

Paritair Comité voor de landbouw

Commission paritaire de l'agriculture

Collectieve arbeidsovereenkomst 6 december 2023

Convention collective de travail du 6 décembre 2023

betreffende het statuut van de syndicale delegatie

relative au 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 werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de landbouw.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture.

Onder werknemers wordt verstaan de arbeiders en bedienden zonder onderscheid naar gender.

Par travailleurs sont visés les ouvriers et les employés sans distinction de genre.

HOOFDSTUK II. *Algemene principes*

CHAPITRE II. *Principes généraux*

Art. 2. De werkgevers kennen aan hun werknemers 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 travailleurs, 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 werknemers 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 travailleurs. 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 :

Art. 4. Les parties signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- 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 "werknemers"

Art. 6. In ondernemingen waar 35 werknemers of meer tewerkgesteld zijn. Een werkgever die van oordeel is dat er minder dan 25% gesyndiceerde werknemers zijn in zijn onderneming, kan vragen aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de landbouw om een onderzoek in te stellen naar het aantal aangeslotenen bij de drie vakbonden.

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.

- 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 "travailleurs"

Art. 6. Une délégation syndicale peut être instituée dans les entreprises occupant 35 travailleurs ou plus. Un employeur qui estime qu'il y a moins de 25% de travailleurs syndiqués dans son entreprise peut demander au président de la commission paritaire de l'agriculture de mener une enquête sur le nombre d'affiliés aux trois syndicats.

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.

Bij de telling wordt alleen rekening gehouden met het aantal reguliere werknemers. Indien evenwel wordt vastgesteld dat, over de vier kwartalen van de referteperiode (= x), het aantal vaste werknemers gedaald is met tenminste 15% in vergelijking met de vier kwartalen van x-1 en x-2 en dat het aantal seizoenwerknemers en/of uitzendkrachten over de vier kwartalen van de referteperiode gestegen is met tenminste 15% in vergelijking met x -1 en x-2, wordt met deze toegenomen groep van seizoenwerknemers en/of uitzendkrachten bij de telling van het totaal aantal werknemers rekening gehouden.

Lors du comptage, on tient uniquement compte des travailleurs réguliers. Toutefois, s'il est constaté que, au cours des quatre trimestres de la période de référence (= x), le nombre de travailleurs occasionnels a diminué d'au moins 15 % par rapport aux quatre trimestres x-1 et x-2 et que le nombre de travailleurs saisonniers et/ou intérimaires a augmenté au cours des quatre trimestres de la période de référence d'au moins 15 % par rapport à x-1 et x-2, ce groupe accru de travailleurs saisonniers et/ou intérimaires est pris en compte dans le décompte du nombre total de travailleurs.

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.

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.

Procedure tot instelling/hernieuwing syndicale afvaardiging

Procédure d'installation/renouvellement d'une délégation syndicale

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.

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.

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

La demande doit contenir une déclaration selon laquelle le nombre de travailleurs organisés atteint le niveau prévu à l'article 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 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.

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 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.

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 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. Voor de ondernemingen van 40 en meer werknemers, maar minder dan 50 is er slechts één plaatsvervanger voorzien tenzij de syndicale afvaardiging bestaat uit meerdere representatieve vakbonden. In dat geval is het aantal plaatsvervangers maximaal 2.

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 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. Pour les entreprises de 40 travailleurs ou plus, mais moins de 50, il n'est prévu qu'un suppléant, à moins que la délégation syndicale soit composée de plusieurs syndicats représentatifs. Dans ce cas, le nombre de suppléants sera au maximum 2.

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

- vanaf 35 tot 40 : maximum 2 effectieve afgevaardigden;
- vanaf 40 tot 50 : maximum 2 effectieve afgevaardigden en maximum 2 plaatsvervangers, conform artikel 8;
- 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 35 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 werknemers 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;

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

- de 35 à 40 : maximum 2 délégués effectifs;
- de 40 à 50 : maximum 2 délégués effectifs et maximum 2 suppléants, conformément à l'article 8;
- 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 35 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 travailleurs 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) minstens 12 maanden tewerkgesteld 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.

- 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.

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. 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. 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.

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.

HOOFDSTUK IV.

Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 13. 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;

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. 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 arbeidsovereenkomst 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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

Zij wordt namelijk ingelicht over de wijzigingen die voortspuiten 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. 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 artikel 7, § 2, artikel 12 en artikel 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 :

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.

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.

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) 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 artikel 7, § 2.

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

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 werknemers waartoe zij behoren.

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.

- 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) 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 à l'article 7, § 2.

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

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. 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.

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 gereede 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 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.

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

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 7 jours pour notifier son refus motivé d'admettre la validité du licenciement 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;
- 1 bis. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen voorzien bij artikel 24 hierboven;
2. 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;
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 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).

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;
- 1 bis. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 24 ci-dessus ;
2. 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;
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 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 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 1bis, § 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).

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.

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).

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.

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. 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 werknemers 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.

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. 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 travailleurs. 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.

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 werknemers 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 arbeidsovereenkomsten die het geheel van de werknemers der onderneming aanbelangen.

HOOFDSTUK VIII.

Tussenkomst 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 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.

Des réunions d'information des travailleurs 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 l'ensemble des travailleurs 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. Nadat alle middelen tot onderhandelingen uitgeput zijn, kunnen de partijen het geschil voor het verzoeningscomité van het Paritair Comité voor de landbouw brengen.

Art. 35. Ieder beroep op het verzoeningscomité moet gebeuren door bemiddeling van een lid van het Paritair Comité voor de landbouw.

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.

Geldigheidsduur van de overeenkomst en opzegging

Art.38. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door elk der ondertekenende partijen mits een opzegging van zes maanden, gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de landbouw en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

Art. 34. Si tous les moyens de concertation sont épuisés, les parties peuvent saisir du litige le bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'agriculture.

Art. 35. Tout appel au bureau de conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission paritaire de l'agriculture.

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 1^{er} janvier 2023 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 de l'agriculture ainsi qu'aux organisations qui y sont représentées, moyennant un préavis de six mois.

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. 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.