

COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
ENTREPRISES HORTICOLES (CP 145)

*Convention collective de travail du 10  
janvier 2001 relative au statut de la  
délégation syndicale*

CHAPITRE I<sup>ER</sup>: CHAMP D'APPLICATION

*Article 1<sup>er</sup>*

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et répondant au critère du nombre de travailleurs requis pour l'instauration d'un comité pour la prévention et la protection au travail comme prévu à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II: PRINCIPES GÉNÉRAUX

*Article 2*

Les employeurs reconnaissent que leurs ouvriers et ouvrières, affiliés à une des organisations de travailleurs signataires, ont le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est réglé par la présente convention collective de travail.

*Article 3*

Les employeurs s'engagent à recevoir la délégation syndicale de leurs ouvriers et ouvrières. Ils ne feront aucune pression sur leur personnel pour l'empêcher de s'affilier à une organisation syndicale et n'octroieront pas d'autres privilèges au personnel non organisé qu'au personnel organisé.

*Article 4*

Les parties signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés:

PARITAIR COMITÉ VOOR HET  
TUINBOUWBEDRIJF (PC 145)

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 10  
januari 2001 betreffende het statuut  
van de syndicale afvaardiging*

HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGEBIED

*Artikel 1*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf die beantwoorden aan het criterium van het aantal werknemers dat vereist is voor de oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk zoals bepaald in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II: ALGEMENE PRINCIPES

*Artikel 2*

De werkgevers kennen aan hun arbeiders en arbeidsters die lid zijn van één van de ondertekenende werknemersorganisaties het recht toe zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging, waarvan het statuut bepaald wordt door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 3*

De werkgevers verbinden er zich toe de syndicale afvaardiging van de arbeiders en arbeidsters te ontvangen. Zij zullen geen enkele drukking uitoefenen om het personeel te beletten zich aan te sluiten bij een vakvereniging en zullen aan de niet-georganiseerden geen andere voorrechten verlenen dan aan het georganiseerd personeel.

*Artikel 4*

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe hun aangeslotenen aan te

9

INLEGGING-DEPÔT  
15/1/2001

REGISTR.-ENREGISTR.  
1/10/2001

NR.  
N°  
59-106

– de témoigner d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;

– d'éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement en matière de respect de la législation sociale, aux règlements de travail de l'entreprise, aux C.C.T. ainsi qu'à la discipline de travail et au secret professionnel;

– d'unir leurs forces en vue de la création de bonnes relations sociales dans l'entreprise.

#### *Article 5*

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres écartent de leur propagande syndicale toutes les méthodes qui soient contraires à l'esprit de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au Conseil national du travail, relative au statut des délégations syndicales, ni à la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE III: INSTAURATION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE „OUVRIERS ET OUVRIÈRES”

#### *Article 6*

Une délégation syndicale peut être instaurée dans les entreprises occupant 50 travailleurs ou plus et où, en l'année 2000, des élections syndicales ont été organisées, lorsqu'au moins un tiers du nombre d'ouvriers et ouvrières est organisé.

Par „entreprise”, on entend dans la présente C.C.T., l'unité d'entreprise technique dans le sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

#### *Article 7*

La demande d'instauration d'une délégation syndicale doit être adressée

bevelen:

– blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;

– persoonlijk en door hun collega's iedere tekortkoming inzake de naleving van de sociale wetgeving, het arbeidsreglement en de C.A.O. te vermijden, evenals inzake de arbeidstucht en het beroepsgeheim;

– hun inspanningen te bundelen met het oog op het scheppen van goede sociale verhoudingen in de onderneming.

#### *Artikel 5*

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, door eerbiediging van de vrijheid van vereniging, er over te waken dat hun leden uit hun syndicale propaganda de methodes zouden weren die in tegenstrijd zijn met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### HOOFDSTUK III: INSTELLING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING „WERKLIEDEN EN WERKSTERS”

#### *Artikel 6*

Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in de ondernemingen die 50 of meer werknemers hebben en waar in het jaar 2000 sociale verkiezingen werden georganiseerd, wanneer minstens één derde van het aantal werklieden en werksters georganiseerd is.

In deze C.A.O. verstaat men onder „onderneming” de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

#### *Artikel 7*

De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet schriftelijk

par lettre aux employeurs par au moins une des organisations de travailleurs, qui en informe au préalable les autres organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire.

La demande doit contenir une déclaration stipulant que le nombre de personnes organisées a atteint le niveau prévu à l'article 6.

Au cas où il n'y aurait pas d'accord entre les organisations de travailleurs et les entreprises, le président de la Commission paritaire est saisi afin de vérifier le nombre d'ouvriers et ouvrières organisés.

#### *Article 8*

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

#### *Article 9*

Le nombre de membres effectifs est composé comme suit, à raison du nombre de travailleurs de l'entreprise:

- de 50 à 75: maximum 3 délégués

- 76 ou plus: maximum 4 délégués

Les conventions d'entreprise prévoyant un nombre plus important de délégués sont maintenues.

Lors de la désignation des délégués pour la délégation syndicale, les organisations de travailleurs signataires tendront à éviter, compte tenu de l'existence, au niveau de l'entreprise, d'autres organes de concertation, une trop grande dispersion du nombre de mandats dans la délégation syndicale et/ou dans les autres organes de concertation.

#### *Article 10*

Pour pouvoir exercer la fonction de délégué effectif ou suppléant, les ouvriers et ouvrières doivent satisfaire aux conditions suivantes:

ingediend worden bij de werkgevers, door minstens één werknemersorganisatie die hiervan voorafgaandelijk de andere werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité inlicht.

In de aanvraag moet verklaard worden dat het aantal georganiseerden het niveau bereikt, voorzien bij artikel 6.

Ingeval er geen akkoord bestaat tussen de werknemersorganisaties en de ondernemingen doet men beroep op de voorzitter van het Paritair Comité teneinde het aantal georganiseerde werklieden en werksters na te gaan.

#### *Artikel 8*

De syndicale afvaardiging is samengesteld uit effectieve afgevaardigden en uit plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangers als effectieven.

#### *Artikel 9*

Het aantal effectieve afgevaardigden is vastgesteld als volgt, naar rato van het aantal werknemers van de onderneming:

- van 50 tot 75: maximum 3 afgevaardigden

- 76 of meer: maximum 4 afgevaardigden

De ondernemingsovereenkomsten die een groter aantal afgevaardigden voorzien, blijven behouden.

De ondertekenende werknemersorganisaties zullen bij de aanduiding van de afgevaardigden voor de syndicale delegatie er maximaal naar streven om, rekening houdende met het eventueel bestaan op ondernemingsvlak van andere overlegorganen, een te grote versnippering van het aantal mandaten in de syndicale delegatie en/of in de andere overlegorganen te voorkomen.

#### *Artikel 10*

Om de functie van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de arbeiders en arbeidsters voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) être de nationalité belge ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, ou portant d'un permis de travail A;
- b) avoir atteint l'âge de 18 ans accomplis;
- c) être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois;
- d) ne pas se trouver en période de préavis au moment de la désignation;
- e) être membre d'une des organisations signataires de la présente convention collective de travail.

#### *Article 11*

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'accomplissement de leurs fonctions délicates et aussi de leur compétence comprenant une bonne connaissance de l'établissement et de la branche d'activité.

#### *Article 12*

Les organisations syndicales concernées s'engagent à se mettre d'accord, éventuellement en faisant appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire, sur la désignation, dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de délégués qu'elle doit comprendre et du nombre de délégués attribué à chaque organisation de travailleurs représentée, proportionnel au nombre de ses membres affiliés.

Les organisations de travailleurs qui, après une deuxième convocation du président de la Commission paritaire, ne se présentent pas ou ne sont pas en mesure de soumettre les documents nécessaires à cet effet sont censées ne pas présenter de candidats.

Les organisations de travailleurs signataires transmettent à l'employeur une liste des délégués effectifs et suppléants proposés, au plus tard dans les 30 jours suivant la demande prévue à

- a) van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie zijn, of houder van een arbeidsvergunning A;
- b) de leeftijd van ten volle 18 jaar bereikt hebben;
- c) minstens 12 maanden in dienst zijn van de onderneming;
- d) niet in opzeggingstermijn zijn op het ogenblik van de aanwijzing;
- e) aangesloten zijn bij één der ondertekenende werknemersorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### *Artikel 11*

De syndicale afgevaardigden worden door de werknemersorganisaties aangeduid, rekening houdend met het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun delicate functies en met hun bevoegdheid die een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

#### *Artikel 12*

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe zich onderling akkoord te stellen, eventueel door beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor de aanwijzing, in de ondernemingen, van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, rekening houdend met het aantal afgevaardigden dat zij moet omvatten en van het aan iedere vertegenwoordigde werknemersorganisatie toekomend aantal in verhouding tot zijn aantal aangesloten leden.

De werknemersorganisaties die daartoe, na een tweede oproep door de voorzitter van het Paritair Comité, verstek laten gaan of de nodige documenten niet kunnen voorleggen, worden geacht geen kandidaten voor te dragen.

De ondertekenende werknemersorganisaties maken aan de werkgever een lijst over van de voorgestelde effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden en dit ten laatste binnen

l'article 7.

#### *Article 13*

Les délégués suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé ou démissionnaire ou d'un membre qui ne satisfait plus aux conditions fixées à l'article 10 ou dont le mandat a pris fin en vertu des dispositions prévues à l'article 23.

Ils peuvent également siéger en remplacement d'un membre effectif avec le consentement de ce dernier.

#### *Article 14*

L'employeur pourra toujours s'opposer, sur la base de motifs graves, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur communiquera aux organisations de travailleurs le motif de son opposition dans les 14 jours ouvrables suivant la communication de la liste prévue à l'article 12, troisième alinéa.

Au cas où aucun accord ne serait atteint entre les parties, l'affaire est portée devant le comité de conciliation de la Commission paritaire, qui avisera en la matière après avoir entendu les parties, éventuellement assistées par leur conseil.

#### *Article 5*

Chaque organisation syndicale pourvoit à temps au remplacement des délégués qui cessent de remplir leur fonction, selon les modalités prévues aux articles 12 et 14 du présent statut.

### CHAPITRE IV: COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

#### *Article 16*

La compétence de la délégation syndicale concerne notamment, avec celle des secrétaires syndicaux régionaux:

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la

30 dagen die volgen op de aanvraag voorzien bij artikel 7.

#### *Artikel 13*

De plaatsvervangende afgevaardigden worden geroepen om te zetelen in vervanging van een overleden, een ontslagnemend lid, of een lid dat de voorwaarden, vastgesteld bij artikel 10, niet meer vervult, of waarvan het mandaat beëindigd is krachtens de bepalingen voorzien bij artikel 23. Zij kunnen eveneens zetelen in vervanging van een effectief lid met instemming van deze laatste.

#### *Artikel 14*

Het ondernemingshoofd mag zich steeds verzetten, wegens ernstige redenen, tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde. In het eerste geval laat het ondernemingshoofd aan de werknemersorganisaties de reden kennen van zijn verzet en dit binnen de veertien werkdagen die volgen op de mededeling van de lijst voorzien bij alinea drie van artikel 12.

In geval tussen de partijen geen akkoord bereikt wordt, wordt de zaak aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voorgelegd dat ter zake zal adviseren na de partijen, eventueel bijgestaan door hun raadgever, te hebben gehoord.

#### *Artikel 5*

Iedere vakbond zal, tijdig en dit volgens de modaliteiten voorzien bij de artikelen 12 en 14 van dit statuut, voorzien in de vervanging van de afgevaardigden die hun functies stopzetten.

### HOOFDSTUK IV: BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

#### *Artikel 16*

De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer, samen met die van de gewestelijke vakbondsecretarissen, betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op

conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords dans l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou 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 de travail individuels;

4. le respect des principes généraux stipulés aux articles 2 à 5 de la C.C.T. n° 5 du 24 mai 1971 du Conseil national du travail, relative au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;

5. le rythme et les cadences de travail.

#### *Article 17*

La délégation syndicale n'est pas compétente pour les matières relevant de la compétence du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

La délégation syndicale peut cependant exercer un droit de regard sur l'instauration et le fonctionnement de ces institutions et sur l'exécution des décisions qu'elles ont prises.

#### *Artikel 18*

La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou contestation d'ordre collectif qui se présente dans l'entreprise.

Elle a le même droit lorsque de tels litiges ou contestations menacent de survenir.

#### *Article 19*

Chaque plainte individuelle est introduite par la voie hiérarchique normale par l'ouvrier ou l'ouvrière intéressé, qui sera assisté par son délégué syndical à sa demande.

La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tout litige ou

het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten op andere vlakken;

3. de toepassing, in de onderneming, van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;

4. het eerbiedigen van de algemene principes, vastgelegd bij de artikelen 2 tot 5 van de C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;

5. het arbeidstempo en -ritme.

#### *Artikel 17*

De syndicale afvaardiging is niet bevoegd voor wat onder de bevoegdheid valt van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Bovengenoemde afvaardiging mag wel waken over de oprichting en de werking van deze organismen, en over de toepassing van de beslissingen die deze genomen hebben.

#### *Article 18*

De syndicale afvaardiging heeft het recht door de werkgever of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen, naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van collectieve aard, die in de onderneming voorkomt. Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

#### *Artikel 19*

Iedere individuele klacht wordt door de betrokken arbeider of arbeidster, op zijn aanvraag bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van

contestation d'ordre individuel qui ne pouvait être résolu par la voie susdite.

#### *Article 20*

Afin d'éviter les litiges ou contestations visés aux articles 18 et 19 ci-dessus, la délégation syndicale du personnel doit être informée préalablement par l'employeur des modifications qui pourraient affecter les conditions de travail et de rémunération contractuelles ou usuelles, à l'exception de renseignements d'ordre individuel.

Elle est en particulier informée des modifications procédant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions d'ordre général reprises dans les contrats de travail individuels, principalement les dispositions affectant les barèmes salariaux et les règles de la classification de fonctions.

#### *Article 21*

L'employeur ou son représentant reçoit la délégation syndicale, au plus tard dans les huit jours après l'introduction de la demande.

#### CHAPITRE V: STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

#### *Article 22*

Le mandat de délégué syndical dure deux ans; il est tacitement renouvelable pour autant que les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> et au chapitre III de la présente convention collective de travail soient toujours remplies.

#### *Article 23*

Le mandat de délégué syndical prend fin:

- a) à l'expiration normale du terme de ce mandat, hormis en cas de renouvellement tacite;
- b) suite à la démission notifiée par écrit du délégué;
- c) quand le délégué cesse de faire partie

alle geschillen of betwistingen van individuele aard, die niet langs deze weg konden opgelost worden.

#### *Artikel 20*

Teneinde de geschillen of betwistingen bedoeld bij de artikelen 18 en 19 hierboven te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever ingelicht worden over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen, met uitsluiting van de inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt namelijk ingelicht over de wijzigingen die voortspruiten uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard, die in de individuele contracten voorkomen en in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op het gedrag van de bezoldiging en de regels van de beroepenclassificatie.

#### *Artikel 21*

De werkgever of zijn vertegenwoordiger ontvangt de syndicale afvaardiging ten laatste binnen de acht dagen die volgen op het indienen van de aanvraag.

#### HOOFDSTUK V: STATUUT VAN DE LEDEN DER SYNDICALE AFVAARDIGING

#### *Artikel 22*

Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt twee jaar; het is stilzwijgend hernieuwbaar, voor zover de voorwaarden voorzien bij artikel 1 en in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst nog steeds vervuld zijn.

#### *Artikel 23*

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde neemt een einde:

- a) behoudens stilzwijgende hernieuwing, bij zijn normale verstrijking;
- b) bij schriftelijk betekend ontslag van de afgevaardigde;
- c) wanneer de afgevaardigde geen deel

du personnel de l'entreprise;

d) quand le délégué cesse de faire partie de l'organisation de travailleurs à laquelle il était affilié au moment de sa désignation;

e) en cas de retrait de son mandat par l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Dans les cas visés sous d) et e), l'organisation de travailleurs concernée informe le chef d'entreprise par lettre recommandée et propose, le cas échéant, le remplaçant tout en respectant la procédure prévue aux articles 11 à 14 du présent statut.

*Article 24*

Le mandat de délégué syndical ne peut donner lieu à un quelconque désavantage ou avantage spécial pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués syndicaux ont droit aux promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers et d'ouvrières auquel ils appartiennent.

*Article 25*

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des raisons propres à l'exercice de leur mandat et conformes à la présente convention collective de travail.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque raison que ce soit, à l'exception de motif grave, doit en avertir au préalable la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature dudit délégué. La notification se fait par lettre recommandée prenant effet le troisième jour suivant la date de remise à la poste.

L'organisation syndicale concernée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier son refus motivé d'accepter la validité du licenciement envisagé. Cette

meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;

d) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;

e) wanneer zijn mandaat hem door zijn werknemersorganisatie wordt ontnomen.

In de gevallen bedoeld onder d) en e) hierboven, verwittigt de betrokken werknemersorganisatie het ondernemingshoofd per aangetekend schrijven en stelt indien nodig is de plaatsvervanger voor met inachtneming van de procedure voorzien bij de artikelen 11 tot 14 van dit statuut.

*Artikel 24*

Het mandaat van syndicaal afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel noch tot speciale voordelen voor degene die het uitoefent. Dit betekent dat de syndicale afgevaardigden genieten van de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders en arbeidsters waartoe zij behoren.

*Artikel 25*

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet afgedankt worden om redenen die verband houden met de normale uitoefening van hun mandaat en die stroken met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde af te danken om welke reden ook, dringende reden uitgezonderd, moet hiervan de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk in kennis stellen evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde ingediend heeft. Deze kennisgeving wordt betekend per aangetekend schrijven dat slechts van kracht wordt op de derde dag na de afgifte ter post.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen, om zijn gemotiveerde weigering, voor het erkennen van de geldigheid van het



communication se fait par lettre recommandée, la période de 7 jours prenant effet le jour où la lettre envoyée par l'employeur prend effet.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'accepter la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la possibilité soumettre le cas à l'appréciation du comité de conciliation de la Commission paritaire; la mesure de licenciement ne peut être exécutée pendant la procédure.

Si le bureau de conciliation n'arrive pas à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige sur la validité des raisons invoquées par l'employeur pour justifier le licenciement peut être porté devant le tribunal du travail.

#### *Article 26*

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale en est immédiatement informée.

#### *Article 27*

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 25 ci-dessus;
2. si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 25, n'est pas reconnue par le comité de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du

voorgenomen ontslag, te betekenen. Deze betekening gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag dat het schrijven toegezonden door de werkgever, van kracht wordt.

De ontstentenis van reactie vanwege de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een erkenning van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te erkennen, staat het de meest gereede partij vrij het geval voor te leggen aan de beoordeling van het verzoeningscomité van het Paritair Comité; de uitvoering van de afdankingsmaatregel mag tijdens de duur van de procedure niet getroffen worden.

Indien het verzoeningscomité niet tot een éénparige beslissing kan komen binnen de dertig dagen van het verzoek tot tussenkomst, mag het geschil inzake de geldigheid van de redenen, door de werkgever ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen aan de Arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

#### *Artikel 26*

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, wordt de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

#### *Artikel 27*

De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 25 hierboven;
2. indien, bij het einde van deze procedure de geldigheid van de ontslagredenen, tegenover de bepalingen van artikel 25, door het verzoeningscomité of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van dringende

travail a déclaré le licenciement non fondé;  
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération normale d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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

#### CHAPITRE VI: CONDITIONS DE L'EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

##### *Article 28*

Selon le besoin, la délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant.

##### *Article 29*

La délégation syndicale, au complet ou en partie, se réunit avec l'employeur durant les heures de travail normales.

##### *Article 30*

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et rémunéré contre le salaire normal.

##### *Article 31*

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des moyens nécessaires – à déterminer de commun accord avec le chef d'entreprise et rémunéré comme temps de travail – pour exercer collectivement ou

reden en de Arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;

4. indien de arbeidsovereenkomst een einde genomen heeft uit hoofde van een ernstige fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden vormt voor onmiddellijke verbreking van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het normale loon van één jaar, onverminderd de toepassing van artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde een vergoeding geniet voorzien bij artikel 21, par. 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1 bis, par. 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

#### HOOFDSTUK VI: UITOEFENINGSVOOR- WAARDEN VAN HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

##### *Artikel 28*

De syndicale afvaardiging wordt, naargelang de noodzaak, ontvangen door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger.

##### *Artikel 29*

De syndicale afvaardiging, voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren.

##### *Artikel 30*

De tijd die aan de vergaderingen van de syndicale afvaardiging met de werkgever besteed werd, wordt als arbeidsprestatie aangezien en wordt vergoed tegen het normale loon.

##### *Artikel 31*

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en mogelijkheden - te bepalen in gemeenschappelijk overleg met het ondernemingshoofd en bezoldigd als werktijd - om collectief of individueel de

individuellement les missions ou activités syndicales prévues par le présent statut.

En prévision de l'usage de ce temps et de ces moyens, les membres de la délégation syndicale avertissent au préalable le chef d'entreprise et veillent, en concertation avec lui, à ce que cet usage n'entrave pas la bonne marche des services de l'entreprise.

L'entreprise met à la disposition de la délégation syndicale – soit en permanence, soit temporairement – un local pour lui permettre de remplir sa mission convenablement.

#### *Article 32*

La délégation syndicale peut, en préparation des réunions avec l'employeur, se réunir au sein de l'entreprise, moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont considérées comme des missions et activités syndicales comme prévu à l'article 31, 1<sup>er</sup> alinéa.

### CHAPITRE VII: INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

#### *Article 33*

La délégation syndicale peut, sans entraver l'organisation de travail, c'est-à-dire pendant les heures de repos, procéder à toute communication orale ou écrite utile aux ouvriers et ouvrières. Ces communications doivent être d'ordre professionnel ou syndical et, si elles sont faites par écrit, portées au préalable à la connaissance de l'employeur.

Moyennant une demande motivée, à introduire par la délégation syndicale 48 heures à l'avance et avec l'accord de l'employeur, des réunions d'information peuvent être organisées pour les ouvriers et ouvrières de l'entreprise par la délégation syndicale sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.

syndicale opdrachten of activiteiten in de onderneming uit te oefenen, voorzien door dit statuut.

In het vooruitzicht van het gebruik van deze tijd en mogelijkheden, verwittigen de leden van de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk het ondernemingshoofd en waken er over in gemeenschappelijk overleg met hem, dat dit gebruik de goede werking van de diensten der onderneming niet in het gedrang brengt. De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging - hetzij permanent, hetzij tijdelijk - teneinde haar in staat te stellen haar taak behoorlijk te vervullen.

#### *Artikel 32*

De syndicale afvaardiging mag, voor de voorbereiding van de vergaderingen met de werkgever, samenkomen binnen de onderneming, mits het voorafgaandelijk akkoord van de werkgever. Deze voorbereidende vergaderingen worden beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten, zoals bedoeld bij artikel 31, eerste alinea.

### HOOFDSTUK VII: VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN HET PERSONEEL

#### *Artikel 33*

De syndicale afvaardiging mag, zonder dat hierdoor de werkorganisatie gestoord wordt, namelijk gedurende de rusturen, mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen aan de arbeiders en arbeidsters verschaffen. Deze mededelingen moeten van beroeps- of syndicale aard zijn, verband houden met de onderneming en, indien zij schriftelijk gebeuren voorafgaandelijk ter kennis gebracht worden aan de werkgever. Mits gemotiveerde aanvraag, 48 uur op voorhand in te dienen door de syndicale afvaardiging en met het akkoord van de werkgever, kunnen voorlichtingsvergaderingen voor de arbeiders en arbeidsters van de onderneming ingericht worden door de syndicale afvaardiging op de plaats van

Ces réunions d'information doivent cependant traiter de sujets déterminés et se limiter au personnel concerné.

L'employeur ne refusera arbitrairement son accord à ce sujet. Il est tenu en particulier de donner son accord lors de la conclusion de C.C.T. intéressant l'ensemble des ouvriers et ouvrières de l'entreprise.

CHAPITRE VIII: INTERVENTION DES PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

Article 34

Quand, dans l'entreprise, un problème surgit avec la direction, la délégation syndicale mettra en œuvre prioritairement tous les moyens afin de régler le litige par la négociation.

Article 35

Quand aucun compromis ne peut être dégagé avec l'employeur pour le règlement d'un litige par l'intermédiaire de la délégation syndicale, les délégués peuvent faire appel aux permanents de leurs organisations des travailleurs afin qu'ils étudient la question.

Dans ce cas, le chef d'entreprise peut se faire assister par des représentants de son organisation professionnelle.

Article 36

Lorsque tous les moyens de négociations sont épuisés, les parties peuvent porter le litige devant le comité de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Article 37

Tout appel au comité de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire pour les

de tewerkstelling en gedurende de werkuren.

Deze voorlichtingsvergaderingen moeten over wel bepaalde onderwerpen handelen en zich beperken tot het betrokken personeel.

De werkgever zal zijn akkoord hiervoor niet naar willekeur weigeren. Hij is er in het bijzonder toe gehouden dit te verlenen bij het afsluiten van C.A.O.'s die het geheel van de arbeiders en arbeidsters der onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK VIII : TUSSENKOMST VAN DE VRIJGESTELDEN DER WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Artikel 34

Wanneer er in de onderneming een geschil ontstaat met de directie, wendt de syndicale afvaardiging bij prioriteit alle mogelijke middelen aan teneinde het geschil door onderhandeling te regelen.

Artikel 35

Wanneer door tussenkomst van de syndicale afvaardiging geen vergelijk kan bekomen worden met de werkgever voor het regelen van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op de vrijgestelden van hun werknemersorganisaties teneinde deze zaak verder te onderzoeken.

In dit mogelijke geval, mag het ondernemingshoofd zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsvereniging.

Artikel 36

Nadat alle middelen tot onderhandelingen uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor het verzoeningscomité van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf brengen.

Artikel 37

Ieder beroep op het verzoeningscomité moet gebeuren door bemiddeling van een lid van het Paritair Comité voor het

entreprises horticoles.

*Article 38*

Un préavis de grève ne peut être déposé que par une organisation de travailleurs, par écrit et après que le bureau de conciliation s'est prononcé.

*Article 39*

Le préavis de grève ou de lock-out est d' deux semaines au moins lorsqu'il s'agit d'un secteur et d'une semaine lorsqu'il s'agit d'une entreprise. Il prend effet le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été introduit.

CHAPITRE IX: DURÉE DE LA  
CONVENTION ET RENONCIATION

*Article 40*

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2004.

*Article 41*

Au cours de la durée de la présente convention collective de travail, les parties s'engagent à ne pas procéder à une grève ou un lock-out sans avoir fait appel aux dispositions prévues au chapitre VIII.

tuinbouwbedrijf.

*Artikel 38*

Een stakingsaanzeg mag slechts door een werknemersorganisatie gebeuren en dit schriftelijk, en nadat het verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.

*Artikel 39*

De stakings- of lock-outaanzeg bedraagt minstens twee weken wanneer het een sector betreft en één week wanneer het een onderneming betreft. Deze gaat in de maandag die volgt op de week gedurende dewelke deze werd ingediend.

HOOFDSTUK IX: DUUR VAN DE  
OVEREENKOMST EN OPZEGGING

*Artikel 40*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

*Artikel 41*

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de partijen er zich toe niet in staking noch een lock-out over te gaan zonder te hebben gebruik gemaakt van de bepalingen voorzien in hoofdstuk VIII.