

Paritair Comité voor de Handel in Brandstoffen	Commission paritaire pour le commerce de combustibles
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 2023	Convention collective de travail du 29 mars 2023
Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht op deconnectie	Convention collective de travail relative au droit à la déconnexion
HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE I^{er}. - CHAMP D'APPLICATION
<p>Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de Handel in Brandstoffen.</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters*.</p> <p>(*telkens het woord "werknemer" hierna nog gebruikt wordt, bedoelt men zowel man/vrouw/non-binair. Idem dito voor de verwijzing in termen van hij, die desgevallend ook bedoeld zijn als hij/zij/die.)</p>	<p>Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le commerce de combustibles.</p> <p>Par « travailleurs », on entend les ouvriers et les ouvrières*.</p> <p>(*à chaque fois que le mot « travailleur » sera utilisé ci-après, cela visera tant les hommes, les femmes que les personnes non-binaires. Idem pour la référence au terme « il », qui, le cas échéant, visent la signification de « il »/ « elle »/ « iel ».)</p>
HOOFDSTUK II. – JURIDISCH KADER	CHAPITRE II. - CADRE JURIDIQUE
<p>Art. 2. §1. Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand in toepassing van de artikelen 16, 17, 17/1 en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, evenals de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10/11/2022).</p>	<p>Art. 2. §1^{er}. La présente convention collective de travail supplétive est conclue en application des articles 16, 17, 17/1 et 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, ainsi que des articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022).</p>
<p>§2. In toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze suppletieve cao van toepassing op ondernemingen met 20 of meer werknemers die, uiterlijk op 1 april 2023, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het recht op deconnectie afgesloten conform de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, die in hun arbeidsreglement niet de in voornoemde wet voorziene bepalingen omtrent de modaliteiten en uitvoering van het recht op deconnectie hebben opgenomen.</p>	<p>§2. En application des articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, la présente CCT supplétive s'applique aux entreprises comptant 20 travailleurs ou plus qui ne disposent pas, au plus tard le 1^{er} avril 2023, d'une convention collective de travail relative au droit à la déconnexion conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, ou qui n'ont pas repris dans leur règlement de travail les dispositions prévues par la loi précitée concernant les modalités et la mise en œuvre du droit à la déconnexion.</p>
HOOFDSTUK III – HET RECHT OP DECONNECTIE	CHAPITRE III - LE DROIT À LA DÉCONNEXION
Art. 3.	Art. 3.

<p>De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.</p>	<p>Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.</p>
<p>Onder het "recht op deconnectie" verstaan we:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren. <p>Onder "werkuren" worden alle periodes bedoeld tijdens dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever. De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren, tijdens dagelijkse of wekelijkse rusttijden, of tijdens vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Het engagement van de werknemer om zich (conform artikel 4 van deze cao) te onthouden van het opnemen van professioneel contact met zijn/haar/hun collega's buiten de werkuren, tijdens de rusttijden, en tijdens de vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst, tenzij er sprake is van een noodsituatie. 	<p>Par « le droit à la déconnexion », il faut entendre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le droit du travailleur de ne pas être connecté à ses outils numériques personnels et professionnels en dehors des heures de travail convenues. <p>Par « heures de travail », il faut entendre toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de l'employeur. Le collaborateur n'est entre autres pas obligé de prendre connaissance de mails qui lui sont adressés et/ou d'y répondre en dehors des heures normales de travail, pendant les temps de repos journaliers ou hebdomadaires, ou pendant les jours de congé. Il en va de même pour les appels, SMS ou autres messages en ligne professionnels.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. L'engagement du collaborateur à s'abstenir (conformément à l'article 4 de la présente CCT) d'avoir des contacts professionnels avec ses collègues en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, pendant les vacances, congés et suspension du contrat de travail, sauf en cas de situation d'urgence.
<p>HOOFDSTUK IV – MODALITEITEN EN RICHTLIJNEN</p>	<p>CHAPITRE IV - MODALITÉS ET CONSIGNES</p>
<p>Art. 4. Werkgevers en werknemers zorgen ervoor om buiten de normale werkuren niet om professionele redenen contact op te nemen met hun collega's.</p> <p>Van dit principe kan afgeweken worden in volgende gevallen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor het louter in ontvangst nemen van de planning en werkopdracht(en) indien dit binnen een redelijke tijdspanne gebeurt en niet tijdens een dagelijkse rustperiode van minimum 8u voor de aanvang van de dienst - voor het beantwoorden van dringende oproepen bij een noodsituatie. <i>Een noodsituatie is een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of de personen ernstig verstoord kan raken, die potentieel schade kan veroorzaken en/of die onmiddellijk of snel handelen vereist.</i> - voor het beantwoorden van en gevolg geven aan oproepen tijdens een periode van stand-by - voor werknemers die een kritieke functie uitoefenen 	<p>Art. 4. Les employeurs et les travailleurs veillent à ne pas contacter leurs collègues pour des raisons professionnelles en dehors des heures normales de travail.</p> <p>Il peut être dérogé à ce principe dans les cas suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la simple réception du planning et de la/des mission(s) de travail, si cela se fait dans une période raisonnable et pas pendant une période de repos journalière de minimum 8h avant le début du service - pour répondre à des appels urgents en cas de situation d'urgence. <i>Une urgence est une situation dans laquelle le fonctionnement de l'organisme, du service ou des personnes est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et/ou nécessitant une action immédiate ou rapide.</i> - pour répondre aux appels et y donner un suivi pendant une période de stand-by - pour les collaborateurs qui exercent une fonction critique

<p>- indien vooraf andere overeenkomsten zijn gesloten met de werknemer</p> <p>Art. 5. Werknemers mogen geen nadeel ondervinden van hun keuze om niet bereikbaar of geconnecteerd te zijn buiten de uren.</p> <p>Art. 6. Gezien de diversiteit in de sector, wordt binnen de onderneming per team/afdeling overleg opgestart met betrekking tot het recht op deconnectie en wordt een lijst opgesteld met de digitale tools die de werkgever ter beschikking stelt voor werkgerelateerde communicatie.</p> <p>De werkgever mag in geen geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools (zoals sociale media, WhatsApp of andere) officieel en/of officieus promoten.</p> <p>Om het adequate gebruik van de digitale tools ingang te doen vinden en het principe van het recht op deconnectie te concretiseren, worden er eventueel technische oplossingen onderzocht en toegepast die het voor de werknemer mogelijk maken :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De verzending van e-mailberichten na de normale werkuren uit te stellen ○ Een waarschuwingsbericht te sturen met indien nodig vermelding van de personen met wie contact kan worden opgenomen bij afwezigheid <p>De werknemer van zijn kant zorgt er om praktische redenen voor dat hij zijn vakantieperiodes en andere afwezigheden goed voorbereidt door zijn collega's tijdig op de hoogte te brengen en door zijn taken toe te vertrouwen aan back-ups en hen alle nodige uitleg en informatie te geven. Hij wordt hierin ondersteund door zijn leidinggevende.</p> <p>De werknemer zorgt er eveneens voor dat zijn professionele agenda, indien beschikbaar, up-to-date blijft zodat zijn collega's op de hoogte zijn en zo zijn vrije tijd kunnen respecteren.</p>	<p>- si d'autres accords ont été convenus au préalable avec le travailleur.</p> <p>Art. 5. Les travailleurs ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leur choix de ne pas être joignables ou connectés en dehors des heures.</p> <p>Art. 6. Vu la diversité dans le secteur, on lancera au sein de l'entreprise une concertation par équipe/département concernant le droit à la déconnexion et on établira une liste des outils numériques mis à disposition par l'employeur pour la communication relative au travail.</p> <p>Dans aucun cas, l'employeur ne peut promouvoir officiellement et/ou officieusement l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés (comme les médias sociaux, WhatsApp ou autre).</p> <p>Afin d'instaurer l'utilisation adéquate des outils numériques et de concrétiser le principe du droit à la déconnexion, on recherche et applique éventuellement des solutions techniques qui permettent au travailleur:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ de postposer l'envoi d'e-mails après les heures de travail normales ○ d'envoyer un message d'avertissement indiquant, le cas échéant, les personnes à contacter en cas d'absence <p>Pour des raisons pratiques, le travailleur veille, de son côté, à bien préparer ses périodes de vacances et autres absences en prévenant ses collègues largement à l'avance et en confiant ses tâches à des back-ups en leur communiquant toutes les explications et informations nécessaires. Pour ce faire, il est soutenu par son supérieur.</p> <p>Le travailleur veille également à tenir son agenda professionnel à jour, si celui-ci est disponible, afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre.</p>
HOOFDSTUK V – ANALYSE EN PREVENTIE	CHAPITRE V - ANALYSE ET PRÉVENTION
<p>Art. 7. In het kader van het algemeen welzijnsbeleid binnen de onderneming wordt regelmatig en minstens één keer per jaar, een kwantitatieve analyse uitgevoerd van het gebruik van de digitale tools voor professionele doeleinden om de diensten/departementen in kaart te brengen waar vaker gewerkt/gecommuniceerd wordt buiten de gebruikelijke werkuren. Op basis van deze analyse kunnen voor de hele onderneming verdere</p>	<p>Art. 7. Dans le cadre de la politique générale de bien-être au sein de l'entreprise, une analyse quantitative de l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles est effectuée régulièrement et au moins une fois par an afin d'identifier les services/départements où le travail/la communication est plus fréquent(e) en dehors des heures de travail habituelles. Sur la base de cette analyse, d'autres</p>

<p>specifieke en overlegde maatregelen worden getroffen om schadelijk gedrag te beperken ervoor te zorgen dat het recht op deconnectie wordt nageleefd.</p> <p>Hierbij zal de werkgever de nodige aandacht besteden aan preventie als onderdeel van zijn verplichtingen in het kader van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de welzijnswet - titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn van het werk - de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 	<p>mesures spécifiques et concertées peuvent être prises pour l'ensemble de l'entreprise afin de limiter les comportements préjudiciables et de veiller au respect du droit à la déconnexion.</p> <p>Dans ce cadre, l'employeur accordera l'attention nécessaire à la prévention en tant qu'élément de ses obligations en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psychosociaux, conformément:</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la loi sur le bien-être; - au titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail du livre 1^{er} du Code du bien-être au travail; <p>→ à la convention collective de travail n° 72.</p>
<p>HOOFDSTUK VI – SENSIBILISERING EN OVERLEG</p>	<p>CHAPITRE VI - SENSIBILISATION ET CONCERTATION</p>
<p>Art. 8. De ondernemingen zijn ertoe gehouden regelmatig informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor de verantwoordelijken en de werknemers om hen te informeren over de risico's, problemen en best practices met betrekking tot het gebruik van digitale tools en over het nut van deconnectie in het kader van een gezond evenwicht tussen werk- en privéleven.</p> <p>Het CPBW neemt actief deel aan de implementatie van de huidige cao en ziet toe op de toepassing ervan. Het CPBW moet de getroffen maatregelen ook minimaal een keer per jaar evalueren en op basis van de noden aanpassingen voorstellen.</p> <p>Alle personeelsleden moeten worden ingelicht en betrokken voor en tijdens de uitwerking en bijschaving van de hierboven genoemde maatregelen en ook tijdens de toepassings- en herzieningsstadia ervan.</p>	<p>Art. 8. Les entreprises sont tenues d'organiser régulièrement des actions d'information et de sensibilisation des responsables et des travailleurs pour les informer des risques, des problèmes et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils numériques et l'utilité de la déconnexion dans le cadre d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.</p> <p>Le CPPT participe activement à l'implémentation de la CCT actuelle et veille à son application. Le CPPT doit évaluer les mesures prises également au moins une fois par an et proposer des adaptations sur la base des besoins.</p> <p>Tous les membres du personnel doivent être informés et impliqués avant et pendant l'élaboration et la mise à jour des mesures susmentionnées, ainsi que pendant leurs phases d'application et de révision.</p>
<p>Art. 9. De werknemers wordt gevraagd hun leidinggevende, de interne en externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsvertegenwoordiger te contacteren bij problemen als gevolg van het oneigenlijk gebruik van de digitale tools.</p>	<p>Art. 9. Il est demandé aux travailleurs de contacter leur supérieur, le conseiller en prévention interne et externe, la personne de confiance ou leur représentant syndical en cas de problèmes résultant d'une utilisation inappropriée des outils numériques.</p>
<p>HOOFDSTUK VII. - GELDIGHEIDSDUUR</p>	<p>CHAPITRE VII. – DURÉE DE VALIDITÉ</p>
<p>Art. 10. §1. Deze cao treedt in werking op 01.01.2023</p> <p>§2. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.</p> <p>§3. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens 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</p>	<p>Art. 10. §1^{er}. La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2023.</p> <p>§ 2. Elle est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>§3. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit intervenir au moins trois mois à l'avance, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le commerce de combustibles, qui en</p>

<p>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.</p>	<p>informera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.</p>
<p>HOOFDSTUK VIII. - ONDERTEKENING</p>	<p>CHAPITRE VIII. - SIGNATURE</p>
<p>Art. 11. Overeenkomstig artikel 14, punt 1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.</p>	<p>Art. 11. Conformément à l'article 14, point 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le Président et le secrétaire et approuvé par les membres.</p>