

ERRATUM

**Sous-commission paritaire de l'industrie des  
carrières, cimenteries et fours à chaux de  
l'arrondissement administratif de Tournai,  
relative au statut syndical et formation  
syndicale**

**CCT n° 133512/CO/102.07  
du 11/03/2016**

Correction dans le texte français :

- L'article 4, troisième alinéa devrait être corrigé comme suit : "Les organisations interprofessionnelles employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués **d'**autres prérogatives **qu'**aux travailleurs syndiqués."
- L'article 10, second alinéa doit être corrigé comme suit : "Le nombre de délégués effectifs et de délégués suppléants ne sera pas inférieur, par siège occupant :".
- Le chapitrage est incorrect à partir du chapitre titre "Information et consultation – Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et **d'**employeurs..." qui doit être renuméroté "VIII". Et ainsi de suite.
- A l'article 22, troisième tiret il faut ajouter "**d'**" entre "problèmes" et "organisation".

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der  
kalksteengroeven, cementfabrieken en  
kalkovens van het administratief  
arrondissement Doornik**

**CAO nr. 133512/CO/102.07  
van 11/03/2016**

Verbetering in de Franstalige tekst :

- Artikel 4, derde lid moet als volgt verbeterd worden : "Les organisations interprofessionnelles employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués **d'**autres prérogatives **qu'**aux travailleurs syndiqués."
- Artikel 10, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : "Le nombre de délégués effectifs et de délégués suppléants ne sera pas inférieur, par siège occupant :".
- De nummering van de hoofdstukken is foutief vanaf hoofdstuk "Information et consultation – Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et **d'**employeurs..." die moet "VIII" hernummerd worden. Enz.
- In artikel 22, derde streepje moet "**d'**" ingevoegd worden tussen "problèmes" en "organisation".

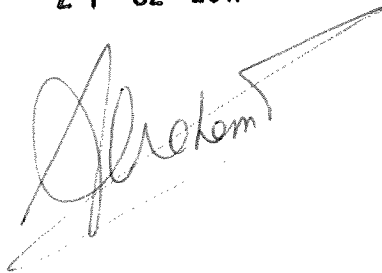
- L'article 22, cinquième tiret doit être corrigé comme suit : "dans d'autres circonstances exceptionnelles qui feraient l'objet d'une demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'organisation syndicale concernée."
- Dans l'annexe à la CCT, article 8, dernière phrase "qu'" doit être ajouté entre "...fur et à mesure" et "ils se présentent...".
- Dans l'annexe à la CCT, article 9, le texte doit être corrigé comme suit : "Chaque électeur dispose d'une voix...".
- Dans l'annexe à la CCT, article 12, le texte doit être corrigé comme suit : "... pour les Conseils d'Entreprise...".
- Dans l'annexe à la CCT, article 13, le texte doit être corrigé comme suit : "... des délégués effectifs qu'elle a obtenus...".

**Décision du**

- Artikel 22, vijfde streepje moet als volgt verbeterd worden : "dans d'autres circonstances exceptionnelles qui feraient l'objet d'une demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'organisation syndicale concernée."
- In de bijlage van de CAO, artikel 8, laatste zin moet "qu'" ingevoegd worden tussen "...fur et à mesure" en "ils se présentent...".
- In de bijlage van de CAO, artikel 9, moet de teksts als volgt verbeterd worden : "Chaque électeur dispose d'une voix...".
- In de bijlage van de CAO, artikel 12, moet de teksts als volgt verbeterd worden : "... pour les Conseils d'Entreprise...".
- In de bijlage van de CAO, artikel 13, moet de teksts als volgt verbeterd worden : "... des délégués effectifs qu'elle a obtenus...".

**Beslissing van**

21 -02- 2017



**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai**

*Convention collective de travail du 11 mars 2016 –  
Statut syndical et formation syndicale*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la **Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai**.

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

*Chapitre II. Portée*

Art. 2. La présente convention est conclue conformément aux principes généraux du statut des délégations syndicales ayant fait l'objet des conventions collectives de travail n° 5 à 5 quater conclues au sein du C.N.T. (voir annexes).

Elle définit le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Elle engage les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

Art. 3. Les employeurs de l'industrie des carrières et fours à chaux de l'Arrondissement de Tournai reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès eux par une délégation syndicale dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations ouvrières, signataires des conventions collectives du CNT précitées, seront soit désignés, soit élus.

### *Chapitre III. Principe*

Art.4. Les organisations signataires rappellent les principes énoncés au chapitre II des conventions collectives n°5 à 5 quater du Conseil national du travail.

« Les travailleurs reconnaissent la nécessité une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté association ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Les organisations interprofessionnelles employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués <sup>autres</sup> autres prérogatives aux travailleurs syndiqués.

<sup>que</sup> Les organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- de 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.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du Président de la Commission Paritaire compétente, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés ;
- de 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. »

#### *Chapitre IV.*

#### *Compétence de la délégation syndicale*

Art. 5. La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

- 1). les relations de travail ;
- 2). les négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou des accords conclus à d'autres niveaux ;

3). L'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;

4). le respect des principes fixés :

- dans les accords nationaux relatifs aux délégations syndicales ;
- par la présente convention.

Art. 5. 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, moyennant avertissement en temps utile et indication des motifs ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux chez le chef entreprise seront rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail. Aucune prime ne sera payée sauf celle attachée à la prestation qui aurait été effectuée par le délégué au moment où il participe à la réunion.

Art. 6. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue ou peut être convoquée à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 7. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 4 et 5 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération à l'exclusion des informations présentant un caractère strictement individuel.

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

Art. 8. En cas d'inexistence de conseil entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce Conseil par le chapitre II, articles 4, 5, 6, 7 et 11 des conventions collectives n° 9 à 9 quater, n° 15 et n° 37 conclues au sein du Conseil national du travail (voir annexes), concernant l'information et la consultation des conseils entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci et par l'A.R. du 25 septembre 1972 réglementant l'information des conseils entreprise en exécution de l'art. 37, alinéas 2 et 3 de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique.

#### *Chapitre V.*

#### *Conditions d'exercice du mandat syndical*

Art. 9. Les membres de la délégation syndicale, disposent en accord avec la direction de l'entreprise, des facilités et du temps nécessaires, temps rémunéré comme temps de travail pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Ces facilités sont accordées au membre suppléant lorsqu'il remplace l'effectif. 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.

Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, les délégués syndicaux obtiennent le temps et les facilités nécessaires pour participer à des cours ou séminaires organisés par les organisations signataires dans le cadre de la convention collective sur la formation syndicale.

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

*Chapitre VI.*

*Institution et composition des délégations syndicales du personnel*

Art. 10. A la demande d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention, une délégation syndicale est instituée dans les sièges exploitation.

Le nombre de délégués effectifs et de délégués suppléants ne sera pas inférieur par siège occupant.

| <i>Nombre de salariés</i> | <i>Effectifs</i> | <i>Suppléants</i> |
|---------------------------|------------------|-------------------|
| moins de 50               | 2                | 2                 |
| de 51 à 150               | 3                | 3                 |
| de 151 à 500              | 5                | 5                 |

A partir de 501 salariés, le nombre de délégués effectifs ne pourra dépasser un pour-cent de l'effectif total des salariés occupés et autant de suppléants.

Art. 10bis. Il est néanmoins entendu que des accords plus favorables peuvent intervenir au niveau des entreprises compte tenu par exemple de la configuration géographique des usines ou des impératifs inhérents au travail en équipes.

Art. 11. 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 âgés de 18 ans au moins ;



2). être liés par un contrat de travail depuis un an au moins dans l'entreprise. Dans des cas exceptionnels et en accord avec les représentants employeurs à la Commission Paritaire, il peut être dérogé à cette règle ;

3). ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;

4). ne pas faire partie du personnel chargé d'un poste de direction ;

5). ne pas être en période de préavis ou de licenciement ;

Dans les entreprises nouvellement installées, il est procédé à l'installation une délégation syndicale, même si les candidats ne peuvent réunir toutes les conditions imposées.

### *Chapitre VII.*

#### *Statut des membres de la délégation syndicale*

Art. 12. La délégation syndicale est nommée pour un terme de 4 ans. Les mandats sont renouvelables.

Art. 13. Le mandat des membres effectifs et suppléants prend fin :

a). à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés ;

b). par démission de l'intéressé ;

c). lorsque l'intéressé cesse d'être membre du personnel de l'entreprise ou du siège exploitation ;

d). par le passage de la catégorie ouvrier à la catégorie employé ;

e). en raison d'une faute grave ;

f). à l'expiration du terme normal du mandat.

Art. 14. Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre effectif :

- en cas d'empêchement de celui-ci ;
- lorsque le mandat de membre effectif prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 13, a, b, c, d, e ;
- lorsque le délégué suppléant a une connaissance plus approfondie que le délégué effectif du problème examiné.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, et en l'absence de délégué suppléant, l'organisation de travailleurs qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 15. Les associations professionnelles intéressées peuvent se mettre accord pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants.

En cas de désaccord persistant entre les syndicats 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.

Ces dispositions pourront être adaptées, de commun accord entre les organisations syndicales, aux us et coutumes ou particularités locales ou régionales. La délégation usine désignera en son sein un délégué principal.

Art. 16. Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 17. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, en avise préalablement la délégation syndicale et en informe l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose un délai de sept jours pour notifier son refus admettre la validité du licenciement envisagé. 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 syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Sous-commission Paritaire. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Il est convenu que le délégué intéressé reçoit sa rémunération habituelle pendant cette procédure de conciliation.

Si le Bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les 30 jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs évoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au Tribunal du travail.

Art. 18. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1). s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 17 ;
- 2). si, au terme des procédures décrites à l'article 17, la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue ;
- 3). si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

4). si le contrat de louage 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 est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions prévues par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

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 1 bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Les candidats non élus sont, en matière de protection contre le licenciement arbitraire, assimilés aux délégués syndicaux en fonction.

### *Chapitre VIII*

#### *Information et consultation du personnel Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et employeurs*

Art. 19. La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical et recevoir l'approbation des organisations syndicales.

Lorsque la délégation fait usage de ce droit, elle en informera préalablement l'employeur.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale, éventuellement assistée par les permanents syndicaux sur les lieux de travail, totalement ou partiellement pendant les temps de repos ou en cas de travail en équipes au changement des équipes.

Les réunions devront recevoir l'accord préalable de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

Art. 20. Il est convenu que le local mis à la disposition de la délégation syndicale est également accessible aux délégués permanents.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis aboutir à un accord avec la Direction pour le règlement d'un différend, les représentants permanents des organisations syndicales signataires peuvent être appelés par l'employeur ou la délégation syndicale pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise. Dans cette éventualité, la direction pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis au bureau permanent de conciliation de la Sous-commission Paritaire. Les questions qui sont à la base un litige ne sont pas mises en exécution avant la fin de la procédure de conciliation.

### <sup>IX</sup> Chapitre ~~VIII~~ Litiges

Art. 21. Au cas où il se révélerait impossible d'arriver à un accord, les parties s'engagent, avant de provoquer des suspensions de travail, de décréter la grève ou le lock-out, ou de déposer un préavis de grève ou de lock-out, à soumettre la question litigieuse à la Commission Paritaire et à demander en dernier ressort l'intervention d'un conciliateur social du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

### Chapitre IX. Formation syndicale

Art. 22. Dispositions pratiques en matière de perte de salaire :

- Equipe à la journée : matin ou après-midi (4 heures) ;

- Travail en équipes : matin ou après-midi (8 heures) paiement du poste complet.

Tous les autres cas pourraient être réglés avec souplesse et bon sens en tenant compte notamment :

- des problèmes d'organisation propres à l'entreprise ;
- du fait qu'un travailleur du poste du matin, de l'après-midi ou de nuit pourrait se trouver dans l'obligation de terminer ou de commencer une heure ou deux avant ou après l'horaire normal afin de lui permettre de rentrer chez lui pour se changer, manger, etc... ;
- dans d'autres circonstances exceptionnelles qui feraient l'objet d'une demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'organisation syndicale concernée.

Art. 23. Formation européenne des délégués syndicaux :

Une dotation de 3 718,40 EUR par an pour les formations européennes des délégués syndicaux est versée par les employeurs du bassin par le canal du Fonds Social des Carrières et Fours à Chaux du Tournaisis.

### *Chapitre ~~XI~~ Validité*

Art. 24. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra également être révisée de commun accord entre les parties. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre, moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée aux parties signataires et au Président de la Sous-commission paritaire.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Sous-commission Paritaire dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

Art. 25. La procédure de conciliation prévue à l'article 21 s'étend sur la durée de la présente convention, y compris la période de préavis de dénonciation.

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai**

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 MARS 2016  
STATUT SYNDICAL ET FORMATION SYNDICALE**

Art. 1. - La date des élections pour la délégation syndicale est arrêtée au ..... de commun accord entre la Direction et les Organisations syndicales.

Art. 2. - Les élections des délégués syndicaux du personnel sont organisées 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 accord du président ;
- c). de deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral, parmi les électeurs ;
- d). de témoins à raison de deux par liste, désignés par les organisations syndicales.

Art. 3. - La liste des ouvriers électeurs sera établie en plusieurs exemplaires afin d'en pourvoir le bureau électoral et affichée par l'employeur, quinze jours avant la date des élections. Elle restera affichée pendant tout le temps qui précédera l'élection. Toute erreur ou omission dans cette liste doit pour être réparée, être signalée au Président du bureau électoral. Les rectifications éventuelles sont portées à l'affichage. Sont électeurs, tous les travailleurs occupés depuis un mois au moins avant la date des élections.

Art. 4. - Les organisations syndicales signataires de la convention, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, feront parvenir leur liste au Président du Bureau électoral. Chaque liste a le droit de désigner, parmi les électeurs, deux témoins tant pour l'élection que pour le dépouillement.

Les organisations syndicales feront connaître le nom de leurs témoins.

Chaque liste comportera au maximum un nombre de candidats égal au nombre 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 précédant la date de l'élection au plus tard et il y aura lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Art. 6. - La liste des candidats est affichée dans l'usine par les soins du Président du bureau électoral pendant les 7 jours calendrier précédant la date de l'élection.

Cette affiche reproduit sous forme de bulletin électoral tel que déterminé ci-après, les noms des candidats, leurs prénoms, domicile.

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 syndicales et du numéro leur attribué par tirage au sort et énumérant les candidats présentés par ces organisations respectives.

Immédiatement en-dessous des indications de l'appellation et du numéro des organisations syndicales se trouvera par liste une case unique réservée au vote. Les noms des candidats de chaque liste 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'usine. Les heures de vote seront fixées de telle façon que les ouvriers de toutes les équipes puissent y participer, sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef 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 sera payé comme temps de travail. Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur seront désignés par voie de communication. Le vote est secret et se fait en isoloir. Le Président ou le Secrétaire du bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure, ils se présentent, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Art. 9. - Chaque électeur dispose <sup>d'</sup>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 indiqué, c'est-à-dire en tête une 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 trente jours, 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 Entreprise et des Comités de Sécurité et Hygiène.

Art. 13. - Il est attribué à chaque liste un nombre de délégués suppléants égal à celui des délégués effectifs, elle a obtenus, dans l'ordre de présentation sur leur liste.

Art. 14. - Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante en quatre exemplaires et porte les signatures des membres du bureau électoral et des témoins. Un exemplaire est immédiatement envoyé à la Direction, un autre à chacune des organisations syndicales et le quatrième 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 du 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.