### Titre VIII. Exercice du mandat de délégué syndical

Art. 21. Les membres de la délégation syndicale disposent des facilités et du temps nécessaires, temps rémunéré comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales. Le temps et les facilités nécessaires seront négociés dans l'entreprise, et ce conformément à l'article 21 de la CCT n°5.

L'entreprise donne à la délégation syndicale du personnel l'usage non exclusif d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Là où des dispositions plus favorables existent, ces dernières restent d'application.

Les délégués syndicaux obtiennent le temps et les facilités nécessaires pour participer à des cours ou séminaires organisés par les organisations syndicales.

Les délégués syndicaux qui doivent s'absenter de leur travail pour accomplir leur mission doivent en avvertir leur chef hiérarchique :

- a) Dans le cas où ces missions nécessitent une visite extérieure à l'entreprise, le permanent syndical avisera l'employeur, dans la mesure du possible, dans un délai raisonnable.
- b) En cas de missions internes, les délégués préviendront leurs supérieurs hiérarchiques.

Les délégués suppléants disposent des mêmes facilités lorsqu'ils remplacent les délégués effectifs.

Dans les entreprises ou sociétés ayant plusieurs unités techniques d'exploitation, les différentes délégations syndicales pourront, selon les nécessités, être réunies pour l'examen de questions d'intérêt commun, soit entre elles, soit en présence de la direction.

#### Titre IX. Rémunération des missions du délégué syndical

Art. 22. Sont assimilées à des heures de travail effectif :

1. les heures consacrées à l'accomplissement de missions syndicales;
2. la présence en commission paritaire officielle ou officieuse ou en séance de conciliation.

#### Titre X. Information et consultation du personnel ouvrier

Art. 23. a) La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles aux ouvriers.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sans porter atteinte aux principes précités, les modalités d'application sont précisées au niveau des entreprises.

b) Des réunions d'information des ouvriers peuvent être organisées par la délégation syndicale, assistée si elle le souhaite par les permanents syndicaux, moyennant l'accord de l'employeur sur les lieux de travail et éventuellement pendant les heures de travail.

Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

#### Titre XI. Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence du conseil d'entreprise

Art. 24. En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4 à 7 inclus et 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972 (Moniteur belge du 25 novembre 1972), concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

#### Titre XII. Procédure en cas de désaccord entre l'employeur et la délégation syndicale

Art. 25. Il est convenu qu'un local est mis à la disposition de la délégation syndicale, en cas de présence des délégués permanents dont l'employeur doit être dûment informé.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend les délégués peuvent faire appel à un représentant permanent de leur organisation syndicale pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise.

Dans cette éventualité, la direction peut se faire assister d'un représentant de l'organisation Patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

#### Titre XIII. Durée de validité

Art. 26. La présente convention collective de travail remplace la Convention collective de travail du 7 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167058. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée de commun accord entre les parties.

Elle peut également être dénoncée par l'une des parties représentées en la présente Sous-commission paritaire, moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste, au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de sa décision et à déposer immédiatement des propositions d'amendement du statut. Les signataires s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Sous-commission paritaire visée à l'article 1er dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

Art. 27. La procédure de conciliation prévue à l'article 25 couvre la durée de la présente convention collective de travail, y compris la période de préavis de dénonciation.

Art. 28. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Annexe à la convention collective de travail du 3 mars 2022, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut, relative au statut de la délégation syndicale

## Règlement électoral

Article 1er. L'élection pour la délégation syndicale a lieu au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois où ont eu lieu les élections sociales de commun accord entre la direction de l'entreprise et les organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

Dans les 14 jours qui suivent les élections sociales, les organisations des travailleurs signataires constitueront, après l'analyse des résultats, la liste des candidats à la délégation syndicale.

Les organisations syndicales veilleront, autant que possible, à sélectionner leurs candidats en tenant compte de la représentativité des différents secteurs.

Les organisations syndicales procéderont au préalable à un vote interne de leurs affiliés respectifs afin que ceux-ci puissent classer de manière préférentielle les candidats sur la liste.

Art. 2. L'élection des délégués syndicaux du personnel ouvrier est organisée, sur un modèle similaire aux élections sociales, par un bureau électoral composé :

- a) d'un président choisi de commun accord entre les organisations syndicales;
- b) d'un secrétaire désigné de la même manière et avec l'accord du président;
- c) de deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral, parmi les électeurs;
- d) de deux témoins par liste, désignés par les organisations syndicales.

Si plusieurs bureaux doivent être prévus, la composition sera prévue de la même manière pour tous les bureaux.

Art. 3. Sont électeurs, tous les travailleurs repris sur les listes électorales validées lors des élections sociales. Dans les entreprises où des élections sociales ne sont pas organisées, sont électeurs tous les travailleurs occupés depuis un mois au moins avant la date des élections.

La liste des ouvriers électeurs sera établie en plusieurs exemplaires afin d'en pourvoir le bureau électoral et elle sera affichée par l'employeur quatorze jours avant la date de l'élection. Ce même jour, elle sera transmise aux organisations syndicales signataires.

Elle restera affichée pendant tout le temps qui précède l'élection.

Toute erreur ou omission dans cette liste doit être réparée. Pour cela, elle doit être signalée au président du Bureau électoral au plus tard 10 jours avant la date de l'élection.

Les rectifications éventuelles sont portées à l'affichage au plus tard 9 jours avant la date de l'élection.

Une convocation papier est remise aux ouvriers au plus tard neuf jours avant la date de l'élection. En cas d'absence de l'ouvrier, la convocation lui sera envoyée par courrier recommandé neuf jours avant la date de l'élection.

Art. 4. Les organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, feront parvenir leur liste au président du Bureau électoral.

Comme établi à l'article 2, chaque liste a le droit de désigner, parmi les électeurs, deux témoins qui seront présents durant les opérations vote et de dépouillement.

Les organisations de travailleurs citées à l'article 1er feront connaître le nom de leurs témoins lors du dépôt de la liste des candidats.

Chaque liste comportera au maximum un nombre de candidats égal au nombre d'effectifs et de suppléants à élire, conformément à l'article 3 du statut de la délégation syndicale.

Art. 5. La notion de présentation commune n'étant pas retenue, les organisations présenteront chacune une liste de candidats pour le 14ème jour calendrier suivant les élections sociales et il y aura lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Art. 6. La liste des candidats et témoins est affichée dans l'entreprise par les soins du président du Bureau électoral pendant les 14 jours calendrier précédant la date de l'élection.

Cette affiche reproduit en la forme du bulletin électoral tel qu'il est déterminé ci-après, les noms des candidats et leurs prénoms.

Art. 7. Il y aura un seul bulletin électoral. Ce bulletin électoral ou bulletin de vote contiendra des colonnes, surmontées de l'appellation des organisations de travailleurs citées à l'article 1er et du numéro qui leur est attribué par tirage au sort et énumérant les candidats présentés par ces organisations respectives.

En cas d'élections sociales, on utilisera le même numéro qui avait été attribué aux différentes organisations syndicales.

Immédiatement en-dessous des indications de l'appellation et du numéro des organisations de travailleurs citées à l'article 1er se trouvera par liste une case unique réservée au vote. Les noms des candidats de chaque liste qui sont inscrits dans l'ordre dans lequel ils figurent sur l'acte de présentation.

Art. 8. Le vote a lieu dans un local mis à la disposition du bureau électoral par la Direction de l'entreprise.

Les heures de vote seront fixées de telle façon que les travailleurs de toutes les équipes puissent y participer sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise veillera à ce que ses subordonnés laissent un temps suffisant à chaque travailleur pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations électorales.

Ce temps ne sera pas déduit du temps de travail mais rémunéré comme tel.

Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur seront désignés dans la convocation électorale.

Le vote est secret et se fait en isolement.

Le président ou le secrétaire du bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure qu'ils se présentent avec leur convocation et leur carte d'identité, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Art. 9. Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il vote en tête de la liste de son choix et pour ce, il noircit la case placée en tête de liste.

Art. 10. Sont nuls :

- a) tous les bulletins autres que ceux remis aux électeurs par le bureau électoral;
- b) tous les bulletins portant un autre vote que celui en tête de liste;
- c) les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou objet quelconque ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Art. 11. Lorsque le scrutin est clos, le bureau électoral procède au dépouillement et au recensement des votes réunis.

Pour que l'élection soit valable, il faut que le nombre d'électeurs ayant participé au vote soit égal à la moitié du nombre des électeurs présents au travail le jour de l'élection.

Dans le cas où l'élection serait déclarée non valable, une nouvelle élection pourrait avoir lieu endéans les trois mois, avec la même liste des électeurs; cette nouvelle élection sera valable quel que soit le nombre des électeurs ayant participé au vote.

Art. 12. La répartition du nombre de sièges se fait suivant la même méthode que celle suivie pour les élections des conseils d'entreprise et des Comités pour la prévention et la protection au travail.



Art. 13. Il est attribué à chaque liste un nombre de mandats de délégués suppléants correspondant à celui des délégués effectifs qu'elle a obtenus.

Les mandats des effectifs et des suppléants élus seront attribués dans l'ordre de présentation sur leur liste respective.

En dehors de la période de l'élection, l'attribution des mandats dans le cadre du remplacement de mandataires effectifs ou suppléants est laissée à l'appréciation des organisations syndicales dans le respect des règles de représentation et de continuité des activités de l'entreprise.

Art. 14. Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante en au moins quatre exemplaires et porte les signatures des membres du bureau électoral et des témoins.

Un exemplaire est immédiatement envoyé à la Direction de l'entreprise, un autre à chacune des organisations de travailleurs présentant des candidats et le dernier est affiché dans l'entreprise.

Art. 15. Toute tentative de fraude est portée à la connaissance du bureau électoral qui décide des suites qu'elle comporte.

L'élection d'un candidat convaincu de fraude est annulée par le Président de bureau, en accord avec les parties et l'intéressé entendu.

Art. 16. Tous les frais relatifs à l'élection sont à charge de l'entreprise.