



ERRATUM

Commission paritaire pour le commerce de combustibles

**CCT n° 182497/CO/127
du 04/09/2023**

Correction du texte français :

- L'article 2 doit être corrigé comme suit : "La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail - chapitre 12 (Moniteur belge du 10 novembre 2022), ci-après dénommée "**Deal pour l'emploi**".".
- L'article 5, § 4 doit être corrigé comme suit : "**La trajectoire de** croissance des entreprises comptant 20 travailleurs et plus est déterminée comme suit : (...)".

Correction dans les deux langues :

- A l'article 5, § 1er "article 50bis2" doit être remplacé par "article **51, § 2**".

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de handel in brandstoffen

**CAO nr. 182497/CO/127
van 04/09/2023**

Verbetering van de Franse tekst :

- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden : "La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail - chapitre 12 (Moniteur belge du 10 novembre 2022), ci-après dénommée "**Deal pour l'emploi**".".
- Artikel 5, § 4 moet als volgt verbeterd worden : "**La trajectoire de** croissance des entreprises comptant 20 travailleurs et plus est déterminée comme suit : (...)".

Verbetering in beide talen :

- In artikel 5, § 1 moet "artikel 50bis2" vervangen worden door "artikel **51, § 2**".

Beslissing van

11-04-2024

Paritair Comité voor de handel in brandstoffen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2023

Vorming

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. Onder werknemers wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

Art. 2. Deze cao wordt gesloten in uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstuk 12 (B.S.: 10 november 2022), hierna genoemd 'Arbeidsdeal'.

Art. 3. De sociale partners engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd. Deze vormingsmogelijkheden kunnen zowel intern op de plaats van de tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd worden. De vorming kan zowel door de werkgever ingericht worden als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd door de werkgever. De vorming slaat zowel op formele als informele opleidingen.

Art. 4. Iedere werkgever stelt jaarlijks voor 31 maart een opleidingsplan op. Bij het opstellen van het opleidingsplan heeft de werkgever bijzondere aandacht voor:

- de werknemers in risicogroepen;
- de genderdimensie;
- de knelpuntberoepen.

Het opleidingsplan bevat minstens een opsomming van de te volgen formele en/of informele opleidingen. De verplichting om een opleidingsplan op te stellen is niet van toepassing op werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen.

Art. 5. §1. De KMO's of werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen worden formeel uitgesloten uit het toepassingsgebied, overeenkomstig art. 50bis2 van de Arbeidsdeal.

51, §2

§ 2. De werkgevers die minimum tien maar minder dan twintig werknemers tewerkstellen voorzien een individueel opleidingsrecht van één dag opleiding per jaar per voltijds equivalent.

§ 3. De werkgevers die minimum 20 werknemers tewerkstellen voorzien een individueel opleidingsrecht, overeenkomstig art.54§2, van 2 dagen per jaar per voltijds equivalent.

§ 4. Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt als volgt vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer in 2023
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer in 2025
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2030

§ 5. Het aantal niet opgenomen opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat het aantal in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen met een opzeggingstermijn van 6 maanden te betekenen per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen (PC 127). Deze opzegging heeft uitwerking de derde werkdag na de datum van de verzending.

Commission paritaire pour le Commerce de Combustibles

Convention collective de travail du 4 septembre 2023 Formation

Art. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le commerce de combustibles.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier masculin et féminin.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail - chapitre 12 (M.B. : 10 novembre 2022), ci-après dénommée "convention de travail".

Art. 3. Les partenaires sociaux s'engagent à donner à chaque travailleur la possibilité de bénéficier d'une formation pendant le temps de travail. Ces formations peuvent être organisées en interne sur le lieu de travail ou en externe dans l'entreprise. La formation peut être organisée par l'employeur ou par des organismes de formation mandatés par l'employeur. La formation se réfère à la fois à la formation formelle et informelle.

Art. 4. Chaque employeur rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation. Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière :

- aux travailleurs appartenant à des groupes à risque ;
- à la dimension de genre
- aux métiers en pénurie.

Le plan de formation comprend au moins les formations formelles et/ou informelles à suivre. L'obligation d'établir un plan de formation ne s'applique pas aux employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs.

Art. 5. § 1^{er}. Les PME ou les employeurs occupant moins de dix travailleurs sont formellement exclus de l'application, conformément à l'article 50bis2 du deal pour l'emploi.

§ 2. Les employeurs employant au moins dix mais moins de vingt salariés accordent un droit individuel à la formation d'un jour de formation par an et par équivalent temps plein.

§ 3. Les employeurs qui emploient au moins 20 salariés accordent un droit individuel à la formation, conformément à l'article 54§2, de 2 jours par an par équivalent temps plein.

§ 4. ^{La trajectoire} le parcours de croissance des entreprises comptant 20 travailleurs et plus est déterminée comme suit :

- 2 jours pour un salarié à temps plein en 2023
- 3 jours pour un salarié à temps plein en 2025
- 4 jours pour un salarié à temps plein à partir de 2027
- 5 jours pour un salarié à temps plein à partir de 2030

§ 5. Le nombre de jours de formation non suivis est reporté en fin d'année sur l'année suivante, sans déduction du crédit de formation du salarié pour cette année. Après cinq ans, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois, à signifier par courrier recommandé au président de la Commission paritaire pour le commerce de combustibles (CP 127). Ce préavis produit ses effets le troisième jour ouvrable après la date de l'expédition.