

Landsorganisasjonen i Norge
Biblioteket

**CONVENTION
COLLECTIVE
DE BASE
1969**

(Hovedavtalen)

331.81(481)1
Over 1969
lx

CONVENTION COLLECTIVE DE BASE 1969

(HOVEDAVTALEN)

entre

d'une part, la Confédération générale du Patronat norvégien (Norsk Arbeidsgiverforening) avec toutes les associations patronales au niveau national et local ainsi que les entreprises isolées

et

d'autre part, la Confédération générale du Travail de Norvège (Landsorganisasjonen i Norge) avec toutes les fédérations et unions.

La Convention collective de base constitue la première partie de toutes les conventions collectives conclues entre la Confédération générale du Patronat norvégien et la Confédération générale du Travail de Norvège (voir observation après l'article 48).

Partie A.

Chapitre I.

Le droit d'organisation.

Article 1

La Confédération générale du Patronat norvégien et la Confédération générale du Travail de Norvège reconnaissent réciproquement la liberté d'organisation des employeurs et des salariés.

Note additionnelle :

Le Confédération générale du Patronat a proposé en 1947, en tant que 2^{ème} paragraphe de cet article 1^{er}, le texte suivant :

« Il irait par conséquent à l'encontre du principe fondamental de la coopération entre les organisations générales, si l'on cherchait à empêcher, ou à faire obstacle à, l'engagement ou l'emploi d'un salarié en raison du fait que le salarié ou l'entreprise est ou non syndiqué. »

Les négociateurs de la Confédération du Travail ont fait observer qu'ils considéraient cette addition superflue, étant donné que cette règle résulte déjà du présent article 1.

Les négociateurs de la Confédération du Patronat déclaraient que dans ces conditions ils renonçaient à leur proposition d'un nouveau paragraphe 2.

Chapitre II.

Droit et obligation de négocier.

Article 2.

1. La où il existe une convention collective, aucune cessation du travail ou autre conflit de travail ne doit avoir lieu.

Si un différend surgit concernant l'interprétation d'une convention collective ou des revendications se fondant sur une convention collective, il doit — au cas où les parties ne parviennent pas à s'entendre conformément aux alinéas 2—4 — être réglé par le tribunal du travail.

2. Les différends opposant une entreprise à ses travailleurs doivent d'abord faire l'objet d'une tentative de règlement par négociation entre l'entreprise et le représentant ou les représentants des travailleurs. Il est dressé un procès-verbal de cette négociation dont le contenu est communiqué aux parties intéressées.

Confédération générale du Travail de Norvège
Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Youngs gate 11, Oslo 1

Confédération générale du Patronat norvégien
Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.)
Kr. Augusts gate 23, Oslo 1

Arbeiderbevegelsens
Arkiv
og
Bibliotek

331.81(481)1
Over 1969

lx

ARBEIDERBEVEGELSENS
ARKIV OG BIBLIOTEK

3. Si la négociation selon l'alinéa 2 n'aboutit pas à un accord, les parties à la convention collective concernée ou, le cas échéant, les deux organisations générales peuvent convenir de poursuivre la négociation sur les lieux mêmes, après la convocation d'un responsable de chacune des organisations.

Il n'est pas permis aux organisations générales ou à leurs organisations affiliées de se mettre en contact direct avec les membres de l'autre organisation pour des questions portant sur les rémunérations et les conditions du travail sans le consentement de l'autre organisation.

4. Si l'on ne parvient pas à un accord par négociation conformément aux alinéas 2 et 3, ou si une négociation n'a pas lieu, ou s'il s'agit d'un différend entre les organisations, chacune des parties est tenue de soumettre le différend à la fédération concernée ou à la Confédération du Travail et la Confédération du Patronat ou aux organisations affiliées qui sont autorisées à cet effet par les organisations générales.
5. Les négociateurs se réunissent au plus tard 8 jour après la date à laquelle une des parties en a présenté la demande.

Chapitre III. Délégués ouvriers.

Article 3.

Dans chaque entreprise seront élus des délégués des travailleurs organisés lorsque l'entreprise ou les travailleurs en formulent la demande.

Article 4.

Dans chaque entreprise occupant jusqu'à 25 travailleurs 2 délégués ouvriers pourront être élus.

Dans les entreprises occupant :

de 26 à 50 travailleurs,	3 délégués
de 51 à 150 »	4 »
de 151 à 300 »	5 »
de 301 à 500 »	6 »
de 501 à 750 »	8 »
au-dessus de 750 »	10 »

L'élection de délégués peut, si l'on préfère, se faire par groupes. Chaque groupe de travail, reconnu comme tel par l'entreprise, et qui en moyenne compte au moins 25 travailleurs, a alors droit à un siège au comité des délégués ouvriers. Cette règle est applicable même si le nombre des délégués ainsi élus dépasse celui de l'échelle ci-dessus.

Si l'entreprise n'occupe que des travailleurs qui sont membres d'un seul syndicat et le syndicat n'a pas d'autres membres que ceux de cette entreprise, les membres de la direction de ce syndicat sont éligibles comme délégués dans la mesure où le permet cette convention.

Si les travailleurs de l'entreprise sont membres de plusieurs syndicats qui chacun à travers sa fédération adhère à la Confédération du Travail, ces travailleurs peuvent tenir des réunions communes (réunions d'entreprise) où ils élisent le président du comité des délégués ouvriers. Ce dernier peut alors être élu en plus des délégués autrement élus.

L'élection doit être l'expression fidèle de la volonté de la majorité des travailleurs organisés.

Note additionnelle :

Si une entreprise occupe certains travailleurs qui sont membres d'organisations non affiliées à la Confédération du Travail, le calcul du nombre des délégués ouvriers doit se baser sur le nombre des travailleurs de

l'entreprise moins le nombre de ceux qui sont membres de ces organisations.

Article 5.

Les délégués ouvriers doivent être élus parmi les travailleurs de l'entreprise dont la capacité et l'expérience sont reconnues et qui sont bien au courant des conditions de travail dans l'entreprise. Ils doivent, autant que possible, être élus parmi les travailleurs qui ont été au service de l'entreprise pendant les deux dernières années. Les délégués doivent avoir plus de 21 ans. Toutefois, les travailleurs au-dessous de 19 ans peuvent, parmi le nombre mentionné à l'article 4, élire un délégué qui peut avoir moins de 21 ans.

Observation :

Si l'une des parties trouve qu'une élection a eu lieu en contravention à ces dispositions, les organisations générales peuvent être saisies du litige. Les organisations générales peuvent aussi examiner la question d'une adaptation de ces règles dans le cas où la majorité des travailleurs sont au-dessous de 19 ans.

Chaque élection porte sur une année civile.

Si un délégué cesse de travailler dans l'entreprise, il cesse également d'exercer ses fonctions de délégué.

L'entreprise doit être avisée par écrit dans les 8 jours des noms des élus et du président du comité des délégués ouvriers. Un travailleur ne peut prétendre être reconnu comme délégué avant qu'une telle communication n'ait été reçue. Jusqu'à ce que l'entreprise soit avisée de nouvelles élections, les personnes précédemment élues continuent à être considérées comme délégués.

Note additionnelle :

Les négociateurs de la Confédération du Patronat ont proposé en 1947 l'inclusion de la disposition suivante :

« Les travailleurs ne pourront pas élire d'autres personnes pour les représenter que les membres du comité des délégués ouvriers lorsqu'il s'agit d'affaires qui sont du ressort de ce comité. »

Les négociateurs de la Confédération du Travail ont attiré l'attention sur une décision du Congrès de la Confédération datant de l'année 1925 et qui était toujours en vigueur et dont la teneur est comme suit :

« ... Il est interdit de créer une organisation particulière, cellule, groupe ou comité d'action qui a pour but de mettre hors fonction les instances régulièrement constituées et élues au sein du mouvement syndical ou qui cherche à promouvoir des buts qui ne sont pas ceux du mouvement syndical ... »

Les négociateurs de la Confédération du Travail, en se référant à la décision précitée, émettaient l'avis que l'inclusion dans la Convention collective de base de la clause proposée était superflue.

Eu égard à cette déclaration, les négociateurs de la Confédération du Patronat ont retiré leur proposition.

Chapitre IV.

Déclaration conjointe des organisations générales relative aux comités des délégués ouvriers.

La Confédération du Patronat et la Confédération du Travail sont convenues qu'il est d'une importance capitale que des relations harmonieuses s'établissent sur le lieu du travail, que la coopération entre les représentants de l'entreprise et ceux des travailleurs puisse se poursuivre sous des formes

rationnelles et satisfaisantes, et que les délégués ouvriers soient mis en mesure d'accomplir d'une manière efficace leurs tâches selon la Convention collective de base et en tant que représentants de leur organisation dans l'entreprise.

Tenant compte de ce fait, les organisations générales sont convenues de ce qui suit :

1. Dans les entreprises où les fonctions de délégué ouvrier, en raison de l'importance et du caractère technique de l'entreprise, du système de rémunération prévu dans la convention collective, etc., sont particulièrement onéreuses (demandent beaucoup de temps) on peut examiner sur le plan local la question de savoir si le travail des délégués ouvriers puisse être facilité en mettant à leur disposition un local approprié dans l'entreprise.
2. Dans de telles entreprises on peut également examiner la question de savoir, si le président du comité des délégués ouvriers pourrait recevoir une rémunération au-delà de ce qui est prévu à l'article 8, paragraphe 1, 2^{ème} alinéa.

Lors de tels examens sur le plan local les parties peuvent consulter leurs organisations respectives.

Les organisations générales soulignent l'importance qu'elles attachent à ce que tant les salariés que l'entreprise soient représentés par les personnes le mieux qualifiées pour discuter des questions relatives à leur coopération. Les organisations générales, dans leurs domaines respectifs, s'efforceront par la diffusion d'informations et l'organisation de cours de faire en sorte que leurs représentants soient le mieux qualifiés possible pour l'accomplissement de leurs tâches d'après la Convention collective de base.

Les droits et obligations reciproques de l'entreprise et des délégués des travailleurs.

Article 6.

1. Les délégués ouvriers dans l'entreprise sont reconnus comme les représentants et les porte-parole des travailleurs organisés.

Les délégués ouvriers, de même que l'employeur et la personne qui traite en son nom avec les travailleurs, doivent faire au mieux pour maintenir de façon permanente une coopération harmonieuse sur le lieu du travail. Cela s'applique au travail même, aux discussions entre l'entreprise et les délégués ouvriers, à la transmission de renseignements tant aux organisations qu'aux ouvriers, et au comportement général envers l'organisation de l'autre partie.

Il en est de même pour l'exercice d'autres fonctions relevant de la charge de délégué ouvrier.

2. Les délégués ouvriers ont qualité pour prendre en charge et chercher à résoudre à l'amiable les griefs que, à titre individuel, les travailleurs estiment avoir à l'encontre de l'entreprise, ou que l'entreprise estime avoir à l'encontre des travailleurs.

La direction de l'entreprise doit informer le comité des délégués ouvriers et, le cas échéant, les délégués dans le département de l'entreprise auquel ils seront affectés, de l'engagement de nouveaux travailleurs et faire connaître à ceux-ci les noms des délégués.

Dans les entreprises très importantes les informations mentionnées ci-dessus peuvent être données lors de réunions d'introduction auxquelles la direction, à des intervalles appropriés, convoque les nouveaux travailleurs et au cours desquelles ceux-ci sont renseignés par la direction et les délégués ouvriers sur l'entreprise et sur les organisations professionnelles.

3. Les délégués ouvriers peuvent prendre des engagements liant les travailleurs pour des questions intéressant l'ensemble des travailleurs ou des groupes de travailleurs dans la mesure où la convention collective ne s'y oppose. On suppose que les délégués ouvriers, s'ils le jugent nécessaire, soumettent la question à leurs camarades de travail avant qu'ils arrêtent leur point de vue. L'entreprise doit recevoir une réponse sans délai injustifié.

Observation :

Lorsque les délégués ouvriers, dans des circonstances particulières, concluent, au nom des travailleurs, un accord avec l'employeur pour récupérer une journée de travail en travaillant des heures supplémentaires les autres jours, les règles relatives aux heures supplémentaires de travail sont applicables, à moins que les parties n'aient pris une autre décision par commun accord.

4. Tout comme l'employeur, les délégués ouvriers doivent veiller à ce que les obligations incombant aux parties d'après la convention collective, le règlement de travail, et la législation sur la protection des travailleurs soient observées dans la mesure où cette tâche n'est pas expressément confiée à d'autres organismes.

Il est ainsi inconciliable avec les devoirs des employeurs et des délégués ouvriers d'inciter ou prendre part à un conflit illégal.

Article 7.

1. Lorsque les délégués ouvriers désirent soulever une question, ils doivent s'adresser directement à l'employeur ou à son représentant sur le lieu du travail.
2. Le président ou, à défaut, le vice-président ou bien le secrétaire du comité des délégués ouvriers doit avoir accès aux divers départements (établissements) de l'entreprise dans la mesure nécessaire pour l'exercice de ses fonctions de délégué. Ils doivent au préalable prendre soin d'avertir leur supérieur immédiat de la raison qui les oblige à quitter le lieu du travail, et devront, en outre, autant que possible, informer le chef d'atelier dans le département qu'ils visitent des contacts qu'ils y désirent prendre.
3. Les autres délégués ouvriers devront également pouvoir exercer leurs fonctions de délégué sans entraves. Avec le consentement de leur supérieur immédiat ils pourront à cet effet quitter le lieu du travail.
4. Lorsque des questions d'une importance particulière portant sur les rémunérations ou les conditions de travail de l'entreprise concernée réclament un examen immédiat, le comité des délégués ouvriers doit pouvoir se réunir pendant les heures de travail à moins que d'importantes considérations liées à la production ne s'y opposent.
5. Lorsque des représentants de la Confédération du Travail ou d'un syndicat qui a conclu une convention collective avec l'entreprise désirent y avoir accès pour traiter de questions se référant à la convention, ils y auront accès après que la direction de l'entreprise en a été avertie. Ceci ne porte pas atteinte aux dispositions de l'article 2, paragraphe 3, alinéa 2.
6. Congé ne doit pas, sans raison valable, être refusé aux délégués ouvriers dans l'entreprise ni aux salariés exerçant des fonctions dans le mouvement syndical lorsqu'ils sont convoqués par leur organisation pour participer à des réunions et négociations, ou à des cours ou des activités d'information, y compris participation en tant que membres à des délégations professionnelles.

Lorsque des travailleurs cherchent une formation nécessaire pour se qualifier comme délégués ouvriers mentionnés ci-dessus, ils doivent également être accordés congé dans une mesure raisonnable pour participer à des cours ou d'autres activités d'information.

7. Tous les représentants sont tenus de prendre garde que la production souffre le moins possible et que la marche régulière de machines spécialisées soit autant que possible maintenue.

Note additionnelle :

En réponse à une question posée les négociateurs de la Confédération du Travail ont fait savoir que les réunions et négociations dont il pourrait être question d'après l'article 7, paragraphe 6 étaient les suivantes : Réunions de la Direction Générale et du Comité du Contrôle, assises nationales, congrès, négociations pour renouvellement des conventions, réunions de négociation conformément à l'article 2 de la Convention collective de base.

Article 8.

1. Lors de négociations avec les délégués ouvriers l'employeur peut soit conduire celles-ci personnellement soit se faire représenter par une personne qu'il nomme parmi le personnel de la direction de l'entreprise. L'employeur ou son remplaçant peut inviter d'autres membres de la direction de l'entreprise à participer à la négociation. Après consultation avec l'employeur les délégués ouvriers peuvent convoquer des représentants des travailleurs qui font l'objet de la négociation.

Pour la durée de réunions convoquées à des fins de négociation conformément à l'article 2, paragraphe 2 de la Convention collective de base, les délégués ouvriers doivent être rémunérés comme pour jours de fête et le 1^{er} et le 17 mai (arrangement A). Il en est de même de réunions à des fins de négociation conformément à l'article 2, paragraphe 3 de la Convention collective de base, lorsque les réunions ont lieu dans l'entreprise.

(Pour les entreprises qui observent d'autres règles de rémunération pour jours de fête et pour le 1^{er} et le 17 mai, un accord spécial est à conclure.)

Observation :

Il est admis par les parties que, à l'ordinaire, pas plus de 3 délégués ne participent aux négociations pour résoudre des différends. Il est également admis par les parties que des règles spéciales pour la rémunération des délégués peuvent être fixées pour chaque entreprise.

La rémunération ci-dessus doit également être payée pour les réunions conformément à l'article 9 de la Convention collective de base — pour réunions de comités d'entreprise, comités d'établissement, conférences d'entreprise et comités de coopération d'après la partie B de la Convention collective de base — aussi bien que pour réunions des comités de sécurité.

La même rémunération est également allouée dans les cas où il est nécessaire d'accorder un congé au président et/ou au secrétaire du comité d'entreprise pour leur permettre d'exercer leurs fonctions.

2. L'employeur doit toujours avoir présent à l'entreprise un responsable auquel peuvent s'adresser les délégués ouvriers. L'employeur doit informer le comité des délégués ouvriers par écrit des noms du responsable et de son remplaçant. Si le représentant de l'employeur ne peut prendre posi-

tion immédiatement sur les questions qui lui sont soumises parce qu'il est nécessaire de les examiner de plus près, il est tenu de donner sa réponse sans délai injustifié.

Article 9.

La Confédération du Patronat et la Confédération du Travail ont formulé dans les parties A et B de la Convention collective de base des dispositions visant à organiser le travail en vue d'une coopération entre l'entreprise et les salariés. Pour chaque salarié il est d'une importance capitale qu'il existe des liens réels de solidarité entre lui et l'entreprise, et de tels liens sont également nécessaires pour assurer une production efficace. Pour créer un tel sentiment de solidarité il est important de disposer de méthodes appropriées pour la discussion de problèmes communs ou pour une information réciproque sur toute question présentant un intérêt tant pour l'entreprise que pour le personnel. La mise en place de méthodes de coopération devra permettre aux salariés, grâce à leur expérience et leur expertise, de contribuer à accroître l'efficacité de la production et d'en réduire le coût, améliorer la capacité de concurrence de l'entreprise et créer ainsi les conditions économiques propres à assurer de bonnes et sûres conditions de travail pour le bien tant de l'entreprise que des salariés eux-mêmes.

1. Les organisations générales sont convenues qu'il est important, afin de renforcer la coopération et la confiance au sein de chaque entreprise, que la direction de celle-ci tienne les délégués ouvriers informés de la situation où elle se trouve tant du point de vue économique que de celui de la production et aussi en ce qui concerne ses perspectives d'avenir. Elle doit également fournir des informations sur les conditions générales de rémunération au sein de l'entreprise.

Il est également important que les salariés soient tenus informés des conditions qui concernent directement le lieu et la marche du travail. La direction de l'entreprise doit par conséquent discuter avec les délégués ouvriers (le comité de négociation) — et le cas échéant avec les délégués dans les divers départements (établissements) de l'entreprise — des questions portant sur l'activité courante et sur les modifications d'une certaine importance envisagées dans le processus et les méthodes de production et dans les conditions du travail. De telles discussions doivent avoir lieu à des intervalles réguliers et au moins une fois par mois, à moins que dans l'entreprise concernée les parties ne décident autrement par commun accord.

Observation :

Par le terme « département » ou « établissement » employé ci-dessus, on entend un département indépendant qui a sa propre direction autorisée à prendre des décisions pour les questions intéressant le département concerné. La direction de l'entreprise doit discuter avec les délégués ouvriers la question de savoir dans quelle mesure il existe de tels départements dans l'entreprise. En l'absence d'accord, la question peut être soumise au Conseil de coopération.

Note additionnelle :

Les discussions qui doivent avoir lieu conformément à l'article 9, paragraphe 1, peuvent être combinées avec les réunions mentionnées aux articles 31 et 38 dans la partie B, mais cela ne doit pas porter atteinte aux droits des délégués ouvriers selon la partie A.

2. La direction de l'entreprise doit le plus tôt possible examiner avec les

délégués ouvriers (le comité de négociation) les plans de développement, de compression ou de modifications présentant un intérêt considérable pour les salariés et leurs conditions de travail.

En ce qui concerne les questions intéressant l'emploi et les conditions de travail des salariés, on doit réserver à ceux-ci la possibilité de présenter leurs points de vue par la voix de leurs délégués avant la mise en œuvre des décisions de l'entreprise. Dans les cas où la direction de l'entreprise n'estime pas pouvoir tenir compte des arguments des délégués ouvriers, elle est tenue de donner ses raisons. Ces discussions feront l'objet d'un procès-verbal qui doit être signé des deux parties.

Si l'entreprise au cours d'une réduction des effectifs juge devoir déroger à la règle d'ancienneté et les délégués ouvriers estiment que cette manière de procéder ne repose pas sur des critères objectifs, la question peut faire l'objet de négociations entre les organisations. Si les délégués ouvriers au plus tard 3 jours après la réunion font savoir à l'entreprise qu'ils souhaitent de telles négociations, les licenciements sont différés jusqu'à ce que des négociations entre les organisations ont eu lieu.

3. Dans les entreprises qui sont la propriété d'une société anonyme une réunion entre le conseil d'administration et les délégués ouvriers doit être tenue une fois par an ou aussi souvent qu'une des parties en exprime le désir, à moins que les deux parties dans l'entreprise ne se mettent d'accord sur un autre arrangement. Le but de ces réunions est de renforcer la coopération et la confiance réciproques en examinant les questions qui présentent un intérêt pour l'entreprise et les salariés.

La personne qui est chargée de la direction de l'entreprise au jour le jour, ou son remplaçant, participe à ces réunions. Il convoque les parties et organise les réunions. Ces réunions ne doivent pas porter atteinte aux méthodes habituelles pour résoudre les différends, — voir l'article 2 de la Convention collective de base. A ces réunions des procès-verbaux sont dressés et signés des deux parties.

Observation :

Les parties se rendent compte qu'il ne sera pas toujours pratique que tous les membres du conseil d'administration et tous les délégués ouvriers participent aux réunions ci-dessus mentionnées, mais il doit y avoir de chaque côté une représentation suffisante pour que soit atteint l'objectif visé par l'institution de cet organisme.

Article 10.

Si un délégué ouvrier manque gravement à ses obligations d'après la Convention collective de base, la Confédération du Patronat peut insister auprès de la Confédération du Travail pour qu'il se démette de ses fonctions de délégué. Si la Confédération du Travail n'admet pas le bien-fondé de la demande, le tribunal du travail statuera. Si en conséquence le délégué ouvrier doit se retirer, les travailleurs sont tenus d'élire immédiatement un nouveau délégué.

Au cas où c'est un représentant de l'entreprise qui a gravement manqué aux obligations découlant de la Convention collective de base, la Confédération du Travail peut soulever auprès de la Confédération du Patronat la question de savoir s'il doit conserver ses fonctions de représentant de la direction de l'entreprise auprès des travailleurs, cf. l'article 8.

Article 11.

On ne peut licencier ou mettre en congé un délégué ouvrier ou un préposé aux mesures de protection sans raisons valables. Lorsque l'employeur dans un cas individuel procède au licenciement d'un délégué ouvrier ou d'un

preposé aux mesures de protection il doit le faire avec un préavis de 4 semaines, à moins que la loi sur la protection des travailleurs ou la convention collective ne prévoient un préavis plus long. Si la Confédération du Travail fait valoir que le licenciement est injustifié, il ne doit prendre effet avant que le tribunal du travail n'ait statué. Il faut, toutefois, que le tribunal soit saisi du litige au plus tard un mois après la réception de la notification du licenciement.

Si le licenciement est motivé par le manqué de travail, le préavis aux délégués ouvriers ou aux préposés aux mesures de protection sera le même qu'aux autres travailleurs. Lorsque des licenciements sont effectués par suite de manque de travail, on doit prendre en considération en plus de l'ancienneté et d'autres circonstances dont il semble naturel de tenir compte, la situation particulière qu'occupent dans l'entreprise les délégués ouvriers et les préposés aux mesures de protection.

Avant que l'employeur licencie un délégué ouvrier ou un préposé aux mesures de protection, il doit avertir les autres délégués ouvriers (le comité de négociation). Ces derniers doivent être informés du motif de l'employeur, à moins que le délégué ou le préposé concerné ne s'y oppose ou que la communication du motif ne cause offense à une tierce personne.

Si une entreprise dans les 3 mois précédant son adhésion à la Confédération du Patronat a licencié des délégués ou d'autres travailleurs, et l'opinion a été soutenue que les licenciements ont eu pour motif une revendication de la part des travailleurs que l'entreprise conclue une convention collective avec ceux-ci, un différend portant sur l'éventuelle réintégration des travailleurs ou le maintien du licenciement doit être examiné conformément aux dispositions de la Convention collective de base.

De la même manière sont examinés les différends portant sur les licenciements de délégués ou préposés aux mesures de protection effectués à l'occasion de la cession ou de la réorganisation d'une entreprise conformément à la législation sur les sociétés dans les cas où la Confédération du Travail soutient que les licenciements sont effectués en contravention à l'article 1 de la Convention collective de base.

Chapitre V.

Préavis pour accords particuliers.

Article 12.

1. Les accords particuliers relatifs aux rémunérations et conditions de travail conclus entre la direction de l'entreprise et les délégués ouvriers lient les parties jusqu'à l'expiration du préavis prévu pour la dénonciation qui doit être effectuée par document écrit. Cela n'est, toutefois, pas le cas si l'accord particulier est en conflit avec la convention collective qui par l'entremise des organisations a été conclue pour l'entreprise.
2. Si l'accord particulier a une durée déterminée, il peut être dénoncé avec un préavis d'au moins une semaine, à moins que l'accord particulier ou la convention collective ne contienne une disposition contraire. S'il n'est pas dénoncé à son expiration, il demeure en vigueur pour un mois à la fois avec le même préavis.
3. S'il est stipulé ou entendu que l'accord particulier a une durée indéterminée, il peut être dénoncé à n'importe quel moment avec préavis d'au moins une semaine, à moins que l'accord particulier ou la convention collective ne stipule autrement.

La disposition du paragraphe 3, alinéa 1, n'est pas applicable lorsqu'il est convenu ou entendu qu'un accord particulier sera valable pour la durée de la convention collective applicable à l'entreprise.

Si à l'occasion d'une révision ordinaire d'une convention collective il

- n'est pas convenu d'abroger ou modifier un tel accord particulier, il demeure en vigueur aussi pour la période conventionnelle suivante.
4. Lorsqu'un accord particulier vient à expiration alors que la convention collective reste en vigueur entre les parties, les matières couvertes par l'accord particulier sont réglées par les dispositions de la convention collective.

Chapitre VI.

Questions relatives à l'emploi.

Article 13.

Les salariés ne sont pas tenus de travailler sous la direction de ou avec des personnes qui se sont conduites d'une façon si inconvenante qu'il serait légitime, d'après les normes sociales courantes, d'exiger qu'on les écarte. Si un différend surgit à ce propos, il ne doit pas donner lieu à une cessation du travail ou à une autre forme de conflit de travail. Une négociation doit être entamée conformément aux dispositions de l'article 2, et si l'on ne parvient pas à un accord, le différend est tranché par le tribunal du travail.

Article 14.

1. La mise en congé des effectifs est autorisée :
- Lorsque les parties ont conclu un accord à cet effet conformément à l'article 6, paragraphe 3.
 - Lorsque sont survenus les événements imprévus dont fait état la loi relative à la protection des travailleurs.
 - Lorsqu'un conflit impliquant une partie des salariés de l'entreprise a pour résultat que d'autres salariés ne peuvent être employés d'une manière rationnelle.
 - Lorsque des raisons bien fondées y obligent l'entreprise.
 - Lorsqu'une convention collective ou la coutume suivie dans l'entreprise l'autorise.
2. a) Lorsqu'une mise en congé est signifiée, il faut donner par document écrit un préavis de 14 jours à compter de la fin de la journée du travail au jour où le congé a été annoncé. Toutefois, pour les mises en congé d'après 1 b), le préavis est de 2 jours, — en cas d'incendies de 14 jours.
- b) Les préavis mentionnés sous a) ne sont pas applicables si un accord ou le règlement de travail autorise l'application d'un préavis plus court.
- Les préavis sont non plus applicables lorsque la mise en congé est causée par un conflit en contravention à la convention collective dans une autre entreprise ou dans l'entreprise même. Toutefois, l'entreprise est aussi dans ces cas tenue de donner le préavis qui est possible.

Observation :

Les règles du paragraphe b), alinéa 2, sont seulement applicables lorsque le conflit a pour conséquence que d'autres salariés ne peuvent être occupés d'une manière rationnelle dans le même département ou à d'autres travaux dans l'entreprise.

- c) En cas d'absences non légitimées d'une telle ampleur qu'elles privent l'entreprise de la possibilité d'occuper les salariés d'une manière qui est économiquement justifiée dans le même département ou à d'autres travaux dans l'entreprise, les préavis sous a) ne sont non plus applicables.

3. Avant de lancer un préavis de congé, les délégués ouvriers doivent être

consultés conformément à l'article 9. Il en est de même, si l'entreprise lors d'une réintégration après un congé a l'intention de suivre d'autres règles que celles suivies lorsque les mises en congé furent effectuées.

Lorsque d'après les règles du paragraphe 2 un délai doit être accordé aux salariés avant que les congés ne deviennent effectifs, le délai ne commence à courir qu'après qu'une telle consultation a eu lieu.

- Si c'est possible, le préavis doit indiquer la durée vraisemblable du congé.
- Le préavis à l'occasion d'un conflit dans l'entreprise (1 c) doit dans la mesure du possible indiquer quels sont les salariés qui, le cas échéant, seront affectés par le congé, et chaque salarié congédié doit recevoir des informations précises aussi longtemps que possible.
- Si l'entreprise effectue des mises en congé sans observer les délais-congé mentionnés sous b) elle doit payer aux salariés leurs revenus habituels jusqu'à l'expiration du préavis. Lors de congés d'après 1 b) sont payés les salaires horaires ordinaires.
- Lorsque les salariés sont mis en congé, l'employeur doit sur demande leur donner une attestation écrite. L'attestation doit indiquer la raison du congé et, si possible, sa durée vraisemblable.
- Lorsque les salariés ont été mis en congé conformément à ces dispositions, ils demeurent rattachés à l'entreprise et ont le droit et l'obligation de reprendre le travail dans l'entreprise aussi longtemps que l'engagement n'a pas été formellement dénoncé d'après les règles en vigueur. Si l'entreprise met fin à l'engagement au cours de la période de congé, elle est redevable au salarié de son salaire pour le délai-congé applicable à la situation alors existante. Si l'entreprise le désire, le salarié est tenu de travailler pour l'entreprise durant ce délai-congé, à moins qu'il ne soit employé chez un autre employeur. Si un salarié, dont l'engagement n'a pas été dénoncé au cours de la période de congé, n'est pas réintégré après l'expiration de celle-ci, l'entreprise est obligée de lui payer son salaire pour le délai-congé applicable en l'espèce.

Observations :

- Les dispositions de l'article 14 ne s'appliquent pas aux salariés engagés et mis en congé dans les industries typiquement saisonnières. Lorsque le manque de travail, de matières premières ou de moyens de production a pour conséquence que ces salariés sont mis en congé sans avoir reçu le préavis habituel, ils demeurent également rattachés à l'entreprise. Ils ont par conséquent le droit et l'obligation de reprendre le travail dans l'entreprise aussi longtemps que l'engagement n'a pas été formellement dénoncé.
- Lorsqu'un salarié est mis en congé d'après les règles de l'article 14, l'obligation d'assurance-maladie demeure effective, tant pour l'employeur que pour le salarié, aussi longtemps que cette obligation demeure effective d'après les règles de la loi sur l'assurance-maladie. L'obligation n'est applicable que pour autant que le salarié n'a pas un autre travail soumis à l'obligation d'assurance-maladie.
- Les dispositions de l'article 14 n'empêchent pas que l'employeur ou le salarié mette fin à l'engagement conformément aux dispositions autrement en vigueur.
- Les dispositions de l'article 14, paragraphe 8, ne réglementent pas la responsabilité pour dommages que peut encourir un employeur par suite de mises en congé effectuées.
- Les dispositions du paragraphe 2 n'entraînent aucune modification de la faculté coutumière de l'entreprise de mettre ses effectifs en congé en raison d'empêchements climatiques.

- (6) Lorsque cela est possible sans porter atteinte à des aspects importants de la production, les salariés devront dans la mesure du possible bénéficier d'un congé pour leur permettre d'exercer des fonctions publiques (tant sur le plan de l'Etat que sur celui des pouvoirs locaux). Cette règle n'est pas applicable lorsque l'exercice de ses fonctions peut se faire en dehors des heures de travail.

Article 15.

A défaut d'autre accord — par exemple conformément aux dispositions de l'article 6, 3 — les règles suivantes sont applicables dans le cas de modifications dans la répartition des heures de travail à la suite de restrictions générales dans la fourniture d'énergie électrique :

1. Dans les cas où les heures de travail d'une entreprise pour cette raison subissent une modification, il ne sera payé aucun supplément entre six heures et vingt heures. Pour travail qui a lieu en dehors de ces heures il sera payé un supplément au salaire ordinaire de 20 %.
2. L'entreprise est tenue d'effectuer une modification des heures de travail si par ce moyen on peut maintenir l'activité pour une durée moyenne minimum de 30 heures par semaine dont au moins 4 heures par jour. Cette obligation de l'entreprise peut être terminée avec un préavis d'une semaine.

Observation :

Ces dispositions ne sont pas directement applicables au régime de travail par postes. Lorsqu'il y a modification de la répartition des heures de travail pour ce genre de travail, il convient que chaque entreprise recherche un accord avec ses salariés. Toutefois, les organisations générales supposent que les directives des paragraphes 1 et 2 sont prises comme bases pour ce qui concerne le travail au régime de postes.

Chapitre VII.

Le premier et le 17 mai.

Article 16.

A défaut d'autre stipulation dans une convention collective, les dispositions de la loi et des règlements relatives au 1^{er} et au 17 mai s'appliquent, à la place de disposition conventionnelle, aux personnes qui en relèvent.

Chapitre VIII.

Certificat de travail à la fin de l'engagement.

Article 17.

Lorsqu'un salarié, ayant observé les préavis légaux, quitte une entreprise, que ce soit de sa propre initiative ou qu'il soit licencié, et quelle qu'en soit la raison, il doit être fourni d'un certificat montrant la durée de son travail dans l'entreprise.

Le certificat doit indiquer :

- a) Le nom, et l'année et la date de naissance .
- b) La date de son entrée dans l'entreprise.
- c) La date de la fin de l'engagement (sans en donner la raison).
- d) Le caractère du travail.
- e) Le salaire au moment où il a quitté le travail.
- f) La dernière période de vacances.

Un salarié qui a été licencié a également droit à un certificat de travail à la fin de l'engagement, mais l'employeur peut dans ce cas, sans mention-

ner la raison, indiquer sur le certificat que la salarié a été licencié. Si le salarié concerné le désire, l'employeur devra dans ce cas consulter au préalable les délégués ouvriers.

Chapitre IX.

Nouveaux membres de la Confédération du Patronat et de la Confédération du Travail.

Article 18.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises qui deviennent membres de la Confédération du Patronat au cours d'une période conventionnelle ou qui au cours d'une telle période commencent une activité qui n'est couverte par aucune convention collective :

1. Ces entreprises entrent dans la convention collective pour entreprises de la même nature si la Confédération du Patronat ou la Confédération du Travail le demande. Un différend au sujet de la question de savoir s'il s'agit d'une entreprise de la même nature est tranché par le tribunal du travail. En jugeant de la nature de l'entreprise, compte devra être tenu de son activité et ses conditions de travail ainsi que du caractère et de l'exécution du travail qui, le cas échéant, relèvera de la convention. La désignation de l'entreprise n'est pas décisive, le but primaire devant être de la placer sous la convention collective qui, au point de vue de la production, lui est la plus rapprochée.

Si une entreprise, au moment de l'adhésion, est liée par un accord (dans la suite nommé accord particulier) celui-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'on y ait mis fin.

2. Une demande faite conformément au paragraphe 1^{er} doit être présentée par la Confédération du Patronat en même temps qu'elle informe la fédération concernée que l'entreprise a été accueillie par elle comme membre ou au moment où elle dénonce l'accord particulier ou bien au plus tard 14 jours après que le syndicat a eu communication de la dénonciation de l'accord particulier. Une demande faite conformément au paragraphe 1^{er} doit être présentée par la Confédération du Travail ou par la fédération concernée au plus tard 14 jours après réception de l'avis de la Confédération du Patronat qu'elle a admis l'entreprise comme membre, ou lorsque l'accord particulier en vigueur pour l'entreprise est dénoncé par la fédération concernée ou bien au plus tard 14 jours après réception par la fédération de la dénonciation de l'accord particulier. Toutefois, les deux parties peuvent, avec les mêmes délais, demander une prolongation du délai d'un mois. Du moment qu'une demande pour application d'une convention a été présentée dans les délais voulus, les deux parties pourront ultérieurement demander également l'application d'autres conventions.
3. Dans les cas où il est possible d'invoquer plusieurs conventions collectives conclues entre les organisations, elles doivent être invoquées dans l'ordre hiérarchique suivant :
 - a) convention collective de portée nationale,
 - b) convention collective pour groupes d'entreprises dans la ville ou le district où est située l'entreprise nouvellement admise,
 - c) convention collective pour une seule entreprise dans la même localité,
 - d) autre convention collective pour entreprise de la même nature.

On peut déroger à cet ordre lorsque cela est nécessaire pour placer l'entreprise sous la convention où elle appartient, compte tenu de l'ensemble des conventions conclues entre les organisations générales. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur la question de savoir quelle convention est applicable, cette question est décidée par une commission arbitrale composée d'un représentant de chacune des parties et d'une

tierce personne neutre qui — à défaut d'accord entre les parties — est nommée par le médiateur national pour conflits de travail.

4. Dans les cas où les taux de salaire de la convention en question (salaire par heure, jour, mois ou salaire en pour cent ou à la tâche) ne sont pas directement applicables, des négociations doivent s'entamer conformément à l'article 2. Faute d'accord, le différend est tranché par une commission composée comme stipulé au paragraphe 3 ci-dessus.

Il en est de même dans les cas où la convention n'a pas de taux de salaire pour certaines catégories dans l'entreprise nouvellement admise, ou dans le cas où des circonstances particulières dans l'entreprise nécessitent l'adoption de dispositions qui ne se trouvent pas dans la convention à appliquer. La fixation des salaires se fait conformément à l'article 19, 2.

5. Si au moment de l'admission d'une entreprise il y a dénonciation des emplois à l'appui d'une demande qu'une convention soit conclue pour l'entreprise, ou si une médiation a été décidée, une commission d'arbitrage peut décider que paiement soit fait — soit au total soit en partie — à titre d'arriérés pour travail effectué dans l'intervalle, conformément aux taux de salaires fixés pour l'entreprise. Lorsqu'il s'agit de l'établissement d'une nouvelle convention pour l'entreprise, le paiement d'arriérés ne peut, toutefois, être réclamé pour une période plus éloignée qu'un mois après la présentation par écrit d'une proposition de convention par l'organisation ouvrière.

S'il s'agit de la révision d'une convention antérieure pour l'entreprise, le paiement d'arriérés ne peut être réclamé qu'à partir de l'expiration de la convention précédente.

6. Si les travailleurs dans une entreprise nouvellement admise ont bénéficié de certains avantages, qui selon la coutume ne sont pas réglés par convention, et dont on n'a pas tenu compte lorsqu'on a fixé les rémunérations et les conditions de travail, les travailleurs peuvent continuer de bénéficier de ces avantages aussi longtemps qu'ils demeurent au service de l'entreprise. La Confédération du Patronat peut, toutefois, exiger la suppression aussi de tels avantages là où il existe des conditions particulières. Si à ce propos un différend surgit qui ne se laisse pas résoudre conformément à l'article 2, il doit être tranché par voie de commission conformément au paragraphe 3 ci-dessus.

Si la convention à appliquer à une entreprise nouvellement admise contient des dispositions prévoyant le maintien d'avantages au-delà de ceux stipulés dans la convention, ces dispositions n'impliquent pas un droit pour les travailleurs d'exiger le maintien d'avantages au-delà de ce qui est indiqué plus haut, un différend éventuel devant être réglé par voie de commission.

Observation :

Exemples d'avantages qui, selon la coutume, ne sont pas réglés par convention sont : médecines gratuites, scolarisation gratuite pour les enfants des salariés, ou congés payés pour l'exercice de fonctions publiques.

Article 19.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés qui entrent comme membres de la Confédération du Travail au cours d'une période conventionnelle :

1. Lorsque s'effectue une nouvelle organisation des effectifs dans une entreprise qui est liée par une convention, et le travail de ces effectifs a lieu dans un endroit auquel la convention s'applique mais sans qu'elle soit applicable à leur égard, chacune des parties peut exiger qu'une négocia-

tion ait lieu concernant les salaires et conditions de travail des travailleurs affectés par la réorganisation conformément à l'article 2. Si l'on ne parvient pas à un accord, le différend doit être réglé par une commission composée comme indiqué à l'article 18, 3.

2. Lorsque la convention ne stipule pas des taux de salaire pour ces travailleurs, la commission dans sa décision doit, dans la mesure où cela semble naturel, tenir compte :

- a) des salaires et conditions de travail stipulés par la convention pour les autres travailleurs de l'entreprise,
- b) du rapport des salaires conventionnels applicables à des groupes de travailleurs comparables employés dans des conditions similaires dans d'autres entreprises auxquelles s'applique une convention collective conclue entre les organisations générales,
- c) du niveau général des salaires pour les groupes en question dans d'autres conventions collectives conclues entre les organisations générales.

Observation :

Le terme « travailleur » employé dans cet article ne comprend pas les organisateurs du travail faisant partie des cadres.

Chapitre X.

Conflits.

Article 20.

Licenciements collectifs.

Lors de la révision des conventions collectives, ou lors de la notification d'un arrêt de travail d'après la loi sur les conflits de travail, la Confédération du Patronat et la Confédération du Travail accepteront comme dénonciation valable des emplois par les salariés une notification échangée entre les deux organisations ou entre les fédérations nationales et syndicats affiliés lorsque l'organisation générale en a été avisée. Les deux parties s'engagent à faire ces notifications avec un préavis d'au moins 14 jours.

La dénonciation des emplois doit dans sa forme et contenu être conforme aux dispositions de l'article 28 de la loi sur les conflits de travail.

Les apprentis sous contrat ne sont pas compris dans une dénonciation collective d'après l'article 20, alinéa 1, à moins qu'ils ne soient expressément mentionnés dans la notification qui doit être échangée entre les organisations.

Lorsqu'ils ne sont pas compris dans la dénonciation des emplois, les apprentis doivent continuer leur apprentissage pendant l'arrêt du travail. L'entreprise doit dans la mesure du possible poursuivre la formation comme d'habitude.

S'il n'est plus possible, par suite de l'arrêt du travail, de poursuivre la formation d'une manière rationnelle, les apprentis peuvent être mis en congé pour la durée de l'arrêt avec un préavis d'au moins 7 jours.

Pour les apprentis qui sont mis en congé conformément à l'alinéa précédent la question de savoir s'il y a lieu de prolonger l'apprentissage en raison de l'arrêt du travail est décidée conformément à l'article 10, alinéa 4, de la loi sur les apprentis ou selon des dispositions correspondantes dans d'autres lois.

Article 21.

Actions de solidarité.

Les dispositions des conventions collectives relatives au maintien de relations pacifiques ne limitent pas le droit des entreprises et des salariés de participer à un arrêt de travail déclenché afin d'appuyer un autre conflit

légal, lorsque la Confédération du Patronat ou la Confédération du Travail y a donné son consentement. Avant que le consentement ne soit donné, des négociations doivent avoir lieu entre les organisations concernant l'extension du conflit.

La réunion pour cette négociation doit se tenir dans les 4 jours après que la demande en a été présentée.

Le préavis de l'arrêt de travail est celui prévu à l'article 20.

En cas de grève de solidarité chez les membres de la Confédération du Patronat pour appuyer les salariés d'entreprises qui ne sont affiliées à aucune organisation patronale, le préavis sera de 3 semaines.

Dans le cas où la Confédération du Travail décrète une grève de solidarité chez les membres de la Confédération du Patronat à cause d'un conflit dans une entreprise qui n'est pas membre de la Confédération du Patronat, la Confédération du Travail doit en même temps décréter une grève de solidarité dans les entreprises correspondantes non-organisées, si de telles entreprises existent; toutefois, le nombre des salariés compris dans la grève de solidarité dans les entreprises non-organisées doit à peu près correspondre au nombre d'ouvriers dans les entreprises organisées.

Les organisations générales peuvent se mettre d'accord sur des exceptions à cette règle. La Confédération du Travail peut en excepter l'Etat, les pouvoirs locaux, les sociétés coopératives, et les entreprises ouvrières.

La faculté de la Confédération du Travail de décréter des grèves de solidarité dans les entreprises affiliées à la Confédération du Patronat à l'appui de revendications faites auprès d'entreprises non-organisées, est subordonnée à la condition que les revendications ne vont pas au-delà de ce qui est prévu dans les conventions collectives conclues par la Confédération du Patronat pour des entreprises correspondantes.

Les dénonciations d'emplois d'après les dispositions de cet article doivent être inconditionnelles, à moins que le conflit principal ne porte sur le droit d'avoir les conditions de travail stipulées sous forme de convention collective dans les entreprises où au moins la moitié des travailleurs sont organisés dans des syndicats affiliés à la Confédération du Travail. Si le conflit a pour but de protéger le droit d'organisation, la Confédération du Travail ou les fédérations syndicales qui y sont affiliées ont le droit de servir d'une dénonciation conditionnelle des emplois indépendamment du nombre des membres.

Note additionnelle :

Les négociateurs de la Confédération du Patronat ont proposé en 1947 que l'expression « l'Etat, les pouvoirs locaux » dans l'alinéa 6 de l'article soit remplacée par « l'activité publique ».

Les négociateurs de la Confédération du Travail ont fait observer que l'expression dans sa présente forme ne confère pas à la Confédération du Travail le droit d'excepter des entreprises publiques dont la production n'est pas principalement destinée à couvrir les besoins de l'Etat en matière de défense.

Compte tenu de cette observation les négociateurs de la Confédération du Patronat ont retiré leur proposition.

La disposition de l'article 21, dernière phrase, vise les cas où l'employeur licencie ceux qui s'organisent, dans le dessein d'obtenir que le nombre de travailleurs organisés n'atteigne jamais 50 % des effectifs. Car la Confédération du Travail adhérera en règle générale à la pratique qui a été suivie pendant de nombreuses années, et qui consiste à ne jamais engager un conflit dans le but d'obtenir une convention collective dans les cas où seule une minorité des travailleurs d'une entreprise est

organisée. Des règles correspondantes seront également suivies dans le cas des employés.

La Confédération du Travail est disposée à conclure des accords d'une teneur semblable à celle de l'article 21 avec d'autres organisations patronales et en outre inclure dans ces accords des dispositions correspondant à l'article 1 de la Convention collective de base

Article 22.

Règles de vote.

A. Les règles de vote pour les travailleurs.

I.

Lors du scrutin sur des projets de conventions collectives les personnes qualifiées pour voter sont convoquées à une réunion où le projet de convention collective est présenté et où a lieu un scrutin secret par bulletin. Les bulletins de vote sont recueillis soit par la direction du syndicat soit par un comité spécialement nommé. Les bulletins sont mis sous scellés et sont conservés par la direction du syndicat ou par le comité jusqu'à ce que le scrutin dans le district en question est terminé pour tous ceux qui doivent y prendre part. La direction ou le comité procède ensuite au dépouillement du scrutin et en inscrit le résultat dans un registre. Le résultat du scrutin est envoyé à la fédération syndicale concernée et ne doit être publié sous aucune forme avant qu'une décision à cet effet n'ait été prise par les organisations générales. Les bulletins sont envoyés à la fédération syndicale concernée si elle en fait la demande.

Les fédérations syndicales font parvenir aux syndicats un aperçu du résultat d'ensemble du scrutin et du vote dans les sections.

Le vote peut également s'accomplir en informant les salariés individuellement du contenu du projet de convention et en faisant parvenir à chacun un bulletin de vote qu'il est tenu de retourner après y avoir apposé son vote.

II.

- a) Droit à participer aux scrutins sur les projets de convention ont tous les travailleurs organisés dans les entreprises auxquelles s'applique le projet de convention.
- b) Dans les syndicats dont les membres changent continuellement de lieu de travail (construction, transport, travailleurs agricoles et forestiers, salariés dans les exploitations saisonnières, etc.) tous les membres ont droit de vote.
- c) Lorsque est soumis à un syndicat une convention collective qui en réalité décide des salaires et des conditions de travail pour l'ensemble d'une catégorie professionnelle, tous les membres ont droit de participer au vote.
- d) Tous les membres ayant le droit de vote ont aussi l'obligation de voter.

III.

- a) La direction de la fédération concernée peut décider l'organisation d'un nouveau scrutin si le nombre des votants est si faible que le scrutin ne reflète pas de façon adéquate l'opinion de la majorité des membres qualifiés pour voter.

Toutes les associations intéressées et tous les membres qualifiés pour voter prennent part au nouveau scrutin.

- b) Dans les entreprises où le travail est organisé en régime de postes, et où il n'y a pas de conflit, la réunion ou les réunions sont tenues d'une telle manière que tous les membres ont la possibilité de voter.

IV.

Les membres qui bénéficient de l'aide financière d'un syndicat, et qui

sans raison valable omettent de voter sur un projet de convention, perdent le droit au maintien de l'aide. Les différends entre le syndicat et les membres au sujet de cette disposition sont réglés par la direction du syndicat concerné.

V.

Toutes les organisations affiliées à la Confédération du Travail sont tenues d'observer ces règles de vote pour les projets de convention.

VI.

Il revient au Secrétariat de la Confédération de décider en cas de différend concernant l'application des règles de vote.

VII.

Ces règles ne portent pas atteinte au droit qu'ont les fédérations syndicales et le Secrétariat de diriger et de mener à terme les négociations pour la conclusion de conventions collectives et pour la solution de conflits conformément à la législation en vigueur, cf. les statuts de la Confédération du Travail.

B. Les règles de vote pour les employeurs.

Lorsque les projets de convention collective sont soumis au vote, y participent les membres de l'association patronale à laquelle le projet est applicable. Le vote est secret et par écrit. Pour qu'un projet soumis au vote soit rejeté il faut qu'au moins la moitié de ceux qualifiés pour voter aient voté contre.

Si un projet de convention pour un seul ou pour certains membres d'une fédération nationale contient des dispositions qui peuvent exercer une influence sur les conditions de travail des autres membres de la fédération, tous les membres de celle-ci ont le droit de participer au vote.

Ces règles ne portent pas atteinte au droit qu'ont la Direction Centrale et les fédérations nationales de diriger et de mener à terme les négociations pour la conclusion de conventions collectives et pour la solution de conflits conformément aux statuts des organisations en vigueur.

Article 23.

Travaux au cours d'un conflit.

- A. Les organisations générales recommandent que, dans chaque entreprise et, le cas échéant, dans chaque domaine conventionnel, des accords soient conclus qui régissent les conditions qui doivent régir la cessation et reprise de la production selon des méthodes techniquement valables, ainsi que les travaux nécessaires pour prévenir menaces à la vie humaine ou dommages matériels importants.
- B. D'éventuels accords locaux à cet effet doivent être approuvés par les deux parties directement liées par les conventions. Si les négociations sur le plan local n'aboutissent pas à un accord, le problème peut être soumis aux parties ci-dessus mentionnées ou aux organisations générales.
- C. Les accords mentionnés sous B sont valables pour chaque période conventionnelle et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Chapitre XI.

Versement du salaire toutes les deux semaines, salaire par compte bancaire et déduction des cotisations syndicales.

Article 24.

Les organisations générales sont d'accord que des raisons de rationalisa-

tion souvent militent en faveur d'arrangements sur le plan local concernant le versement des salaires toutes les deux semaines, salaire par compte bancaire et précompte de la cotisation syndicale sur le salaire. A ce propos les dispositions ci-après sont à appliquer:

1. Si l'entreprise le désire, elle pourra pratiquer le système de versement des salaires toutes les deux semaines aux travailleurs rémunérés par heure, par jour, par semaine et à la tâche.

Pour faciliter la transition au système de versement des salaires toutes les deux semaines, on peut conclure un arrangement pour la période de transition permettant le paiement au salarié d'un acompte les semaines où il n'y a pas de jour de paye.

2. Si l'entreprise le désire, le versement des salaires peut se faire par l'intermédiaire d'une banque.

Les dispositions suivantes sont applicables à un tel arrangement :

- a) L'employeur fait les déductions autorisées par la loi, telles que impôts, cotisations pour la sécurité sociale, ainsi que les déductions qui font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.
- b) Lorsque les délégués ouvriers en expriment le désir, l'employeur prend des mesures pour que les cotisations syndicales soient déduites, soit par la banque de l'employeur soit directement par l'entreprise.

Les déductions se font sur la base d'une autorisation écrite donnée par chaque salarié.

c) Le jour de paye le salarié reçoit de l'employeur une fiche indiquant le calcul du salaire, le montant brut, les déductions faites, et le salaire net qui a été transféré à la banque de l'employeur.

d) La banque de l'employeur effectue les déductions de portée générale ainsi que d'autres déductions selon les indications données soit par l'entreprise soit par le salarié lui-même.

Le salaire net, moins les déductions faites par la banque, est porté au crédit du compte du salarié et devra être à sa disposition le jour de paye.

Si le salarié désire ce compte ouvert dans une autre banque que celle de l'employeur cela s'arrange par une communication adressée à la banque soit par l'entreprise soit par le salarié lui demandant d'effectuer le transfert.

e) Les modalités du versement des salaires par voie bancaire sont arrêtées par accord spécial entre chaque employeur et sa banque.

3. Les organisations générales sont d'accord que si la déduction des cotisations syndicales ne s'effectue pas comme indiqué au paragraphe 2 b, il est loisible de conclure un accord au niveau de chaque entreprise prévoyant la déduction des cotisations syndicales par l'entreprise. La déduction doit se faire sur la base d'une autorisation écrite donnée par chaque salarié.

4. Les organisations générales sont convenues qu'en pratiquant le système de versement des salaires toutes les deux semaines, il y aura nécessité — pour des raisons pratiques et de rationalisation — de pouvoir prévoir une certaine prolongation du délai qui s'écoule entre l'expiration de la période de paye et le versement du salaire. Les organisations générales recommandent donc aux deux parties des conventions collectives ou aux deux parties dans chaque entreprise de rechercher des arrangements pratiques qui répondent à cette nécessité.

Partie B.

Accord de coopération.

Les objectifs évoqués dans les remarques liminaires de l'article 9 sont également valables pour la coopération en vertu de cet accord. Il est im-

portant que dans chaque entreprise on parvienne à développer des modes efficaces de coopération contribuant à la réalisation de ces objectifs. La partie B de la Convention collective de base ne contient pas seulement des dispositions qui lient les parties en ce qui concerne la coopération. Elle contient aussi des dispositions qui serviront de guide aux parties au niveau de l'entreprise lorsqu'elles auront à prendre position sur l'organisation de la coopération. Il est important qu'au niveau de l'entreprise on parvienne à développer les modalités de coopération qui, compte tenu de la situation spécifique de l'entreprise, sont propres à réaliser les objectifs fixés pour les dispositions de coopération de l'accord.

Chapitre XII. *Comités d'entreprise.*

Article 25. *Institution.*

Dans chaque entreprise occupant au moins 100 personnes sera établi un comité d'entreprise composé de représentants de la direction de l'entreprise et des salariés.

Des comités d'entreprise seront aussi établis dans les entreprises occupant moins de 100 personnes si l'une des parties le demande et l'organisation générale de cette partie donne son consentement.

Article 26. *La composition du comité d'entreprise.*

- a) Dans les entreprises occupant entre 100 et 400 personnes la direction peut nommer jusqu'à 5 représentants. Le personnel aura 5 représentants. De ce nombre les ouvriers élisent 3 représentants, le président du comité des délégués ouvriers selon la partie A étant membre du comité de droit. Les chefs d'équipe élisent 1 représentant et le personnel technique et commercial un représentant.
- b) Dans les entreprises occupant plus de 400 personnes la direction peut nommer jusqu'à 7 représentants. Le personnel aura 7 représentants. De ce nombre les ouvriers élisent 4 représentants, le président et le vice-président du comité des délégués ouvriers ou, à défaut, un autre membre du comité étant membres de droit. Les chefs d'équipe élisent un représentant, le personnel technique un représentant et le personnel commercial un représentant.
- c) Dans le cas où un comité d'entreprise est établi dans une entreprise dont le personnel est inférieur à 100 personnes, le comité d'entreprise sera composé de jusqu'à 3 représentants de la direction de l'entreprise, 2 représentants des travailleurs dont l'un sera le président du comité des délégués ouvriers. Un représentant est élu par les chefs d'équipe et le personnel technique et commercial.

Si la direction n'a qu'un seul représentant au comité d'entreprise, celui-ci peut utiliser les services d'un membre du personnel en qualité de secrétaire personnel. Le secrétaire pourra participer aux réunions du comité, mais n'a aucun des droits qui appartiennent aux membres du comité.

Note additionnelle :

Dans les entreprises occupant moins de 100 personnes où il n'y a pas de comité d'entreprise, les tâches relatives aux comités d'entreprise, comités d'établissement et comités de coopération mentionnées dans les dispositions de cet accord sont accomplies conjointement par la direction et les délégués ouvriers. Les questions relatives à la co-

opération dans ces entreprises peuvent aussi être soumises au Conseil de coopération.

- d) Personne ne peut être élu représentant en dehors du groupe auquel il appartient.
- e) Pour chaque groupe est élu un nombre de suppléants égal à celui des représentants. Chaque groupe peut décider s'il s'agira de suppléants à titre personnel.
- f) Les représentants nommés par les entreprises doivent être des personnes exerçant une influence réelle et ayant une connaissance approfondie des conditions de l'entreprise. Ainsi, la direction ne peut pas nommer comme son représentant un employé d'un rang inférieur.
- g) Il est entendu qu'aux élections de représentants et suppléants on essaiera, dans la mesure du possible, de faire en sorte que le fonds de connaissances et d'expérience dont dispose l'entreprise soit représenté au comité.

Article 27. *Elections et droit de vote.*

La direction de l'entreprise nomme elle-même ses représentants.

L'élection des représentants du personnel se fait par scrutin secret et par écrit au sein de chaque groupe.

Si les personnes qualifiées pour voter au sein d'un groupe appartiennent à différentes organisations, les représentants de celles-ci doivent se consulter concernant la convocation et l'organisation de la réunion. Faute d'accord, un rapport est soumis au Conseil de coopération, qui décide les modalités des élections.

Les élections sont organisées de manière à permettre la participation de tous ceux qui sont qualifiés pour voter. Tout le personnel de l'entreprise est qualifié pour prendre part aux élections de représentants du personnel au comité d'entreprise. Toutefois, les personnes appartenant à la direction de l'entreprise n'ont pas le droit de vote.

Article 28. *La durée du mandat.*

Les élections ont lieu avant la fin du mois de février. Les membres du comité entrent en fonction lors du changement de mois février/mars. La durée du mandat des représentants qui ne sont pas membres de droit est de 2 ans.

Lorsqu'il s'agit de la création initiale d'un comité d'entreprise, le comité entre en fonction immédiatement après les élections et conserve son mandat jusqu'au changement de mois février/mars le plus rapproché à une durée de mandat de 2 ans.

Les membres du comité sont rééligibles.

Article 29. *Les membres du comité.*

Les membres du comité d'entreprise doivent avoir plus de 21 ans et sont élus parmi les personnes qui sont réputées pour leur compétence dans l'entreprise et, si possible, parmi ceux qui y ont travaillé au cours des deux dernières années.

Si un membre d'un comité d'entreprise passe à un emploi appartenant à un autre groupe que celui pour lequel il est élu, ou si le membre cesse d'être employé par l'entreprise, ses fonctions au comité cessent aussitôt, et le suppléant prend sa place.

Les dispositions des articles 10 et 11 de la partie A s'appliquent par analogie aux membres élus du comité d'entreprise.

Article 30.

La présidence du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise a à sa tête un président et un secrétaire élus parmi les membres du comité pour une durée d'une année à la fois.

Le président est élu à tour de rôle par la direction de l'entreprise et par les délégués du personnel, à moins que les deux parties ne se mettent d'accord sur un autre procédé.

Lorsqu'un représentant de la direction assume la présidence du comité, le personnel élira le secrétaire et vice-versa.

Les suppléants du président et du secrétaire sont élus du même groupe dont sont issus ces derniers.

Article 31.

Les réunions du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise tient des réunions ordinaires aussi souvent que les parties en conviennent et au moins une fois par mois, à moins que le président et le secrétaire ne s'accordent à juger qu'il n'est pas nécessaire de tenir une réunion et aucune des parties n'en réclame la convocation. L'ordre du jour des réunions est élaboré conjointement par le président et le secrétaire et est communiqué aux membres au plus tard 3 jours avant la date de la réunion.

Les propositions relatives aux questions que les membres du comité désirent discuter doivent être communiquées au secrétaire à temps pour qu'elles puissent figurer à l'ordre du jour.

Si les représentants d'un des groupes représentés au comité s'accordent pour le demander, une réunion extraordinaire sera convoquée avec un préavis de 3 jours.

Article 32.

Le champ d'activité du comité d'entreprise.

Le comité est un organe de consultation et d'information. Sa tâche est, grâce à la coopération, d'œuvrer pour l'efficacité de la production, tout en assurant le bien-être dans le travail au personnel dans son ensemble.

Avec cet objectif en vue, le comité examinera entre autres :

a) Les informations générales et confidentielles fournies par la direction de l'entreprise concernant ses conditions économiques et sa situation particulière dans la branche d'activité où elle travaille, ainsi que sur les circonstances qui exercent une influence sur les conditions de production et sur le marché pour ses produits.

Dans ce contexte, l'entreprise doit fournir des informations sur les comptes et le bilan de l'entreprise de la même ampleur que celles normalement données aux actionnaires dans les comptes présentés à l'assemblée annuelle d'une société par actions. Si les membres du comité le demandent, une occasion leur sera réservée de revenir sur les comptes présentés lors d'une réunion ultérieure.

b) Les questions qui ont trait à l'exploitation de l'entreprise, les modifications importantes envisagées dans le plan et les méthodes de production, les questions relatives à la qualité, celles relatives au développement de nouveaux produits et aux plans d'élargissement, de compression et de modification qui pourraient substantiellement affecter le personnel et leurs conditions de travail.

Des exposés sur l'activité de l'entreprise et les projets envisagés pour l'exploitation dans un avenir prochain.

De tels exposés et échanges de vue doivent avoir lieu le plus tôt possible et avec une fréquence qui permettra au comité d'entreprise de se tenir le mieux possible informé du développement dans ces domaines.

Le comité devra œuvrer pour une rationalisation saine et juste. Par un effort de vulgarisation il doit préparer la voie à une meilleure compréhension de l'importance qu'il convient d'attacher à cette question tant au point de vue de la société qu'au point de vue de la production.

c) Les propositions et initiatives visant à améliorer la sécurité et la santé du personnel ainsi que les propositions ayant pour but de renforcer les mesures de sécurité et d'hygiène dans le cadre de la loi sur la protection des travailleurs. Le comité doit veiller à ce que les dispositions de la loi soient respectées par toutes les parties, à moins que cette tâche ne soit prise en main par d'autres organismes.

d) Les initiatives tendant à assurer le bien-être social.

e) Les questions relatives à la formation professionnelle du personnel, y compris l'instruction du nouveau personnel.

Lorsque le comité d'entreprise s'est prononcé sur une question, la direction de l'entreprise doit s'en saisir dès que possible et informer le comité de sa décision à la première réunion du comité après que la décision a été prise.

Lors de l'examen des questions mentionnées sous les lettres a) et b) de cet article, les informations fournies par l'entreprise doivent être considérées comme strictement confidentielles dans la mesure où la direction de l'entreprise l'exige.

Article 33.

Procès-verbaux et rapports.

Un procès-verbal est dressé des délibérations du comité. Des transcriptions du procès-verbal sont transmises à la direction de l'entreprise, aux membres du comité d'entreprise et du comité de coopération ainsi qu'aux représentants des salariés qui ne sont pas membres du comité.

Pour atteindre le but poursuivi, il est nécessaire que le comité fasse largement connaître ses travaux parmi le personnel afin de stimuler l'intérêt que celui-ci porte à son activité.

Le Conseil de coopération peut demander des rapports sur les travaux des comités d'entreprise. Un formulaire pour de tels rapports est remis à la direction de l'entreprise, qui doit veiller à ce que le comité fasse le rapport et l'envoie au Conseil de coopération.

Article 34.

Questions relatives aux rémunérations et aux heures de travail.

Les questions relatives aux rémunérations et aux heures de travail et les différends sur l'interprétation des conventions et accords de travail ne relèvent pas du comité d'entreprise. Les questions de cette nature sont traitées conformément aux dispositions de la partie A.

Le comité peut, toutefois, examiner les questions relatives aux heures de travail et à l'introduction de systèmes de rémunération et de travail à la tâche d'une manière générale. Mais aucun accord sur ces questions ne peut être conclu par le comité d'entreprise.

Chapitre XIII.

Comités d'établissement.

Article 35.

Institution.

Dans les entreprises dont le personnel dépasse 200 personnes, et dont l'organisation comporte des départements indépendants comme indiqué dans

l'observation de l'article 9, paragraphe 1, dans la partie A, il convient d'instituer des comités de département, par la suite nommés comités d'établissement.

Il y a également lieu de créer des comités d'établissement dans les entreprises moins importantes comprenant des départements indépendants comme ceux mentionnés au premier alinéa lorsque ces départements se trouvent géographiquement dispersés ou lorsque pour d'autres raisons la création de tels comités semble naturel.

Article 36.

Composition, élections, droits de vote, etc.

Dans chaque entreprise les parties peuvent se mettre d'accord sur les questions relatives à la composition du comité d'établissement, ainsi que sur les élections, droit de vote, la durée du mandat et l'organisation des travaux du comité. Toutefois, sont membres de droit du comité un représentant désigné par la direction du département, le principal représentant des travailleurs du département et un représentant désigné par les contremaîtres du département.

D'autres représentants du département pourraient être convoqués aux réunions du comité selon la nature des questions qui vont être examinées.

Article 37.

Le champ d'activité des comités d'établissement.

Les comités d'établissement peuvent sur leur propre initiative examiner les questions mentionnées à l'article 32, pour autant que les problèmes concernent le département relevant du comité. Ils doivent plus particulièrement examiner les questions de rationalisation et les questions ayant trait à l'activité du département au jour le jour, ainsi que les plans de développement pour le département. Le comité d'établissement examinera en outre les questions qui lui sont soumises par la direction de l'entreprise ou par le comité d'entreprise. L'article 34 est applicable par analogie.

Les délibérations du comité prennent dans la mesure du possible pour base la documentation fournie et d'éventuels plans et budgets utilisés par la direction du département.

Le comité doit servir comme organe consultatif de la direction du département et soumettre ses avis directement à celle-ci.

Lorsque le comité d'établissement a présenté une proposition au sujet d'une matière quelconque, il lui appartient de recevoir communication de la position motivée prise par la direction de l'entreprise sur la question dont il s'agit.

Le comité d'établissement doit fournir un rapport sur son activité au comité d'entreprise.

Article 38.

Les réunions des comités d'établissement.

Une réunion est convoquée au moins une fois par mois, à moins que les membres de droit ne s'accordent sur un autre procédé.

Les dispositions de l'article 31 ayant trait à l'ordre du jour et celles de l'article 33, alinéas 1 et 2, relatives aux procès-verbaux et rapports, sont applicables par analogie.

Il incombe aux membres du comité d'établissement de veiller à ce que le personnel du département soit informé le mieux possible au sujet des questions examinées par le comité.

Chapitre XIV.

Conférences d'entreprise.

Article 39.

Lorsque le président et le secrétaire du comité d'entreprise en sont convenus, une conférence d'entreprise est convoquée à laquelle sont invités tous les membres du comité d'entreprise et des comités d'établissement. A ces conférences la direction de l'entreprise fournit des renseignements sur la situation de l'entreprise et les programmes de travail pour l'avenir, et l'on discute des activités futures des divers comités.

Chapitre XV.

Comités de coopération.

Les organisations générales se rendent compte que les conditions dans les différentes entreprises peuvent être à ce point différentes que les méthodes de coopération qui conviennent dans une entreprise ne sont guère les plus appropriées dans une autre entreprise. Il est pour cette raison très important que la direction de l'entreprise au plus haut niveau conjointement avec les représentants du personnel, par exemple moyennant l'institution de comités de coopération, cherche à développer des méthodes de coopération le mieux adaptées à l'entreprise dont il s'agit.

Article 40.

Composition.

En cas d'institution de comités de coopération, les parties au sein de chaque entreprise décident elles-mêmes la composition du comité. Si l'accord ne se fait pas, le comité devra être composé d'un représentant de la direction de l'entreprise, le président du comité des délégués ouvriers, et un représentant des employés. Les dispositions de l'article 29 s'appliquent par analogie aux membres du comité de coopération.

Article 41.

Champ d'activité, etc.

Le comité de coopération se réunit quand un de ses membres le demande. Le comité devra examiner — et le cas échéant présenter des propositions pour leur solution — les questions relatives à la coopération, les formes de celle-ci, ses organes et son développement ultérieur au sein de l'entreprise dont il s'agit.

Si le comité ne parvient pas à un accord sur une proposition tendant à régler un différend, celui-ci peut être soumis au Conseil de coopération pour appréciation et avis conformément à l'article 43.

L'article 34 est applicable par analogie.

Chapitre XVI.

Le Conseil de coopération.

Article 42.

Institution.

La Confédération du Patronat et la Confédération du Travail sont convenues d'instituer un Conseil de coopération composé de 3 représentants avec suppléants de chacune des deux organisations générales.

Articles 43.

Champ d'activité.

Le Conseil de coopération sera un organe d'information et de consultation pour les organismes de coopération dans les entreprises.

Il contribuera à ce que les comités d'entreprise travaillent dans les meilleures conditions. Il promouvra les initiatives de formation professionnelle et autres de nature à favoriser la coopération, et mettra à la disposition des organismes de coopération dans les entreprises l'expérience gagnée dans d'autres entreprises et les résultats de recherches qui puissent leur être d'une utilité pratique.

Les deux parties peuvent associer aux travaux du Conseil des représentants de la recherche et des sciences. Ces représentants sont convoqués à des réunions où l'on étudie les questions d'une importance fondamentale pour la coopération et les méthodes de coopération dans la vie économique. Il est entendu que les représentants devront être informés de l'activité du Conseil dans la mesure nécessaire à leur participation aux travaux de celui-ci.

Le Conseil peut également de sa propre initiative organiser les travaux de recherche qui, de son avis, sont de nature à faciliter le développement de la coopération. Dans ce contexte le Conseil pourra également prendre des initiatives tendant à organiser des expériences pratiques après avoir obtenu le consentement de l'entreprise concernée.

Le Conseil de coopération peut entrer en contact direct avec les comités d'entreprise et les comités de coopération. Il pourra également sur la demande d'un comité d'entreprise — lui parvenant soit du comité dans son ensemble soit de certains de ses membres — tenir des réunions avec le comité dont il s'agit. Le Conseil de coopération pourra aussi, sur la demande des deux parties d'un comité de coopération, ou de l'une d'elles, entreprendre une enquête concernant les conditions de coopération dans l'entreprise. Il peut donner des conseils au sujet de l'institution et la composition des organismes de coopération dans l'entreprise, des travaux de ces organismes et de la coopération dans son ensemble.

Le Conseil peut exiger des parties qu'elles lui fournissent les renseignements dont il a besoin pour ses travaux. Il ne peut cependant pas exiger des renseignements concernant les secrets de fabrication.

Article 44.

Le Conseil détermine lui-même son règlement intérieur. Ses travaux sont dirigés par un président élu à tour de rôle par la Confédération du Patronat et la Confédération du Travail pour une durée d'une année. Un vice-président est élu appartenant à l'organisation qui ne détient pas la présidence.

Le Conseil travaille sur la base d'un budget propre et entre autres à l'aide d'un secrétariat doté d'un personnel rémunéré. Le Conseil peut s'attacher des experts dans la mesure où il l'estime nécessaire.

Les dépenses du Conseil sont couvertes conjointement et à part égales par la Confédération du Patronat et la Confédération du Travail. Ces organisations décident du budget sur proposition du Conseil.

Chapitre XVII.

Réunions d'information et comités pour groupes industriels.

Article 45.

Réunions d'information.

Il convient de tenir une fois par an des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise ou de chaque département de celle-ci au cours desquelles la direction de l'entreprise fournit des renseignements d'ordre général sur la situation de l'entreprise et ses perspectives d'avenir. Les réunions d'information peuvent se tenir plus fréquemment si le comité d'entreprise le souhaite.

Article 46.

Comités pour groupes industriels.

Les parties sont convenues qu'un besoin se fait sentir pour examiner les questions mentionnées aux articles 9 et 32 de la Convention collective de base au niveau du groupe industriel. Un tel mode de coopération peut avoir lieu soit

- a) par l'institution dans les groupes d'entreprises appliquant une même convention collective d'un comité de délégués ouvriers. Ce comité aura des entretiens avec les représentants du groupe et de la direction des entreprises, et sera composé des présidents des comités des délégués ouvriers des diverses entreprises, soit
- b) par l'institution d'un comité où les représentants des délégués ouvriers et des autres catégories mentionnées à l'article 26 de la Convention collective de base peuvent se réunir avec les représentants du groupe industriel et discuter des questions mentionnées à l'article 32 présentant un intérêt commun. De telles réunions doivent se tenir au moins une fois par an, soit
- c) en trouvant d'autres modes de coopération analogues.

Les parties intéressées au niveau local s'efforceront — avec l'assistance des organisations — à trouver des modes appropriés pour une telle coopération.

Les arrangements dont les parties pourraient convenir ne devront pas porter atteinte aux méthodes ordinaires employées pour le règlement de différends, cf. l'article 2 de la Convention collective de base.

Si les parties ne parviennent pas à un accord, la question peut être soumise aux organisations générales pour décision définitive.

Observation :

On entend par groupe industriels dans ce contexte :

« Groupements d'unités autonomes de caractère juridique et/ou administratif (par exemple des sociétés par actions et/ou des sections) qui au point de vue financier et en partie aussi au point de vue administratif et commercial forment une unité. »

*

Déclaration commune sur une meilleure formation professionnelle et éducative et les congés à accorder à cet effet.

La Confédération du Patronat et la Confédération du Travail reconnaissent la grande importance que revêt, tant pour l'individu que pour l'entreprise et la société, l'amélioration de la formation professionnelle et éducative. On doit considérer sous cet angle tant l'éducation générale que la formation professionnelle, la formation des adultes et la rééducation professionnelle.

Pour cette raison les parties désirent souligner le prix qu'elles attachent à ce que les salariés accroissent leurs connaissances et améliorent leur compétence, ainsi que l'importance que les entreprises elles-mêmes attachent à la formation de leur personnel.

Si une formation, qui aura de la valeur tant pour la personne concernée que pour l'entreprise, rend nécessaire un congé total ou partiel, celui-ci doit être accordé, à moins que des raisons particulières ne s'y opposent.

Aussi lorsqu'il s'agit d'une autre formation professionnelle ou éducative qui a de l'importance pour le développement de la personne concernée, les entreprises devront se montrer accommodantes à l'égard d'une demande éventuelle de congé total ou partiel, si cela est possible sans réel inconvénient pour l'entreprise.

Partie C.

Dispositions communes.

Article 47.

Divergences d'interprétation.

Un différend concernant l'interprétation de cette Convention collective de base peut être porté devant le tribunal du travail. Seules la Confédération du Patronat et la Confédération du Travail peuvent intenter une action devant le tribunal.

Article 48.

Durée.

Cette convention reste en vigueur jusqu'au 30 juin 1973 et par la suite pour des périodes successives de deux ans, à moins qu'elle ne soit dénoncée par écrit par l'une des parties avec un préavis de six mois.

Observation :

La Convention collective de base constitue la première partie de toutes les conventions collectives qui sont ou seront conclues entre les organisations mentionnées dans le titre de la Convention et/ou leurs membres.

La partie B de la Convention collective de base s'applique aux entreprises industrielles et artisanales de la même manière que l'ancien accord sur les comités de production. Il est entendu que la Confédération du Patronat et la Confédération du Travail et les associations patronales et fédérations syndicales intéressées peuvent à n'importe quel moment inviter à des négociations en vue de l'application de la partie B de la Convention collective de base, ou de l'adaptation de ses dispositions, à d'autres parties de la vie économique que l'artisanat et l'industrie.

Les rapports des parties dans les conventions collectives particulières ne sont ni affectés ni modifiés de quelque manière que ce soit par la Convention collective de base.

Oslo, le 18 novembre 1969.

LA CONFEDERATION GENERALE LA CONFEDERATION GENERALE
DU PATRONAT NORVEGIEN DU TRAVAIL DE NORVEGE

Merkur Boktrykkeri - Oslo