



ERRATUM

**Commission paritaire pour les entreprises de
travaux techniques agricoles et horticoles**

**CCT n° 132300/CO/132
du 12/11/2015**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 34 doit être modifié comme suit : "Nadat alle middelen tot onderhandelingen uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor **leggen aan** het verzoeningscomité van het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuibouwwerken."

Correction du texte français :

- A l'article 34 et à l'article 35, "Commission paritaire pour les entreprises horticoles" doit être remplacé par "Commission paritaire pour les entreprises **de travaux techniques agricoles et horticoles**".

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de ondernemingen van
technische land- en tuinbouwwerken**

**CAO nr. 132300/CO/132
van 12/11/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 34 moet als volgt verbeterd worden : "Nadat alle middelen tot onderhandelingen uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor **leggen aan** het verzoeningscomité van het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuibouwwerken."

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 34 en artikel 35 moet "Commission paritaire pour les entreprises horticoles" vervangen worden door "Commission paritaire pour les entreprises **de travaux techniques agricoles et horticoles**".

Beslissing van

12 -09- 2016

Paritair comité voor de ondernemingen van
technische land- en tuinbouwwerken

Commission paritaire pour les entreprises de
travaux techniques agricoles et horticoles

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 12 november 2015 betreffende
de oprichting en het statuut
van de syndicale afvaardiging

Convention collective de travail
du 12 novembre 2015 concernant
l'établissement et le statut
de la délégation syndicale

Hoofdstuk I
Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier.
Champ d'application

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 de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken.

Article 1er. 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 de travaux techniques agricoles et horticoles.

Hoofdstuk II
Algemene principes

CHAPITRE II
Principes généraux

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. 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.

Art. 3 De werkgevers verbinden er zich toe de syndicale afvaardiging van de arbeiders en arbeidsters te **ontvangen**. Zij zullen geen enkele druk 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. 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.

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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 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"

Art. 6. In ondernemingen waar 50 werknemers of meer tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging opgericht worden wanneer minstens één derde van het aantal werklieden en werksters georganiseerd is.

Art. 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 convention collective de travail, 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.

Art. 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.

Installation et composition de la délégation syndicale "ouvriers et ouvrières"

Art. 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.

De telling van het aantal werknemers binnen een onderneming gebeurt aan de hand van de RSZ-aangiften van de 4 kwartalen die het kwartaal waarin de aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging is ingediend voorafgaan.

Voor de telling wordt rekening gehouden met uitzendkrachten uitgezonderd de uitzendkrachten die in het kader van een vervangingsovereenkomst zijn in dienst gekomen. Uitzendkrachten worden meegeteld volgens de bepalingen inzake de sociale verkiezingen.

Procedure tot instelling/hernieuwing syndicale afvaardiging

Art. 7. § 1. De vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging moet per aangetekend schrijven gericht worden aan de werkgever door minstens één werknemersorganisatie. Deze werknemersorganisatie dient de andere werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het paritair comité, hiervan voorafgaandelijk in te lichten.

In de aanvraag moet verklaard worden, dat het aantal georganiseerde werklieden en werksters het niveau bereikt, voorzien bij artikel 6.

De werkgever kan binnen een termijn van 2 maand, vanaf de datum van ontvangst van de aanvraag, reageren indien hij/zij de aantallen, berekend volgens artikel 6, betwist. De werkgever meldt dit aan de organisaties die de oprichting van de syndicale afvaardiging hebben gevraagd.

Ingeval er geen akkoord bestaat tussen de werknemersorganisaties en de ondernemingen doet men beroep op de voorzitter van het paritair comité om het aantal na te gaan.

§ 2. Bij akkoord van de werkgever, of na het verstrijken van de in § 1 genoemde termijn van 2 maand, of na akkoord door tussenkomst van de voorzitter van het paritair comité, kan de syndicale afvaardiging worden aangeduid. Daartoe sturen de

Le comptage du nombre de travailleurs au sein d'une entreprise se fait au moyen des déclarations ONSS des 4 trimestres précédant le trimestre dans lequel la demande d'institution d'une délégation syndicale a été introduite.

Pour le comptage, il est tenu compte des intérimaires, à l'exception des intérimaires engagés dans le cadre d'un contrat de remplacement. Les intérimaires sont comptés conformément aux dispositions concernant les élections sociales.

Procédure d'installation/renouvellement d'une délégation syndicale

Art. 7. § 1er. La demande d'installation d'une délégation syndicale doit être introduite par lettre recommandée auprès de l'employeur, par au moins une organisation de travailleurs. Cette organisation de travailleurs doit en informer au préalable les autres organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.

La demande doit contenir une déclaration selon laquelle le nombre d'ouvriers et d'ouvrières organisés atteint le niveau prévu à l'article 6.

L'employeur peut, dans un délai de 2 mois à compter de la date de réception de la demande, réagir s'il conteste les nombres calculés selon l'article 6. L'employeur en informe les organisations qui ont demandé l'installation de la délégation syndicale.

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.

§ 2. En cas d'accord de l'employeur, ou après expiration du délai de 2 mois cité au § 1er, ou après accord par intervention du président de la commission paritaire, la délégation syndicale peut être désignée. A cet effet, les organisations de travailleurs signataires

ondertekenende werknemersorganisaties een brief met de namen van de afgevaardigden naar de werkgever.

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 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 werkgever kan zich binnen een termijn van 14 dagen, volgend op de ontvangst van de lijst van voorgedragen afgevaardigden, verzetten tegen de aanduiding of het behoud van één of meerdere afgevaardigden. In dat geval meldt de werkgever de redenen van zijn verzet aan de betrokken werknemersorganisaties.

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.

Zowel de melding van de lijst van afgevaardigden, als het eventueel verzet van de werkgever gebeuren per aangetekende zending; indien niet zal de bewijslast in voorkomend geval bij de vragende partij liggen.

§ 3. Binnen het paritair comité zal een opvolgingscomité worden opgericht. Dit comité zal bestaan uit werkgevers- en werknemersafgevaardigden die lid zijn van het paritair comité en aangeduid worden

envoient à l'employeur une lettre mentionnant les noms des délégués.

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 convocation par le président de la commission paritaire, ou qui ne peuvent présenter les documents requis, sont censées ne pas présenter de candidats.

L'employeur peut, dans un délai de 14 jours à compter de la réception de la liste des délégués proposés, s'opposer à la désignation ou au maintien d'un ou de plusieurs délégués. Dans ce cas, l'employeur communique les motifs de son opposition aux organisations de travailleurs concernées.

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.

Tant la communication de la liste des délégués que l'opposition éventuelle de l'employeur se font par envoi recommandé; si tel n'est pas le cas, la charge de la preuve incombera, le cas échéant, à la partie demanderesse.

§ 3. Au sein de la commission paritaire, un comité de suivi sera institué. Ce comité sera composé de représentants des employeurs et des travailleurs, membres de la commission paritaire et désignés par celle-ci. Ce comité

door het paritair comité. Dit opvolgingscomité zal in de opstartfase de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst opvolgen.

Samenstelling syndicale afvaardiging

Art. 8. Voor ondernemingen van 50 en meer werknemers bestaat de syndicale delegatie uit evenveel plaatsvervangers als effectieven.

Art. 9. Het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden is vastgesteld als volgt, naar rato van het aantal werknemers van de onderneming :

- van 50 tot 75 : maximaal 3 effectieve afgevaardigden en 3 plaatsvervangers
- 76 of meer : maximaal 4 effectieve afgevaardigden en 4 plaatsvervangers.

De ondernemingsovereenkomsten die een lagere drempel dan 50 werknemers of 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) meerderjarig zijn;
- c) minstens 12 maanden tewerkgesteld

de suivi assurera, dans la phase de mise en oeuvre, le suivi de l'application de cette convention collective de travail.

Composition de la délégation syndicale

Art. 8. Pour les entreprises de 50 travailleurs ou plus, la délégation syndicale est composée d'autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.

Art. 9. Le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit, à raison du nombre de travailleurs de l'entreprise :

- de 50 à 75 : maximum 3 délégués effectifs et 3 suppléants;
- 76 ou plus : maximum 4 délégués effectifs et 4 suppléants.

Les conventions d'entreprise qui prévoient un seuil inférieur à 50 travailleurs ou 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.

Art. 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) être majeur d'âge;
- c) être au service de l'entreprise depuis au

zijn binnen 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. Iedere vakbond zal, tijdig en dit volgens de modaliteiten voorzien bij het artikel 7, §2 van dit statuut, voorzien in de vervanging van de afgevaardigden die hun functies stopzetten.

Hoofdstuk IV

Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 13. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer, samen met die van de gewestelijke vakbondssecretarissen, 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 collectieve

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. Art. 11. Les délégués syndicaux 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.

Art. 12. Chaque syndicat pourvoira à temps et selon les modalités prévues à l'article 7, § 2 du présent statut, au remplacement des délégués qui cessent leurs fonctions.

CHAPITRE IV

Compétence de la délégation syndicale

Art. 13. 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 des conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives 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

arbeidsovereenkomst nr. 5 van
24 mei 1971 van de Nationale
Arbeidsraad, betreffende het statuut van
de syndicale afvaardigingen van het
personeel der ondernemingen;

24 mai 1971 du Conseil national du
travail, concernant le statut des
délégations syndicales du personnel des
entreprises;

5. het arbeidstempo en -ritme.

5. la cadence et le rythme du travail.

Art. 14. 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.

Art. 14. 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.

Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer
dergelijke geschillen of betwistingen dreigen
uit te breken.

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

Art. 15. Iedere individuele klacht wordt door
de betrokken arbeider of arbeidster, op zijn
aanvraag bijgestaan door zijn syndicale
afgevaardigde, langs de gewone
hiërarchische weg voorgelegd.

Art. 15. 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.

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.

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.

Art. 16. Teneinde de geschillen of
betwistingen bedoeld bij de artikelen 14 en
15 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.

Art. 16. En vue de prévenir les litiges ou
différends visés aux articles 14 et 15 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.

Zij wordt namelijk ingelicht over de
wijzigingen die voortspruiten uit de wet, de
collectieve arbeidsovereenkomsten of de
bepalingen van algemene aard, die in de

Elle sera notamment informée des
changements résultant de la loi, des
conventions collectives de travail ou des
dispositions de caractère général figurant

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. 17. 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. 18. Het mandaat van syndicaal afgevaardigde vangt aan op het moment dat de notificatie volgens art. 7§2 art. 12, en art. 20 betekend is aan de werkgever.

Art. 19. 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.

Art. 20. 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;

dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Art. 17. 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***

Art. 18. Le mandat de délégué syndical débute au moment où la notification selon l'article 7, § 2, l'article 12 et l'article 20 est signifiée à l'employeur.

Art. 19. Le mandat de délégué syndical dure deux ans; il est tacitement renouvelable, pour autant que les conditions prévues à l'article 1er et au chapitre III de la présente convention collective de travail soient toujours remplies.

Art. 20. 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;

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

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

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 artikel 7, §2 .

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 à l'article 7, § 2.

Art. 21. De vervanger, aangeduid volgens art. 12 en art. 20, voleindigt het mandaat van de afgevaardigde die hij vervangt.

Art. 21. Le suppléant, désigné conformément aux articles 12 et 20, termine le mandat du délégué qu'il remplace.

Art. 22. 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. 22. 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.

Art. 23. 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.

Art. 23. 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.

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.

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.

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

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement

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 afdankingmaatregel 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. 24. In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, wordt de syndicale afvaardiging hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht.

envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de 7 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.

Art. 24. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 25. 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 23 hierboven;
2. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 24 hierboven;
3. indien, bij het einde van deze procedure de geldigheid van de ontslagredenen, tegenover de bepalingen van artikel 23, door het verzoeningscomité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
4. indien de werkgever de afgevaardigde ontslagen heeft uit hoofde van dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag als ongegrond verklaard heeft;
5. indien de arbeidsovereenkomst beëindigd is omwille van een ernstige fout in hoofde 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 (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde een vergoeding geniet voorzien bij artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de hygiëne van het werk en de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad van 19 juni 1952).

Art. 25. 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 23 ci-dessus;
2. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 24 ci-dessus;
3. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 23, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
4. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
5. 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 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1er bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (Moniteur belge du 19 juin 1952).

Hoofdstuk VI
Uitoefeningsvoorwaarden van het mandaat
van syndicale afgevaardigde

Art. 26. De syndicale afvaardiging wordt, naargelang de noodzaak, ontvangen door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger.

Art. 27. De syndicale afvaardiging, voltallig of gedeeltelijk, komt met de werkgever samen gedurende de normale werkuren.

Art. 28. 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. 29. 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.

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

Art. 26. La délégation syndicale est reçue, selon la nécessité, par le chef d'entreprise ou son représentant.

Art. 27. La délégation syndicale, au complet ou en partie, rencontre l'employeur durant les heures de travail normales.

Art. 28. 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.

Art. 29. 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.

Art. 30. 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 29, eerste alinea.

Hoofdstuk VII **Voorlichting en raadpleging van het personeel**

Art. 31. 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 collectieve

Art. 30. 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 29, premier alinéa.

CHAPITRE VII. ***Information et consultation du personnel***

Art. 31. 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, de l'accorder lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant

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

Hoofdstuk VIII

Tussenkost van de vrijgestelden der werknemers- en werkgeversorganisaties

Art. 32. 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. 33. 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. 34. Nadat alle middelen tot onderhandelingen uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor *leggen aan het* verzoeningscomité van het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken.

Art. 35. Ieder beroep op het verzoeningscomité moet gebeuren door bemiddeling van een lid van het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken.

l'ensemble des ouvriers et ouvrières de l'entreprise.

CHAPITRE VIII.

Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs

Art. 32. 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.

Art. 33. 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.

Art. 34. 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 *de travaux techniques agricoles et horticoles.*

Art. 35. Tout appel au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire pour les entreprises *de travaux techniques agricoles et horticoles.*

Art. 36. Een stakingsaanzegging mag slechts door een werknemersorganisatie gebeuren en dit schriftelijk, en nadat het verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.

Art. 37. De stakings- of lock-outaanzegging 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. 38. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12 november 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door elk der ondertekende partijen mits een opzegging van zes maanden, gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

Art. 39. 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.

Art. 36. 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.

Art. 37. 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

Art. 38. La présente convention collective de travail prend effet au 12 novembre 2015 et est conclue pour une période indéterminée.

Chacune des parties signataires peut dénoncer cette convention collective de travail par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles ainsi qu'aux organisations qui y sont représentées, moyennant un préavis de six mois.

Art. 39. Au cours de la présente convention collective de travail, les parties s'engagent à ne procéder ni à la grève ni au lock-out sans avoir eu recours aux dispositions prévues au chapitre VIII.