

29 -06- 2001

4/4/2001

9 61937

CO/145

4

COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES HORTICOLES*Convention collective de travail du 8 mai 2001 relative au statut de la délégation syndicale***CHAPITRE I^{ER}: Champ d'application***Article 1^{er}.*

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 répondant au critère du nombre de travailleurs requis pour l'institution d'un Comité pour la prévention et la protection au travail tel que fixé à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II: Principes généraux*Article 2.*

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

Article 3.

Les employeurs s'engagent à recevoir la délégation syndicale des ouvriers et ouvrières. Ils n'exerceront aucune pression pour empêcher leur personnel de s'affilier à une organisation syndicale et n'accorderont aux non organisés aucun autre avantage qu'au personnel organisé.

Article 4.

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

- de témoigner d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- de prévenir, personnellement et par leurs collègues, tout manquement en matière de respect de la législation sociale, de règlement de travail et de C.C.T., ainsi qu'en matière de discipline de travail et de secret professionnel;
- de conjuguer leurs efforts en vue de la création de bonnes relations sociales au sein de l'entreprise.

Article 5.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à veiller, par respect de la liberté d'association, que leurs membres s'abstiennent dans leur propagande syndicale de méthodes contraires à l'esprit de la convention collective de travail n° 5, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, relative au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. Institution et composition de la délégation syndicale «ouvriers et ouvrières»*Article 6.*

Une délégation syndicale peut être instituée dans les entreprises occupant 50 travailleurs ou plus, lorsqu'au moins un tiers du nombre d'ouvriers et ouvrières est organisé.

4

Dans la présente convention collective de travail, on entend par «entreprise», l'unité technique d'entreprise, dans le sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Article 7.

La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être introduite par écrit auprès des employeurs, par au moins une organisation de travailleurs qui en informe au préalable les autres organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.

La demande doit contenir une déclaration disant que le nombre de personnes organisées 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, on fait appel au président de la commission paritaire afin de faire 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 délégués effectifs est fixé 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 qui prévoient un plus grand nombre de délégués sont maintenues.

Les organisations de travailleurs signataires veilleront, lors de la désignation des délégués par la délégation syndicale, à prévenir au maximum une trop grande dispersion du nombre de mandats dans la délégation syndicale et/ou dans les autres organes de concertation, compte tenu de l'existence éventuelle au niveau de l'entreprise d'autres organes de concertation.

Article 10.

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

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

Article 11.

Les délégués syndicalux sont désignés par les organisations de travailleurs, compte tenu de l'autorité dont ils doivent disposer lors de l'exercice de leurs fonctions délicates et de leur compétence comprenant une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activités.

Article 12.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en faisant appel à l'initiative de conciliation du président de la commission paritaire, pour la désignation, dans les entreprises, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de délégués qu'elle doit contenir et du nombre revenant à chaque organisation de travailleurs représentée, proportionnellement au nombre de membres affiliés.

Les organisations de travailleurs qui y font défaut après une deuxième convocation par le président de la commission paritaire, ou qui ne peuvent présenter les documents requis, sont censées ne pas présenter de candidats.

Les organisations de travailleurs signataires transmettent à l'employeur une liste de délégués effectifs et suppléants proposés, au plus tard dans les 30 jours suivant la demande prévue à l'article 7.

Article 13.

Les délégués suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne remplissant plus les conditions fixées à l'article 10 ou dont le mandat est terminé conformément aux dispositions prévues à l'article 23.

Ils peuvent également siéger en remplacement d'un membre effectif, avec le consentement de celui-ci.

Article 14.

Le chef d'entreprise peut toujours s'opposer, pour des motifs graves, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, le chef d'entreprise informe les organisations de travailleurs des motifs de son opposition, dans les quatorze jours ouvrables suivant la communication de la liste prévue à l'alinéa trois de l'article 12.

Au cas où aucun accord n'est atteint entre les parties, l'affaire est soumise au bureau de conciliation de la commission paritaire, qui rendra son avis en la question après avoir entendu les parties, éventuellement assistées par leur conseiller.

Article 15.

Chaque syndicat pourvoira à temps et selon les modalités prévues aux articles 12 et 14 du présent statut, au remplacement des délégués qui cessent leurs fonctions.

CHAPITRE IV. Compétence de la délégation syndicale

Article 16.

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres, de concert avec celle des secrétaires syndicaux régionaux:

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux convention collective de travail ou accords collectifs conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;

5. la cadence et le rythme du travail.

Article 17.

La délégation syndicale n'est pas compétente pour ce qui ressortit au conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail.

La délégation susdite peut par contre veiller à l'**institution** et au fonctionnement de ces organes et à l'**application** des décisions qu'ils ont prises.

Article 18.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'**occasion** de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'**entreprise**.

Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 19.

Toute réclamation individuelle est présentée par l'ouvrier ou l'ouvrière intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical, en suivant la voie hiérarchique habituelle.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 20.

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

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

Article 21.

L'employeur ou son représentant reçoit la délégation syndicale au plus tard dans les huit jours suivant 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^{er} et au chapitre III de la présente convention collective de travail soient toujours remplies.

Article 23.

Le mandat de délégué syndical prend fin:

- a) sauf renouvellement tacite, à son échéance normale;
- b) en cas de démission, notifiée par écrit, du délégué;
- c) lorsque le délégué ne fait plus partie du personnel de l'**entreprise**;
- d) lorsque le délégué ne fait plus partie de l'organisation de travailleurs à laquelle il était affilié au moment de sa désignation;

4

e) lorsque son mandat lui est retiré par son organisation de travailleurs.

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

Article 24.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 25.

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents 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 motif que ce soit, sauf pour motif grave, doit en informer préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée ne sortant ses effets que le troisième jour suivant la date de son dépôt à la poste.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

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

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

Article 26.

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

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 cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 18, alinéa 1^{er}, ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;

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

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

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

CHAPITRE VI. Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Article 28.

La délégation syndicale est reçue, selon la nécessité, par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 29.

La délégation syndicale, au complet ou en partie, rencontre 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 une prestation de travail et rémunéré au taux salarial normal.

Article 31.

Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires, à fixer de commun accord avec le chef d'entreprise et rémunéré comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise, prévues par le présent statut.

En prévision de l'usage de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale informent au préalable le chef d'entreprise et veillent, de commun accord avec lui, à ne pas gêner, par cet usage, le bon fonctionnement des services de l'entreprise.

L'entreprise donnera à la délégation syndicale l'usage d'un local, en permanence ou temporairement, afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Article 32.

Pour la préparation des réunions avec l'employeur, la délégation syndicale peut se réunir à l'intérieur de l'entreprise, moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont considérées comme des missions et activités syndicales comme prévues à l'article 31, § 1^{er}.

CHAPITRE VII. Information et consultation du personnel

Article 33.

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, à savoir pendant les heures de pause, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles aux ouvriers et ouvrières. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical, avoir un rapport avec l'entreprise et, si elles se font par écrit, être portées au préalable à la connaissance de l'employeur.

Des réunions d'information des ouvriers et ouvrières de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant

une demande motivée à introduire 48 heures à l'avance par la délégation syndicale et avec l'accord de l'employeur.

Ces réunions d'information doivent porter sur des sujets bien définis et se limiter au personnel concerné.

L'employeur ne pourra refuser arbitrairement son accord. Il est tenu, en particulier, à l'accorder lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des ouvriers et ouvrières de l'entreprise.

CHAPITRE VIII. Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Article 34.

Lorsqu'un litige surgit avec la direction dans l'entreprise, la délégation syndicale mettra tout en œuvre pour régler le litige en priorité par la concertation.

Article 35.

Si, par l'intervention de la délégation, aucun compromis ne peut être obtenu avec l'employeur pour régler le conflit, les délégués peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations de travailleurs pour l'examen supplémentaire de cette affaire.

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

Article 36.

Si tous les moyens de concertation sont épuisés, les parties peuvent saisir du litige le bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Article 37.

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

Article 38.

Un préavis de grève ne peut être déposé que par une organisation syndicale et ce, par écrit et après que le bureau de conciliation a rendu son avis.

Article 39.

Un préavis de grève ou de lock-out est au moins égal à deux semaines lorsqu'il s'agit du secteur, à une semaine s'il s'agit d'une entreprise. Le préavis prend effet le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été déposé.

CHAPITRE IX. Durée de validité de la convention et dénonciation

Article 40.

La présente convention collective de travail prend effet au 1^{er} janvier 2001 et est conclue pour une période indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 10 janvier 2001, conclue à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, relative au statut de la délégation syndicale.

Elle peut être dénoncée par avenant des parties signataires, par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire, moyennant un préavis de six mois.

Article 41.

Au cours de la présente convention collective de travail, les parties s'engagent à ne procéder à la grève ni au lock-out sans avoir eu recours aux dispositions prévues au chapitre VIII.

®

29-05-2001

4/4/2.2

NR.
N°

67937

CO/141¹

4

Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf**Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 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

Art.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.

Art.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.

Art.4

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe hun aangeslotenen aan te 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.

Art.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 N° 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"

Art.6

Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in de ondernemingen die 50 of meer werknemers hebben 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.

Art.7

De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet schriftelijk 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.

Art.8

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

Art.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.

Art.10

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

- 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.

Art.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.

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

Art.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.

Art.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.

Art.15

ledere 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

Art.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 het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomst 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. N° 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.

Art.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.

Art.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.

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

Art.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.

Art.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

Art.22

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

Art.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 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.

Art.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.

Art.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 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 gerede 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 eenparige 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.

Art.26

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

Art.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 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: Uitoefeningsvoorwaarden van het mandaat van syndicale afgevaardigde

Art.28

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

Art.29

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

Art.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.

Art.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 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.

Art.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

Art.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 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. die het geheel van de arbeiders en arbeidsters der onderneming aanbelangen.

Hoofdstuk VIII : Tussenkost van de vrijgestelden der werknemers- en werkgeversorganisaties

Art.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.

Art.35

Wanneer door tussenkost 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.

Art.36

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

Art.37

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

Art.38

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

Art.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

Art.40

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2001, gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf betreffende het statuut van de syndicale delegatie.

Art.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.

Zy kan worden opgezegd door eek
 de onder tekende partijen door middel
 van een aangetekende brief, gericht
 aan de voorzitter van het paritair
 comité, met inachtneming van een
 opzegtermijn van 6 maanden