



ERRATUM

**Commission paritaire pour le commerce de
combustibles**

**CCT n° 135602/CO/127
du 23/09/2016**

Correction du texte néerlandais :

- « Hoofdstuk IV : Oprichting en samenstelling » doit être remplacé par « Hoofdstuk III : Oprichting en samenstelling ».

Correction du texte français :

- L'article 6 doit être corrigé comme suit : « ... et occupant au moins 30 travailleurs, si au moins 25 p.c. des ~~ouvriers~~ **travailleurs** en font la demande. ».
- L'article 8, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « Une copie de cette lettre est également adressée au président de la Commission paritaire **pour le commerce de combustibles** ~~du transport et de la logistique~~, accompagnée de la liste des candidats pour la délégation syndicale. ... ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 10, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « Het aantal tewerkgestelde ~~arbeiders~~ **werknemers** wordt bekomen door het totaal van de door de arbeiders gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen in de bovengenoemde kwartalen te delen door het aantal arbeidsdagen in de onderneming. ».

ERRATUM

**Paritair Comité voor de handel in
brandstoffen**

**CAO nr. 135602/CO/127
van 23/09/2016**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- « Hoofdstuk IV : Oprichting en samenstelling » moet vervangen worden door « Hoofdstuk III : Oprichting en samenstelling ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 6 moet als volgt verbeterd worden : « ... et occupant au moins 30 travailleurs, si au moins 25 p.c. des ~~ouvriers~~ **travailleurs** en font la demande. ».
- Artikel 8, de tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « Une copie de cette lettre est également adressée au président de la Commission paritaire **pour le commerce de combustibles** ~~du transport et de la logistique~~, accompagnée de la liste des candidats pour la délégation syndicale. ... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 10, de tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « Het aantal tewerkgestelde ~~arbeiders~~ **werknemers** wordt bekomen door het totaal van de door de arbeiders gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen in de bovengenoemde kwartalen te delen door het aantal arbeidsdagen in de onderneming. ».

Correction dans les deux langues :

- Chapitre IX, « Art. 32. » doit être inséré avant « En cas de reprise de l'entreprise, les mandats de la délégation syndicale sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales. ».
- Dans chapitre X, l'article 32 doit être renuméroté à 33.

Décision du

Verbetering in beide talen :

- In hoofdstuk IX moet « Art. 32. » vóór « De mandaten van de syndicale delegatie blijven bij overname van de onderneming gehandhaafd tot de volgende sociale verkiezingen. » worden ingevoegd.
- In hoofdstuk X moet artikel 32 henummerd worden naar 33.

Beslissing van

06-02-2017



Paritair comité voor de handel in brandstoffen

Commission paritaire pour le commerce de combustibles

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 2016 tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging in de ondernemingen van handel in brandstoffen.

Convention collective de travail du 23 septembre 2016 fixant le statut de la délégation syndicale dans les entreprises du commerce des combustibles.

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied en definities

Chapitre Ier : Champ d'application

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen van de handel in brandstoffen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen.

Art. 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le commerce de combustibles

Deze CAO wordt afgesloten in toepassing 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, gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971, 5ter van 21 december 1978 en nr. 5quater van 5 oktober 2011.

Cette CCT est conclue en application de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5bis du 30 juin 1971, n° 5ter du 21 décembre 1978 et n° 5quater du 5 octobre 2011.

Met werknemers wordt bedoeld : de arbeiders en arbeidsters van de hier bovengenoemde ondernemingen.

Par "travailleurs" il faut entendre : les ouvriers et les ouvrières des entreprises susmentionnées

Hoofdstuk II : Algemene bepalingen

Chapitre II : Dispositions générales

Art. 2

De werknemers, aangesloten bij één der door de Nationale Arbeidsraad erkende vakbonden, hebben het recht zich te laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld. De vakbondsafvaardiging bestaat uit arbeiders die aangesloten zijn bij een werknemersorganisatie en die door deze organisatie worden aangeduid

Art. 2

Les travailleurs qui sont affiliés à une des organisations syndicales représentées au Conseil national du travail, ont le droit de se faire représenter par une délégation syndicale, dont le statut est fixé par la présente convention collective de travail. La délégation syndicale se compose de travailleurs qui sont affiliés à une organisation syndicale et qui sont désignés par cette organisation.

De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in alle omstandigheden blijk te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, welke bepalend zijn voor goede sociale betrekkingen in de onderneming. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Les employeurs et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionnent les bonnes relations sociales dans l'entreprise. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 3

De werkgevers verbinden er zich toe op hun arbeiders geenszins druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet-aangesloten arbeiders andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

Art.3

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs ouvriers pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Art.4

De ondertekenende vakbonden gaan de verbintenissen aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun leden in de onderneming voor hun propaganda geen methoden aanwenden die niet stroken met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden elke tekortkoming aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Art. 5

Ter gelegenheid van elke betwisting of geschil van collectieve aard of in geval van dreiging van een dergelijk geschil of betwisting in de onderneming of in geval van betwisting of geschil van individuele aard dat niet werd opgelost via de gebruikelijke hiërarchische weg, ontvangt het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde de vakbondsafvaardiging zo spoedig mogelijk, ten laatste binnen de 15 dagen welke volgen op de indiening van het verzoek.

Hoofdstuk III: Oprichting en samenstelling

Art. 6

Op schriftelijk verzoek van één of meerdere representatieve vakverenigingen en overeenkomstig de bepalingen van artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een vakbondsafvaardiging opgericht in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen waar tenminste 30 werknemers zijn tewerkgesteld en wanneer ten minste 25 pct. van de werknemers erom verzoekt.

Art. 7

Aan de term "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de ondernemingsraden. Indien via een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsvlak een gemeenschappelijke ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk werd opgericht voor een groep ondernemingen, bestaat ook de mogelijkheid om slechts één vakbondsafvaardiging voor de werknemers op te richten.

Art. 8

De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient per aangetekend schrijven worden gericht aan de werkgever.

Tevens wordt een afschrift van dit schrijven bezorgd aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen, samen met de lijst die de namen bevat van de kandidaat-afgevaardigden. Deze

Art.4

Les organisations syndicales signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail et au secret professionnel; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Art.5

A l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif, ou en cas de menace de pareil litige ou différend de caractère individuel non résolu par la voie hiérarchique habituelle, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les quinze jours suivant l'introduction de la demande.

Chapitre III : Institution et composition

Art.6

A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et conformément aux dispositions de l'article 10 de cette convention collective de travail, une délégation syndicale est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er, et occupant au moins 30 travailleurs, si au moins 25 p.c. des ~~ouvriers~~ *travailleurs* en font la demande.

Art.7

Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Si par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail commun a été institué pour un groupe d'entreprises, il est possible de n'instituer qu'une seule délégation syndicale pour les travailleurs.

Art.8

La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être adressée par lettre recommandée à l'employeur.

Une copie de cette lettre est également adressée au président de la Commission Paritaire ~~du transport et de la logistique~~ *pour le Commerce de combustibles*, accompagnée de la liste des candidats pour la délégation syndicale. Cette liste n'est pas remise à

lijst wordt niet bezorgd aan de werkgever en bevat maximaal het in artikel 9 vermelde aantal werknemers.

De kandidaat-afgevaardigden zijn beschermd vanaf drie dagen na de datum van de poststempel. Indien zij niet weerhouden worden, zal hun bescherming wegvallen op het ogenblik van de definitieve aanduiding van de syndicaal afgevaardigden.

Indien echter blijkt dat zij binnen de onderneming als kandidaat-afgevaardigden geïdentificeerd werden, zal hun bescherming niet aflopen maar heeft zij dezelfde duur als de bescherming van de effectief aangeduide kandidaten, volgens de modaliteiten beschreven in artikels 22 tot en met 25 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudens indien de werkgever toepassing maakt van artikel 14.

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging verzetten. De werkgever laat dan aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Indien de werkgever niet reageert binnen de 15 dagen, betekent dit dat hij zich niet verzet tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging.

De vakbond die de aanvraag wenst in te dienen verwittigt vooraf de andere ondertekenende vakbond.

Art.9

Het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld zoals volgt, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers:

Van 30 tot 100	2
Van 101 tot 200	3
Van 201 tot 500	4
Meer dan 500	5

Art.10

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming waarvan sprake in de artikelen 6 en 9, wordt het gemiddeld aantal werknemers in aanmerking genomen dat tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of hernieuwing der vakbondsafvaardiging voorafgaan.

Het aantal tewerkgestelde ~~arbeiders~~ ^{werknemers} wordt bekomen door het totaal van de door de arbeiders gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen in de bovengenoemde kwartalen te delen door het aantal arbeidsdagen in de onderneming.

l'employeur et ne comprend au maximum que le nombre de travailleurs, fixé dans l'article 9.

Les candidat(e)s qui sont repris(es) dans cette lettre sont protégé(e)s dès le troisième jour suivant la date du cachet de la poste. S'ils (elles) ne sont pas retenu(e)s, leur protection se terminera au moment de l'installation définitive de la délégation syndicale.

Par contre, s'ils (elles) sont identifié(e)s par l'entreprise comme candidats syndicaux, leur protection ne se terminera pas, mais aura la même durée que celle des candidats désignés effectivement, selon les modalités décrites dans les articles 22 jusqu'au 25 inclus de cette convention collective, sous réserve de l'application de l'article 14 par l'employeur.

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à l'institution d'une délégation syndicale. L'employeur fait dans les 15 jours connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire précitée.

Si l'employeur ne réagit pas endéans les 15 jours, cela signifie qu'il ne s'oppose pas à l'institution à la délégation syndicale.

L'organisation syndicale qui désire introduire une telle demande avertit au préalable les autres organisations syndicales signataires.

Art.9

Le nombre de délégués est fixé comme suite, sur base du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

De 30 à 100	2
De 101 à 200	3
De 201 à 500	4
Plus que 500	5

Art.10

Dans le calcul des effectifs de l'entreprise dont question aux articles 6 et 9, il est tenu compte du nombre moyen de travailleurs occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est créée ou renouvelée la délégation syndicale.

Le nombre de travailleurs occupés s'obtient en divisant le total des journées de travail prestées par les travailleurs et des journées y assimilées pendant les trimestres susmentionnés, par le nombre de journées de travail dans l'entreprise.

In geval van betwisting aangaande het aantal werknemers die in de onderneming werken, kan worden beroep gedaan op de Voorzitter van het Paritair Comité.

Art.11

De ondertekenende vakbonden komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding tot het aantal arbeiders van de onderneming dat bij hen is aangesloten.

Ingeval zij het onderling niet eens zijn over de verdeling van de zetels wordt het geschil voor verzoening voorgelegd aan de voorzitter van het paritair comité.

Art.12

Om als afgevaardigde te kunnen aangewezen worden moeten de arbeiders aan volgende voorwaarden voldoen :

- ten minste 18 jaar zijn;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- sedert ten minste 1 jaar tewerkgesteld zijn in de onderneming of, bij samensmelting van ondernemingen, in één van de samengevoegde ondernemingen;
- zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het ogenblik van de aanduiding.

Art.13

De erkende vakbonden kiezen de aangewezen afgevaardigden omwille van hun bevoegdheid en omwille van het gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

Zij waken er tevens over dat de afgevaardigden zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Art.14

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat dan aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de lijst der voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Art.15

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde duurt vier jaar en gaat voor alle eventuele mandaten van eenzelfde vakbond in op het tijdstip van de aanwijzing.

Art.16

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt :

- wanneer de termijn verstrijkt;
- wanneer de afgevaardigde als dusdanig

En cas de contestation au sujet du nombre de travailleurs dans l'entreprise, il peut être fait appel au Président de la Commission Paritaire.

Art.11

Les organisations syndicales signataires conviennent de désigner leurs délégués au prorata du nombre d'ouvriers de l'entreprise affiliés auprès d'elles.

A défaut d'accord au sujet de la répartition des mandats le différend est soumis pour la conciliation au président de la commission paritaire.

Art.12

Pour pouvoir être désignés comme délégué, les ouvriers doivent répondre aux conditions suivantes :

- être âgés de 18 ans accomplis;
- ne pas faire partie du personnel de direction;
- être occupés depuis au moins 1 an dans l'entreprise, ou en cas de fusion d'entreprises, dans l'une des entreprises fusionnées;
- ne pas être en période de préavis au moment de la désignation

Art.13

Les organisations syndicales représentatives choisissent les délégués en fonction de leur compétence et de l'autorité dont ils doivent disposer pour l'exécution de leur mandat.

Elles veillent également à ce que les délégués soient dans la mesure du possible représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Art.14

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation d'un délégué. L'employeur fait connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition dans les 15 jours qui suivent la communication de la liste des délégués proposés. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire précitée.

Art.15

Le mandat de délégué syndical a une durée de quatre ans et prend cours au moment de la désignation pour tous les mandats éventuels d'une même organisation syndicale.

Art.16

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- à son expiration normale;
- lorsque le délégué comme tel démissionne; il

ontslag neemt; dit ontslag moet hij schriftelijk aan de werkgever meedelen;

- wanneer de afgevaardigde niet meer als arbeider deel uitmaakt van het personeel der onderneming;
- wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde werd aangewezen, deze door een andere werknemer vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van die vakbond. De vakbond licht de werkgever hierover schriftelijk in.

Art.17

Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een einde komt, kan de betrokken vakorganisatie een nieuwe afgevaardigde aanduiden en dit voor de restant van de duur van het mandaat.

Tijdens de looptijd der mandaten kan de verdeling ervan onder de betrokken vakbonden niet wijzigen tenzij bij gemeenschappelijk schrijven van de representatieve vakbonden.

Hoofdstuk IV : Bevoegdheid

Art.18

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft onder meer betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen in de onderneming;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 3, 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art.19

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger ten spoedigste te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

Art.20

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafgevaardigde heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

doit signifier par écrit cette démission à l'employeur;

- lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel des ouvriers de l'entreprise;
- lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre travailleur, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale. L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.

Art.17

Lorsque le mandat d'un délégué prend fin, l'organisation syndicale intéressée peut désigner un nouveau délégué, et ce pour le reste de la durée du mandat.

La répartition des mandats entre les organisations syndicales ne peut être modifiée pendant la validité des mandats que par lettre commune des organisations syndicales représentatives.

Chapitre IV : Compétence

Art.18

La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

- les relations du travail dans l'entreprise;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou des accords de paix sociale conclus à d'autres niveaux;
- l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- le respect des principes généraux précisés aux articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail.

Art.19

La délégation syndicale a le droit d'être reçue le plus vite possible par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.

Art.20

Toute réclamation individuelle est introduite, en suivant la voie hiérarchique habituelle, par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art.21

Ten einde de in voorgaande artikelen 19 en 20 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever en zijn vakbond worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen.

Hoofdstuk V : Statuut van de leden der vakbondsafvaardiging**Art.22**

De vakbondsafgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Art.23

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke redenen, met uitzondering van dringende reden, af te danken verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de organisatie van de werknemer die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken organisatie van werknemers beschikt over een termijn van 30 werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van 30 werkdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Indien de werkgever binnen deze termijn geen reactie ontvangt van de organisatie van de werknemer wordt dit beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van de werknemers weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen. Dit bureau zal binnen de 30 dagen de geldigheid onderzoeken en uitspraak doen. Gedurende deze periode mag de maatregel tot afdanking niet worden

Art.21

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 19 et 20 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur et les syndicats des changements susceptibles de modifier les conventions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels de travail.

Chapitre V : Statut des membres de la délégation syndicale**Art.22**

Les délégués syndicaux jouissent des promotions normales de la catégorie 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.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de 30 jours ouvrables pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période des 30 jours ouvrables débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

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

Si l'organisation de travailleurs 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. Ce bureau examinera la validité du licenciement et rendra dans les 30 jours un jugement. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau niet tot een eenparige beslissing is kunnen komen, wordt het geschil aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art.24

In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, moet de organisatie van werknemers daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Wat betreft de dringende reden (die de afdanking van de afgevaardigde kan verantwoorden zonder voorafgaandelijke verwittiging van de syndicale afvaardiging en van de syndicale organisatie) mag de beroepsontbevoegdheid wettelijk niet worden ingeroepen, tenzij in geval van belangrijke beroepsfout, waarvan het bewijs door de werkgever moet worden geleverd.

Art.25

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen :

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 23 bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 23, 1ste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, par. 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1bis, par. 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad van 19 juni 1952).

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime, le litige est soumis au tribunal du travail.

Art.24

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement.

En ce qui concerne le motif grave (qui peut justifier le licenciement du délégué sans information préalable de la délégation syndicale et de l'organisation syndicale), l'incapacité professionnelle ne pourra être invoquée légitimement que si elle se manifeste par une faute professionnelle importante dont la preuve devra être fournie par l'employeur.

Art.25

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 23 ci-dessus;
- si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

Cette indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 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, par. 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1erbis, par. 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).

Art. 25 bis

In uitbreiding van artikel 20bis, b), 2° van de CAO nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen der ondernemingen, laatst gewijzigd bij CAO nr 5quater van 5 oktober 2011, zullen – indien de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht niet behouden blijft - de syndicaal afgevaardigden van het overgenomen bedrijf in de samengevoegde onderneming dezelfde rechten en plichten behouden en hun mandaat verder kunnen uitoefenen tot en met de oorspronkelijke vervaldag van hun mandaat.

Hoofdstuk VI : Werking van de vakbondsafvaardiging

Art.26

De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden tijdens de diensturen door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen.

Klachten waarop binnen een normale termijn geen antwoord wordt verstrekt, kunnen opnieuw worden voorgelegd.

Art.27

De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdracht wordt als arbeidstijd bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst die de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te laten hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

Art.28

Aan de vakbondsafgevaardigden worden de nodige faciliteiten verleend om, zonder de goede gang van de onderneming te verstoren, contacten met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie der onderneming te hebben.

Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de mogelijkheid geboden om, met het akkoord van de directie der onderneming, deel te nemen aan vakbondsvergaderingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit mag de goede gang der onderneming niet verstoren. Zij moet in de mate van het mogelijke ten minste een week op voorhand bij de directie der onderneming worden aangevraagd en in ieder geval behoorlijk gemotiveerd

Wanneer één der partijen evenwel een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, vermeld in vorig lid, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Art. 25 bis

Par extension de l'article 20bis b) 2° de la CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée dernièrement par la CCT n° 5quater du 25 octobre 2011 – et dans le cas où l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, les délégués syndicaux de l'entreprise reprise maintiendront leurs mêmes droits et obligations dans l'entreprise regroupée et pourront continuer à exercer leur mandat jusqu'à l'échéance initiale de leur mandat.

Chapitre VI : Fonctionnement de la délégation syndicale

Art.26

La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures de travail.

Les réclamations auxquelles aucune suite n'a été donnée dans un délai normal, peuvent être introduites à nouveau.

Art.27

Le temps que les délégués syndicaux consacrent à l'exécution de leur mission est rémunéré comme temps de travail. Le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail, ne donne pas lieu à un sursalaire.

L'entreprise met un local à la disposition des délégués afin de leur permettre de remplir leurs missions de manière adéquate.

Art.28

Les facilités nécessaires sont consenties aux délégués syndicaux pour entrer en contact, sans entraver la bonne marche de l'entreprise, avec les membres du personnel individuellement et avec la direction de l'entreprise.

Les délégués syndicaux sont également mis dans la possibilité, moyennant l'accord de la direction de l'entreprise, de participer à des réunions ou congrès syndicaux. L'absence qui en résulte ne peut pas être de nature à entraver la bonne marche de l'entreprise. Dans la mesure du possible l'autorisation de s'absenter du travail doit être sollicitée, auprès de la direction de l'entreprise une semaine au moins à l'avance, et cette absence doit en tout cas être suffisamment motivée.

Cependant, lorsque l'une des parties fait obstacle à l'application normale du régime de facilités dont question à l'alinéa précédent, l'autre partie peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la commission paritaire.

De vakbondsafvaardiging beschikt bovendien over 18 kredieturen per jaar en per mandaat om gezamenlijk problemen te bespreken en de besprekingen met de directie van de onderneming voor te bereiden.

De directie van de onderneming dient ten minste één dag op voorhand te worden ingelicht over de aanwending van de kredieturen. In geen geval mag de aanwending der kredieturen de goede gang van de onderneming verstoren.

In de onderneming met meer dan één uitbatingszetel, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen inzake de faciliteiten en kredieturen om de normale werking van de vakbondsafvaardiging overeenkomstig haar statuut mogelijk te maken.

Art.29

De vakbondsafvaardiging kan, bij voorkeur tijdens de rustperiodes, mondelinge of schriftelijke mededelingen verstrekken aan het personeel.

Voor hun mededelingen kunnen de afgevaardigden beroep doen op het ondernemings-E-mail systeem volgens de regels uitgewerkt op ondernemingsvlak.

De organisatie van het werk mag hierdoor niet verstoord worden. De mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op gemotiveerd verzoek mag de vakbondsafvaardiging in de onderneming tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel beleggen. De werkgever kan zijn instemming hiervoor niet willekeurig weigeren.

De voorlichtingsvergaderingen voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht. Zij moeten ten minste drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda moet betrekking hebben op welbepaalde voorlichting. Aan de vergaderingen mag alleen worden deelgenomen door personeelsleden voor wie de voorlichting bestemd is.

Hoofdstuk VII : Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad

Art. 30

Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4 tot en met 7 en artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in deze Raad gesloten nationale akkoorden en collectieve

En outre, la délégation syndicale dispose d'un crédit de 18 heures par an et par mandat pour examiner en commun les problèmes et pour préparer les entrevues avec la direction de l'entreprise.

La direction de l'entreprise doit être informée, un jour au moins à l'avance, de l'utilisation du crédit d'heures. L'utilisation du crédit d'heures ne peut en aucun cas perturber la bonne marche de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plus d'un siège d'exploitation, la délégation syndicale et la direction pourront établir au besoin un règlement au sujet des facilités et du crédit d'heures, en vue de permettre le fonctionnement normal de la délégation syndicale conformément à son statut.

Art.29

La délégation syndicale peut, de préférence pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à des communications utiles au personnel.

Pour leurs communications, les délégués syndicaux peuvent recourir au système de courrier électronique d'entreprise conformément aux règles établies en cette matière au niveau de l'entreprise.

L'organisation du travail ne peut pas être perturbée pour autant. Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Sur demande motivée, la délégation syndicale peut organiser des réunions d'information du personnel employé pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord.

Les réunions d'information du personnel ne peuvent être organisées qu'à des occasions exceptionnelles. L'autorisation doit être demandée à la direction trois jours ouvrables au moins à l'avance et l'ordre du jour doit être communiqué en même temps. L'ordre du jour doit porter sur des informations bien déterminées. Seuls les travailleurs à qui les informations sont destinées peuvent participer aux réunions susvisées.

Chapitre VII : Rôle de la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise

Art.30

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux articles 4 à 7 et à l'article 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail, rendue

arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

Hoofdstuk VIII : Voorkoming en beslechting van geschillen

Art.31

Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming, wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil langs onderhandelingen met de directie te beslechten. In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden secretarissen van hun respectievelijke organisaties.

Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Een stakingsaanzegging kan enkel ingediend worden, nadat voornoemd verzoeningsbureau zich binnen een termijn van 15 dagen heeft uitgesproken over het geschil. De stakingsaanzegging loopt over een termijn van tenminste twee weken.

Zolang deze overeenkomst loopt, verbinden de partijen er zich toe geen staking of lock-out te beginnen zonder voormelde procedure van verzoening te hebben gevolgd. Zij verbinden er zich tevens toe geen steun te verlenen aan stakingen of lock-out die in strijd met voorgaande bepalingen werden begonnen.

Hoofdstuk IX : Overname bedrijf

Art 32. De mandaten van de syndicale delegatie blijven bij overname van de onderneming gehandhaafd tot de volgende sociale verkiezingen.

Chapitre VIII : Prévention et règlement de différends

Art.31

Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en oeuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

En cas de désaccord persistant, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Un préavis de grève ne pourra être déposé qu'après que le bureau de conciliation précité se soit prononcé dans un délai de 15 jours au sujet du différend. Le préavis de grève a une durée d'au moins deux semaines.

Pour la période couverte par la présente convention, les parties s'engagent à n'entamer aucune grève ou lock-out sans avoir respecté la procédure de conciliation précitée. Elles s'engagent en outre à ne soutenir aucune grève ou lock-out entamés à l'encontre des dispositions précitées.

Chapitre IX : Reprise de l'entreprise

En cas de reprise de l'entreprise, les mandats de la délégation syndicale sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales.

Art 32

Hoofdstuk X : Geldigheidsduur

Art.33

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 1978, (KB 05.07.1975 / BS 13.09.1978) gesloten in het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen, treedt in werking op 1 januari 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens

Chapitre X : Durée de validité

Art.33

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 mars 1978, conclue dans la Commission Paritaire pour le commerce de combustibles, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée adressée

drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen, die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.

au président de la Commission paritaire du commerce de combustibles , qui en avisera sans délai les parties intéressées. Le délai de préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.