

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 JUIN 2003 RELATIVE AUX CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL POUR LES ANNEES 2003-2004

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

09-VII-2003

13-10-2003

NR.
N°

67880/6/117

CHAPITRE II. - CLASSIFICATION DES PROFESSIONS, FORMATION ET INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Section 1. - Classification des professions

Art. 2. § 1er. La classification des professions des ouvriers est fixée comme suit et est seulement valable pour des fonctions exercées en permanence :

1. Ouvriers-nettoyeurs de cantine.

2. Manœuvres.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les ouvriers pouvant être mis à n'importe quelle besogne de chargement, de déchargement, de nettoyage, de surveillance, etc., ne demandant aucune connaissance spéciale.

3. Manœuvres spécialisés

La catégorie "manœuvres spécialisés" est subdivisée en :

a) Manœuvres spécialisés A :

les ouvriers qui se sont spécialisés dans une occupation propre à l'exploitation des installations pétrolières.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

1. les ouvriers, après avoir été rangés un an dans la catégorie "manœuvres";
2. les aides-magasinières, chargeurs en vrac, convoyeurs ordinaires, ouvriers préposés au chargement et au déchargement de produits emballés, peseurs, pointeurs, pompistes ordinaires (remplisseurs), porteurs (transmission de courrier et documents), pourvoyeurs, veilleurs, ainsi que les ouvriers préposés à l'épreuve de l'étanchéité et au scellement des récipients.

b) Manœuvres spécialisés B :

les ouvriers spécialisés occupés dans le secteur, à savoir : à la fabrication, à l'expédition, dans les laboratoires et dans les centrales électriques.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les convoyeurs-encaisseurs, jaugeurs-tanks, mélangeurs de produits pétroliers, les ouvriers préposés à la vidange et au remplissage de récipients dans des installations pétrolières.

4. Ouvriers qualifiés - 2e catégorie

Les ouvriers connaissant un métier et travaillant sous la conduite du contremaître ou de l'ouvrier qualifié 1e catégorie. Ils ne travaillent pas d'après plans ou modèles.

A cette catégorie appartiennent également les ouvriers exerçant une fonction pour laquelle aucune formation spéciale n'a été nécessaire et qui peut s'exercer après quelques mois de pratique.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les aides adultes des ouvriers qualifiés de catégories supérieures, les chauffeurs de chaudière et de pipes-stills, chauffeurs de forclift, grutiers, maçons, menuisiers et peintres (travaux ordinaires en bâtiments et peinture au pistolet). Les pompistes aux installations de mélanges, les ouvriers préposés à la production et/ou au raffinage, les laborantins, etc..

5. Chauffeurs de camion-citerne ou de camion, conducteurs de locotracteurs et de locopulseurs, conducteurs d'autos.

6. Ouvriers qualifiés - 1e catégorie

Les ouvriers techniquement qualifiés qui ont appris un métier et fournissent la preuve de l'avoir exercé, pendant cinq ans au moins (délai réduit à trois ans au moins pour ceux qui ont suivi des cours d'écoles professionnelles ou techniques).

Ils doivent savoir travailler individuellement suivant plans et modèles.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les ajusteurs, chauffeurs de chaudières travaillant sans contrôle, électriciens, gréeurs ("riggers"), grutiers (auto et chenille), isoleurs, maçons première classe, mécaniciens, mécaniciens moteurs diesel, menuisiers-charpentiers, monteurs, ouvriers qualifiés d'aérodrome, peintres, pompiers, pompistes pouvant assurer les mélanges et effectuant eux-mêmes les calculs qu'impliquent ces opérations, pompistes-mécaniciens, raboteurs-perceurs, soudeurs autogène, tourneurs-turbinières (centrale électrique), tuyauteurs, techniciens d'instrumentation, etc..

7. Ouvriers surqualifiés

Les ouvriers connaissant un métier à fond et investis d'une responsabilité dans l'exercice de leurs fonctions. Sont entre autres classés dans cette catégorie :

- a) les ajusteurs surqualifiés pour instruments, les soudeurs hautement qualifiés sachant souder des alliages spéciaux et ayant réussi les tests A.P.I., ainsi que toutes les autres catégories d'ouvriers qualifiés dont les fonctions et la responsabilité sont équivalentes;
- b) les ouvriers exerçant au moins deux métiers dont question à la catégorie "Ouvriers qualifiés - 1^e catégorie", après avoir satisfait aux épreuves respectives prévues pour les ouvriers qualifiés 1^e catégorie.

§ 2. Procédure pour l'examen de cas relatifs à la classification au niveau des entreprises.

D'éventuelles demandes concernant des problèmes individuels ou collectifs de classification sur le plan de l'entreprise, doivent être introduites sous forme écrite et motivée, par la délégation syndicale auprès de la direction.

Cette dernière les examinera sur base de la classification conventionnelle ainsi que de la politique propre à l'entreprise et des arrangements conventionnels sur le plan de l'entreprise en matière de classification.

La délégation syndicale obtiendra, à sa demande, tout éclaircissement relatif à la hiérarchie des tâches des ouvriers prévalant dans l'entreprise.

La direction fixera le délai dans lequel une solution pourra être trouvée, sans dépasser les deux mois.

La solution sera approuvée en concertation avec la délégation syndicale.

Section 2. - Formation

Art. 3. Il est octroyé aux ouvriers un congé payé servant à préparer l'examen de cours professionnels, dans les conditions suivantes :

- a) la durée du congé payé est de minimum trois jours et de maximum six jours civils : des critères objectifs seront fixés paritairement sur le plan de l'entreprise pour déterminer la durée du congé en question, en fonction des difficultés de l'examen à subir;
- b) il doit s'agir d'un perfectionnement professionnel en rapport avec les activités de l'entreprise;
- c) l'octroi de cet avantage est subordonné à la réussite de l'examen;
- d) l'ouvrier doit rester au service du même employeur un an après l'examen;
- e) la fréquentation des cours et, dans la mesure du possible, l'octroi du congé, ne peuvent perturber ni les travaux en équipes, ni les prestations normales ou supplémentaires.

Si un ouvrier de jour a déjà commencé un cours professionnel, on évitera de le mettre en shift pour ne pas entraver la continuation de la fréquentation de ce cours.

Les travailleurs qui profitent du congé-éducation payé, ne peuvent pas le cumuler avec les avantages prévus dans cet article.

Section 3. - Congé-éducation

4

Art. 4. En application de la Loi de réparation du 22.01.1985 (art. 108 à 144, M.B. du 24.01.1985) et de l'A.R. du 23.07.1985 (M.B. du 10.08.1985), tel que modifié par après, les ouvriers du secteur peuvent, sous certaines conditions, jouir du congé-éducation payé, c.à.d. qu'ils peuvent avec le maintien du salaire normal suivre une formation ou un cours (voir la réglementation ad hoc générale).

Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux en cas de "shut down" à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'un an au maximum, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail.

Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux de transport, chargement et déchargement, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'une année au maximum et débutant le 1er. novembre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la convention collective de travail.

§ 34. Raffinage

Les travailleurs occupés à des travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue, peuvent travailler au cours des sept jours de la semaine et dépasser les limites de la durée du travail fixées à l'article 5, §1, pourvu que la durée hebdomadaire moyenne de leur travail, calculée sur une période de maximum vingt-huit semaines, n'excède pas quarante heures.

Les dispositions de la loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures et de ses arrêtés d'exécution, restent applicables aux travailleurs visés à l'article 1er. Toutefois, la durée hebdomadaire du travail autorisée en vertu de la dite loi et des arrêtés d'exécution est réduite conformément aux dispositions de la présente décision.

La réduction de la durée du travail prévue par cette décision ne peut en aucun cas entraîner une diminution de salaire.

Art. 6. Le personnel ouvrier, autre que les travailleurs visés à l'article 4 de la décision du 12 mars 1959 de la Commission paritaire nationale de l'industrie et du commerce du pétrole relative à la réduction de la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 1959 ("Moniteur belge" du 10 juillet 1959) peut être occupé à certains travaux le samedi, à condition :

- 1° que cette occupation soit indispensable à la bonne marche de l'exploitation;
- 2° qu'il soit, dans la mesure du possible, établi un roulement par catégorie d'ouvriers de telle manière que chaque membre du personnel participe à tour de rôle à l'exécution de ces travaux.

Art. 7. Dans le cas visé à l'article 6, les prestations de l'ouvrier calculées sur une période de deux semaines consécutives, ne peuvent dépasser septante-six heures.

D'autre part, l'ouvrier a droit à un jour de repos compensatoire, qui doit être accordé le lundi de la deuxième semaine, sauf accord entre la délégation syndicale et la direction de l'entreprise; dans ce cas le jour de repos compensatoire peut intervenir dans un délai maximum de quatre semaines qui suivent celle au cours de laquelle il a été astreint à travailler le samedi.

CHAPITRE III. - DURÉE DU TRAVAIL

Art. 5. § 1er. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

A. A partir du 1er janvier 1985, il sera alloué six jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit de deux jours supplémentaires s'ajoutant aux quatre jours accordés en 1983 (pro rata temporis des prestations effectives : c'est à dire un jour par deux mois; ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année).

Les modalités d'octroi et de paiement de ces six jours seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs.

Dans le cadre des possibilités offertes par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité de conclure des accords pour l'emploi, il est octroyé, pour 1999, un jour de congé payé additionnel. Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures et 50 minutes pour 1999.

Il est octroyé, pour 2000, deux jours de congé payé additionnels. Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures et 30 minutes pour 2000.

Ces trois derniers jours pétroliers sont définis au niveau de l'entreprise, tenant compte des nécessités du service et payés selon le régime "Accord- jours pétroliers".

En 2002, il est alloué onze jours en guise de réduction de la durée du travail (pro rata temporis pour ceux en service en courant de l'année).

Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 10 minutes. A partir du 1er janvier 2003, ces jours sont acquis pour le futur.

A partir du 1er janvier 2004, il est alloué douze jours en guise de réduction de la durée du travail. Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures.

Les modalités d'octroi et de paiement (selon le régime "Accord- jours pétroliers") de ces deux (2003) / trois (2004) jours supplémentaires seront définies de manière collective au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs, sauf en cas d'accord unanime pris au sein d'un conseil d'entreprise local pour ne pas le fixer de manière collective (si fixer collectivement, il conviendra de respecter pour ce jour la dispense de prestation pour les travailleurs concernés.

La durée hebdomadaire "légale" du travail reste fixée à 38 heures.

§ 2 Dans la distribution, la durée hebdomadaire peut être répartie inégalement sur les cinq premiers jours de la semaine, à condition d'assurer un intervalle de douze heures de repos entre la fin et la reprise du travail journalier.

Pour le raffinage, dix heures de repos sont assurées aux ouvriers en équipes ou en cas de rappel après son travail journalier (après les heures définies dans le règlement de travail).

Art. 8. Temps de travail dans la distribution

La durée du travail conventionnelle peut être dépassée à condition que, durant une période de douze mois, on ne travaille pas plus de trente-huit heures par semaine, en moyenne.

La limite de la durée du travail hebdomadaire peut être dépassée à raison de cent nonante-cinq heures par période de douze mois à partir du 1^{er} novembre de chaque année.

Art. 9. Organisation du travail aux aéroports

L'organisation du travail aux aéroports est examinée sur le plan de l'entreprise, sans possibilité de conflit. (CPN 5/4/1965).^(°)

Art. 10. Organisation du travail au niveau des entreprises

Application de la C.C.T. n° 42 du C.N.T. (décision de la C.P. n° 117 du 30 septembre 1987).

La Commission Paritaire n° 117 de l'Industrie et du Commerce du Pétrole réunie le 30 septembre 1987, sous la présidence de Monsieur J. VAN DOREN avec comme point unique sur l'agenda :

"Application de la C.C.T. n° 42 du Conseil National du Travail, du 2 juin 1987 (A.R. du 18 juin 1987), et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises;"

a, après explication des points de vue des deux parties acté les conclusions suivantes :

1. La procédure prévue par art. 7 de la C.C.T. n° 42 a été respectée en saisissant le président de la Commission paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.
2. S'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi susdite du 17 mars 1987 et de la C.C.T. n° 42 pourront être discutées au niveau des entreprises, conformément à la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la C.C.T. susdites.
3. Les textes des conventions collectives d'entreprise à ce sujet seront communiqués au président de la Commission paritaire.

(°) : voir également

- protocole interprétatif du 19 mai 1970
- protocole du 11 juin 1970
- protocole du 11 février 1971
- protocole additionnel du 6 janvier 1972

CHAPITRE IV. SALAIRES

Section 1. - Salaires horaires de base

Art. 11. § 1er. Au 1er janvier 2003, les salaires horaires réels indexés, s'établissent comme suit pour les différentes catégories professionnelles :

Manœuvre	13,6986 e
Nettoyeur-cantinier	13,6986 e
Manœuvre spécialisé A	14,2748 e
Manœuvre spécialisé B	14,4850 e
Ouvrier qualifié 2e catégorie	14,7104 e
Conducteur d'autos	15,3047 e
Ouvrier qualifié 1 e catégorie	15,3047 e
Ouvrier qualifié aérodrome	15,3047 e
Ouvrier surqualifié	15,9351 e

§ 2. Les salaires horaires de base non indexés (index = 100) sont les suivants à partir du 1er janvier 2003 :

Manœuvre	12,3947 e
Nettoyeur-cantinier	12,3947 e
Manœuvre spécialisé A	12,9160 e
Manœuvre spécialisé B	13,1062 e
Ouvrier qualifié 2e catégorie	13,3102 e
Conducteur d'autos	13,8479 e
Ouvrier qualifié 1 e catégorie	13,8479 e
Ouvrier qualifié aérodrome	13,8479 e
Ouvrier surqualifié	14,4183 e

§ 3. Les salaires horaires indexés sont augmentés de 0,20 euro le 1er janvier 2004.

Section 2. - Salaires et indemnités spéciaux

A. Adaptation des salaires en cas de déclassement.

Art. 12. § 1er. En cas de déclassement, soit par le fait de l'ouvrier, soit à la suite de maladie de ce dernier, le salaire indexé est maintenu et les augmentations résultant des fluctuations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire horaire de base.

Toutefois, en cas d'augmentation salariale conventionnelle, il n'est appliqué que la moitié de cette augmentation sur ledit salaire horaire de base. D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise, restent maintenus. Les droits acquis individuellement à la faveur d'arrangements particuliers et qui sont devenus définitifs pour certains ouvriers, sont respectés.

§ 2. En cas de déclassement sur proposition de l'employeur, la garantie du salaire horaire de base est accordée, de même que les augmentations salariales conventionnelles.

B. Classification temporaire dans une catégorie supérieure.

Art. 13. L'ouvrier occupé temporairement à des travaux classés dans une catégorie supérieure reçoit, pendant la durée de ces travaux, le salaire indexé prévu pour cette catégorie.

C. Passage définitif du travail en équipes en travail de jour.

Art. 14. Aux ouvriers qui passent définitivement du régime d'équipes en régime de jour, une indemnité forfaitaire est accordée dans les conditions suivantes :

- 1° en cas de réorganisation du service, due au fait de l'employeur;
- 2° valable seulement pour les ouvriers ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes :
 - a) soit en trois équipes successives, à feu continu;
 - b) soit en deux équipes de façon non discontinuée, c'est-à-dire de façon ininterrompue pendant toute l'année.

Cette indemnité forfaitaire est allouée, en une fois, au moment du passage du régime d'équipes en régime de jour et comprend les primes d'équipes dont l'ouvrier aurait normalement bénéficié au cours des douze mois précédents.

D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise restent maintenus.

D. Salaires des brigadiers.

Art. 15. Le salaire des brigadiers est égal au salaire indexé des ouvriers de leur équipe, majoré de 10 p.c.

E. Observations.

Art. 16.

- 1. Les salaires sont payés par décade. Deux acomptes, sensiblement égaux à la somme acquise par l'ouvrier, sont payés le 14 et le 24 de chaque mois, pour les salaires dus jusqu'au 10 et jusqu'au 20, le décompte final étant à liquider le 4 du mois suivant, pour les salaires dus jusqu'à la fin du mois précédent.
- 2. Si ces dates tombent un dimanche ou un jour férié, le paiement se fait la veille.
- 3. La rémunération peut être payée mensuellement à la fin de chaque mois.

Le décompte des primes est clôturé en principe le 26 du mois, de façon à permettre leur liquidation en même temps que le paiement du salaire restant. La compensation des montants dus après le calcul exact des sursalaires, primes et indemnités diverses est effectuée lors du paiement mensuel suivant.

Les ouvriers en service au 1er janvier 1969 au moment de l'instauration du paiement mensuel, reçoivent une avance récupérable fixée à un montant correspondant à deux semaines de salaire et qui est suffisant pour couvrir la transition du régime antérieur à celui du paiement mensuel.

Sans préjudice des dispositions de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, cette avance peut être imputée par l'employeur sur le paiement mensuel instauré par la présente décision, à condition que soient respectées les modalités préalablement fixées à cet effet par le conseil d'entreprise, ou, à défaut, d'un conseil d'entreprise, en accord entre l'employeur et la délégation syndicale, ou, à son défaut, en accord entre l'employeur et le personnel intéressé.

Section 3. - Travail partiel volontaire et interruption de carrière/crédit temps

Art. 17. Travail partiel volontaire

Eu égard à l'organisation du service, possibilité pour le travailleur de demander, sur base volontaire, un travail partiel à concurrence de 50 % à 80 % des prestations de travail normales.

Moyennant adaptation proportionnelle de la rémunération, des composantes du salaire et des conditions de travail.

Pour l'octroi de la pension pétrole, 20 ans de service équivalent à temps plein suffisent.
Par exemple : 15 ans à temps plein + 10 ans à mi-temps = 20 ans équivalent à temps plein.

Art. 18. Crédit temps

Egalement sur une base volontaire.

La CCT n°. 77 est d'application, avec les modalités spécifiques suivantes:

- l'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 de la CCT n°. 77 conclue au sein du CNT n'est pas subordonné à l'accord de l'employeur qui occupe 10 travailleurs ou moins, à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12 de cette même CCT n°. 77.
 - en application de l'article 3 § 2 de la C.C.T. n°. 77, le temps maximal prévu pour un an dans cet article, est porté à cinq ans.
- Modalités à partir de la 2^{ième} jusque la 5^{ième} année:
- possibilité de prendre le crédit-temps uniquement par semestre
 - minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Les parties signataires déclarent que les travailleurs tombant dans le champ d'application de la CP 211 savent faire appel, sous réserve de conformité aux conditions, aux primes d'encouragement régionales dans le cadre

- du crédit-soins
- des emplois d'atterrissage
- entreprise en difficulté ou en restructuration.

Maintien des règlements organisationnels existants au niveau des entreprises en matière d'interruption de carrière et d'autres régimes (pour autant qu'il n'y ait pas conflit avec la C.C.T. n° 77 et les modalités de la présente C.C.T.)

Les engagements existants pour les remplaçants actuels en cas d'interruption de carrière et de temps partiel sont respectés.

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière/crédit-temps.
En cas d'interruption de carrière/crédit temps partiel(le) les conditions salariales seront appliquées pro rata.
La constitution d'ancienneté est limitée à 3 années d'équivalence sur toute la carrière.

Art 18bis

Les engagements existants (paiement à 100%) au niveau des entreprises pour les travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.

Dans les entreprises où les travailleurs « plan premier emploi » ne sont pas payés à 100%, il leur sera dorénavant payé 100% à partir du moment où ils effectuent des tâches effectives.

CHAPITRE V. - PRIMES ET SUPPLÉMENTS

Section 1. - Prime spéciale aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries

Art. 19. Il est octroyé une prime indexée de 0,5219 € l'heure (montant indexé au au 1er janvier 2003; prime à l'indice 100 = 0,4722 £ par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries de pétrole brut, dans la mesure où ils appartiennent à une des catégories suivantes :

- 1° ceux occupés au service des unités de fabrication. Sont assimilés à une unité de fabrication, les installations de production de vapeur ou d'électricité et leurs auxiliaires dans le cas où elles se présentent dans une raffinerie de pétrole brut;
- 2° ceux occupés aux manipulations en vrac de produits fabriqués;
- 3° ceux occupés à l'entretien du matériel faisant partie des unités de fabrication.

A titre d'exemple : sont exclues, les fonctions suivantes :

- les chauffeurs;
- les chargeurs dans une installation non automatique;
- les ouvriers du magasin;
- les ouvriers des cafétérias - gardiens - nettoyeurs - jardiniers - garçons de courses, etc.;
- les ouvriers occupés dans un centre de remplissage de bouteilles de LPG;
- les ouvriers affectés à l'entretien des voitures et camions;
- les ouvriers occupés au mélange d'huiles, graisses ou autres produits pétroliers dans les installations dites terminales;
- les ouvriers occupés à la manipulation des bidons.

Les cas contestés sont examinés contradictoirement sur le plan de l'entreprise.

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- de la prime de fin d'année
- de la prime de fidélité
- des primes d'équipes
- des primes pour travaux salissants
- de la prime de "shut-down"
- de la prime pour le technicien de raffinage
- des jours de congé d'ancienneté
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Section 2. - Prime de fin d'année

Art. 20. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er reçoit, au cours de la dernière semaine de l'année, une prime de fin d'année égale à 193,2 heures du salaire horaire de base indexé de l'ouvrier au moment du paiement de la prime.

Art. 21. Les ouvriers travaillant seulement une partie de l'année dans une firme, soit qu'ils la quittent volontairement, soit qu'ils soient licenciés, reçoivent, au moment de leur départ, une prime d'un montant proportionnel au nombre de mois de service pendant cette année.

Les ouvriers qui sont engagés au cours de l'année ont droit, à la fin de cette année, à autant de fois 1/12e de la prime qu'ils ont travaillé de mois dans la firme.

Les jours de maladie et d'accident du travail sont considérés comme jours réellement prestes.

4

Toutefois, si l'ouvrier n'a effectué aucune prestation pendant l'année civile à laquelle se rapporte la prime en question, il n'a pas droit à cette prime.

Section 3. - Prime de fidélité

Art. 22. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er, a droit à une prime de fidélité égale à :

après 1 an de service :	20 h;
après 2 ans de service :	31 h;
après 3 ans de service :	42 h;
après 4 ans de service :	53 h;
après 5 ans de service :	66 h;
après 6 ans de service :	75 h;
après 7 ans de service :	84 h;
après 8 ans de service :	93 h;
après 9 ans de service :	102 h;
après 10 ans de service :	112h;
après 11 ans de service :	121 h;
après 12 ans de service :	130 h;
après 13 ans de service :	139 h;
après 14 ans de service :	148 h;
après 15 ans de service :	158 h;
après 16 ans de service :	163 h;
après 17 ans de service :	168 h;
après 18 ans de service :	173 h;
après 19 ans de service :	178 h;
après 20 ans de service :	184 h;
après 21 ans de service :	185 h;
après 22 ans de service :	186 h;
après 23 ans de service :	187 h;
après 24 ans de service :	188 h;
après 25 ans de service :	189 h;
après 26 ans de service :	190 h;
après 27 ans de service :	191 h;
après 28 ans de service :	192 h;
après 29 ans de service :	193 h;
après 30 ans de service :	194 h.

Art. 23. Les années de service commencent à courir le jour de l'engagement de l'ouvrier.

Pour les ouvriers qui quittent l'entreprise ou sont licenciés au cours de l'année, la prime est calculée suivant les normes prévues à l'article 21, premier alinéa, pour la prime de fin d'année.

Pour le calcul des années de service, il est tenu compte des absences justifiées pour faits de guerre (mobilisation, captivité de guerre, réquisition, service militaire, etc.).

Art. 24. Pour les ouvriers qui sont licenciés par manque de travail et réengagés ultérieurement, il est tenu compte, pour le calcul du nombre d'années de service, de l'occupation antérieure dans la même firme.

Section 4. - Indemnités pour travaux salissants

Art. 25. Une indemnité journalière dont le montant est égal à six heures de salaire au minimum, calculé sur les bases suivantes est octroyée pour l'exécution de travaux salissants :

a) salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :

- nettoyage de fours et de lignes de transfert de fours aux unités de fabrication, pour autant qu'il s'agisse de l'intérieur de ces appareils;
 - nettoyage de chaudières, ballons, drums et tanks, wagons de chemin de fer, camions et allèges, pour autant qu'il s'agisse du nettoyage à l'intérieur et que, d'autre part, le contenu ait consisté en produits noirs, butane et propane;
 - enlèvement du "sludge" dans les séparateurs d'huile;
 - réparation de ces appareils et installations, pour autant que la réparation ait été effectuée avant le nettoyage;
 - déchargement de charbon;
 - nettoyage de "bilgen" sous les salles de machines des allèges-citernes;
 - nettoyage de carters de moteurs de navires diesel;
 - peinture au goudron, au-dessous de cuves et réservoirs;
- placement d'échafaudages dans des chaudières et des cheminées, pour autant que ces travaux soient effectués avant le nettoyage des chaudières et cheminées, dont il est question ci-dessus;
- réparation de réservoirs et de changeurs de chaleur pour autant que la réparation soit effectuée avant le nettoyage et que ces équipements aient été utilisés pour des produits noirs;
- dégraissage et décapage de wagons et de camions-citernes en préparation de la peinture au pistolet;
- réparation et nettoyage de moteurs à turbine diesel, à condition que :
 - 1° la réparation soit effectuée avant le nettoyage;
 - 2° les ouvriers doivent s'y introduire pour nettoyer;
 - nettoyage de réservoirs souterrains;
 - certaines opérations de chargement et de mélange de "cut-back";
 - ouvriers préposés à la destruction, au four d'incinération, des résidus provenant du "Leigracht" et des installations.

b) Salaire normal majoré de 25 à 50 p.c. suivant le genre de travail et les conditions dans lesquelles il est exécuté :

- nettoyage de l'intérieur des colonnes.

c) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour :

- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles froides (huiles végétales et animales).

d) Salaire normal majoré de 100 p.c. pour :

- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles traitées à la vapeur, comme l'huile de baleine, de palmier, de talow, l'huile tirée de grains, etc..

Art. 26. L'exécution des travaux salissants ci-après fera l'objet d'un examen à l'échelon de l'entreprise en collaboration avec la délégation syndicale et donnera éventuellement lieu au paiement d'une indemnité journalière de six heures de salaire minimum, calculée sur les bases suivantes :

a) salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :

- travail effectué lors d'une révision générale ("shut-down"), entre autres, le démontage et le nettoyage de conduites d'huiles lourdes et de produits chimiques;
- nettoyage et enlèvement de valves, pompes, conduites, tuyaux en caoutchouc flexibles, changeurs de chaleur pour autant qu'ils aient été affectés aux produits noirs;
- peinture au pistolet de camions-citernes et de wagons;
- nettoyage à l'essence, après démontage, de plateaux de colonnes;

- 4
- travaux effectués aux installations d'acide (entre autres. des pompes caustiques), ainsi que les travaux d'entretien des batteries;
 - travaux d'entretien et de réparation à grande hauteur;
 - travaux aux installations d'électricité à haute tension;
 - manipulation de tétraéthyl de plomb.
- b) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour les travaux ci-après :
- souder, découper au chalumeau ou à l'arc dans des endroits fermés comme des tours, citernes, fours, carneaux, cheminées, wagons-citernes;
 - souder et découper au chalumeau ou à l'arc des objets galvanisés et en cuivre;
 - nettoyage et forage de tubes réacteurs ou de "cat-cracker".

Art. 27. Les cas particuliers non prévus aux articles 19 et 20 sont examinés sur le plan de l'entreprise.

Section 5. - Travail en shift

A Travail par équipes successives.

Art. 28. Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les indemnités suivantes sont octroyées pour tout travail par équipes successives :

- 1° équipes de jour : 8,5 p.c. pour tous les ouvriers en équipes de jour;
- 2° équipes de nuit : 34,5 p.c. sur le salaire de base.

Par salaire de base, on entend le salaire fixé à l'article 11, lié à l'indice des prix à la consommation, augmenté, pour les ouvriers de raffinage, le cas échéant, de la prime prévue à l'article 19.

Par équipe de jour, on entend une équipe travaillant de 6 à 14 heures ou de 14 à 22 heures.
Par équipe de nuit, on entend une équipe travaillant entre 22 et 6 heures.

Art. 29. Si le travail se fait par deux équipes, la première équipe débutant avant 7 heures et la deuxième équipe terminant après 20 heures, mais pas plus tard que 22 heures, l'indemnité pour l'équipe de jour, prévue à l'article précédent, est due pour les deux équipes.

Art. 30. Lors du travail régulier en équipes, le shift bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour le petit chômage, le salaire hebdomadaire garanti et les jours fériés légaux.

B. Travail en shift occasionnel.

Art 31. Le travail en shift occasionnel donne droit à une indemnité égale à :

- 17 p.c. pour tous les ouvriers en équipes de jour;
- 69 p.c. du salaire de base pour le travail exécuté par l'équipe de nuit.

Pour calculer cette indemnité, les règles fixées aux articles 28 et 29, pour le travail par équipes successives, sont d'application.

Art. 32. Tout travail d'une durée maximum de sept jours ouvrables consécutifs est considéré comme travail en shift occasionnel. A partir du huitième jour ouvrable, les indemnités ordinaires pour le travail en équipes sont dues.

Art. 33. Les ouvriers ne peuvent, en aucun cas, subir un préjudice du fait de travailler en shift occasionnel.

Il s'ensuit que les ouvriers doivent toucher le salaire normal correspondant au salaire des heures antérieurement prestées journalièrement et, en plus, les primes prévues à l'article 31, pour les heures de travail réellement prestées en shift occasionnel.

Section 6. - Travail le samedi

Art. 34. § 1er. Le personnel ouvrier, occupé le samedi, en application des dispositions de l'article 6, a droit au paiement des heures effectivement prestées, avec un minimum de trois heures, majoré de 50 p.c. pour les deux premières heures de travail et de 100 p.c. pour les heures suivantes de travail sans préjudice, le cas échéant, des indemnités d'équipes dues.

Cette disposition vaut également pour le travail du samedi à l'aérodrome.

§ 2. Aux indemnités prévues aux articles 28 et 31, il est ajouté pour le travail par équipes successives à feu continu le samedi, les indemnités supplémentaires suivantes :

- équipes de jour : 22 p.c. sur le salaire de base;
- équipes de nuit : 50 p.c. sur le salaire de base.

Le début et la fin du travail par équipes successives le samedi (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.

Section 7. - Travail le dimanche

Art. 35. § 1er. Une augmentation de 100 p.c. du salaire de base indexé est octroyée pour toutes prestations effectuées le dimanche.

Le début et la fin du travail par équipes successives le dimanche (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent également aux veilleurs de nuit et portiers.

§ 2. Cette augmentation de 100 p.c. n'exclut pas le paiement du shift bonus, ni de la prime de 7,5 p.c. visée à l'article 47, qui doivent être ajoutés à l'augmentation de 100 p.c. visée au paragraphe 1er du présent article.

Section 8. - Tableau

Art. 36. Indemnités d'équipe, distribution et raffineries (en pourcentages)

	Equipes successives régulières		
	Semaine (Lundi au vendredi)	Samedi	Dimanche
Equipes de jour Matin : 6 h/u - 14 h/u Après-midi : 14 h/u - 22 h/u	8,5	$8,5+22= 30,5$	$8,5+100=108,5$
Equipes de nuit 22 h/u - 6 h/u	34,5	$34,5+50= 84,5$	$34,5+100=134,5$

	Equipes successives occasionnelles		
	Semaine-Week (Lundi au vendredi)	Samedi	Dimanche
Equipes de jour Matin : 6 h/u - 14 h/u Après-midi : 14 h/u - 22 h/u	17	$17+22= 39$	$17+100=117$
Equipes de nuit 22 h/u - 6 h/u	69	$69+50=119$	$69+100=169$

Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage selon l'article 19.

Section 9. - Jours fériés légaux

Art. 37. Lorsqu'ils sont occupés un jour férié ou un jour substitué à un jour férié coïncidant avec un dimanche, les travailleurs visés à l'article 1 ont droit au salaire correspondant à leurs prestations, majorés de 100%.

4

Ils ont droit, en outre, à un jour de repos compensatoire payé, qui doit leur être accordé dans les deux semaines suivant le jour férié.

Si ce repos compensatoire n'a pu être accordé dans le délai fixé à l'**alinéa** précédent, pour une raison de force majeure, la majoration du salaire prévue à l'**alinéa** 1 de cet article, doit être portée à 200 % du salaire.

Section 10. - Travail supplémentaire

A. Travail normal.

Art. 38. Heures supplémentaires

Les travailleurs ont droit à la majoration de salaire prévue par l'article 13 de la loi du 14 juin 1921, lorsque les prestations dépassent soit :

1. la journée de 8 heures
2. la semaine de 40 heures
3. la moyenne de 38 heures.

Lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés le samedi en vertu de l'article 6, cette majoration de salaire est due lorsque les prestations dépassent soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine de quatre-vingts heures calculées sur deux semaines.

Art. 39. Seules les heures supplémentaires prestées au-delà des limites journalières et hebdomadaires du travail fixées au niveau de l'entreprise et figurant dans les règlements de travail, donneront lieu au paiement avec sursalaire.

Art. 40. Sans préjudice de l'application de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et du § 1 de l'article de la présente convention collective de travail, les ouvriers ont droit, pour le travail supplémentaire exécuté immédiatement après la fin de la tâche journalière de chacun des cinq premiers jours de la semaine, à une majoration de salaire de 100 %, à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.

Les prestations supplémentaires sont payées "au prorata".

Toutefois, les prestations supplémentaires de quinze à trente minutes sont comptées pour une demi-heure, celles qui dépassent trente minutes, pour une heure.

B. Travail en shift.

Art. 41. Pour les heures supplémentaires prestées en dehors de l'horaire normal, les suppléments prévus à l'article précédent sont d'application et le "shift bonus" reste dû.

A. Travail supplémentaire après rappel.

Art. 42. Lorsqu'un ouvrier est rappelé après avoir accompli sa tâche journalière complète, il lui est alloué :

- pour un travail de moins de quatre heures : quatre heures de salaire normal;
- pour un travail de plus de quatre heures : huit heures de salaire normal;
- pour le déplacement aller-retour : une indemnité forfaitaire correspondant à une heure de salaire normal;
- pour les prestations effectuées : un supplément de salaire de 50 p.c. pour les deux premières heures et de 100 p.c. pour les heures suivantes, même si les limites prévues à l'article 38 ne sont pas dépassées. Ce supplément salarial ci-décrit n'est pas applicable aux activités liées à une exploitation normale, c.à.d. le chargement et déchargement de navires, d'allèges, de wagons-citernes et de camions-citernes.

Cette réglementation vaut tant pour les travaux urgents et nécessaires, les travaux commandés par une force majeure que pour les travaux normaux d'exploitation.

Art. 43. En cas de travail supplémentaire après rappel, les fractions d'heure sont comptées sur la base suivante :

- moins de quinze minutes : pas de supplément à payer;

- de quinze à trente minutes : supplément d'une demi-heure;
- au-delà de trente minutes : supplément d'une heure.

D. Repos compensatoire pour les heures supplémentaires prestées.

Art. 44. § 1er. Un repos compensatoire doit être pris pour les heures supplémentaires prestées, pour autant qu'un total de huit heures par mois soit atteint.

Ce repos compensatoire doit être pris dans le courant du mois suivant.

Par dérogation aux dispositions de cet article, il est permis aux ouvriers, moyennant accord de la direction de l'entreprise, de récupérer vingt-quatre heures supplémentaires au maximum, au moment qui leur convient le mieux, en tout cas, dans l'année civile en cours.

§ 2. Heures supplémentaires en cas de force majeure dans les raffineries.

Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires dans les raffineries en cas de force majeure pourra être pris dans les trois mois suivant les prestations.

La notion de "force majeure" sera dans ce cas rigoureusement interprétée en fonction de la jurisprudence généralement admise à cet égard.

§ 3. Heures supplémentaires en cas de "shut-downs" normaux dans les raffineries.

Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires effectuées en cas de "shut-downs" normaux sera octroyé dans les douze mois suivant la fin des travaux résultant du "shut-down".

Si des difficultés d'ordre pratique surgissent à ce propos, elles seront résolues sur le plan de l'entreprise.

§4. Heures supplémentaires dans la distribution

Les ouvriers ont droit à un repos compensatoire dont la durée égale les heures supplémentaires effectuées. Ce repos compensatoire est accordé en commun accord entre ouvrier et employeur avant le 31 octobre de chaque année, sous contrôle du conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale.

E. Paiement des heures supplémentaires.

4

Art. 45.

- a) Les suppléments pour les heures supplémentaires sont à payer lors de la première paie suivante; le salaire proprement dit est à payer lors du repos compensatoire des heures supplémentaires fournies.
- b) Heures supplémentaires: transposition supplément pour heure supplémentaire en repos compensatoire.

Maintien de l'obligation du repos compensatoire et, sur base volontaire, transposition du supplément pour heure supplémentaire, calculé sans arrondi, en repos compensatoire additionnel. Possibilité à régler dans l'entreprise d'épargner le supplément salarial pour heure supplémentaire éventuellement jusqu'à la fin de la carrière.

Dans le cadre du relevé des heures prestées, eu égard à la préoccupation relative à la charge de travail, ce point sera discuté en C.E. sur base du formulaire sectoriel standard.

Autant cet organe que la délégation syndicale sont les instances conventionnelles habilitées à discuter avec l'employeur des préoccupations concernant cette problématique et y apporter des suites.

F. Travail supplémentaire accidentel.

Art. 46. En cas de travail supplémentaire accidentel, l'employeur est tenu de fournir la nourriture aux ouvriers.

G. Travaux effectués par des ouvriers de jour avant 7 heures et après 20 heures.

Art. 47. Une prime de 7,5 p.c. est accordée sur le salaire horaire normal aux ouvriers de jour pour les seules prestations qu'ils effectuent avant 7 heures et après 20 heures.

Section 11. - Rétribution des heures d'attente

Art. 48. Une indemnité égale à quatre heures de son salaire normal est payée à l'ouvrier qui doit rester à la disposition de l'employeur, en dehors de son lieu de travail habituel, en vue d'une prestation éventuelle, lorsqu'on ne fait pas appel à ses services.

Section 12. - Avantages spéciaux accordés aux conducteurs d'autos, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé

Art. 49. Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, les conducteurs d'auto, convoyeurs et autres ouvriers, y compris ceux travaillant en shift, bénéficient d'une indemnité de 0,9916 ε.

Art. 50. Une indemnité de 3,7184 e est accordée aux conducteurs d'auto, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé, à partir de dix heures de travail.

Art. 51. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 31 janvier 1974 généralisant le port du vêtement de travail et modifiant le titre II, chapitres II et III du règlement général pour la protection du travail, modifié par l'arrêté royal du 9 janvier 1975, les conducteurs d'auto ont droit à deux salopettes par année.

Section 13. - Cas spéciaux

Art. 52. Les ouvriers ne travaillant pas en "shift" et qui commencent à travailler entre 22 heures et 6 heures reçoivent un supplément de salaire de 50 p.c. pour les prestations accomplies avant 6 heures du matin.

Pour des prestations le même jour dépassant la limite journalière du travail fixée au niveau de l'entreprise, l'ouvrier a droit aux sursalaires pour heures supplémentaires prévus par la loi sur le travail du 16 mars 1971, et de l'article 38 de la présente convention collective de travail.

Art. 53. Pour ce qui concerne le cumul éventuel avec d'autres primes, les différents sursalaires, primes et/ou indemnités spéciales, calculés tous séparément sur le salaire horaire, sont simplement additionnés au salaire horaire, sans jamais donner lieu à des multiplications des taux des différentes primes.

Section 14. - Rappel sous les armes en temps de paix

Art. 54. En cas de rappel sous les armes en temps de paix, il est payé à l'ouvrier rappelé la différence entre sa solde et son salaire normal pour la durée du rappel, chaque fois, pour une durée maximum de six semaines.

Section 15. - Notion de "salaire normal"

Art. 55. Limite de la notion de "salaire normal" :

1. Eléments compris :

Dans les cas visés, la notion de "salaire normal" comprendra limitativement les éléments suivants :

- a) le salaire horaire de base indexé x 8¹
- b) pour les brigadiers, sursalaire de 10 %
- c) lors de travail régulier en équipes, le shift-bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour :
 - le petit chômage ;
 - le salaire hebdomadaire et mensuel garanti ;
 - les jours fériés légaux.

(Etant donné le caractère exceptionnel et normalement non prévisible des travaux en équipes occasionnels, il n'y a pas lieu de tenir compte de ces travaux pour l'inclusion du shift-bonus occasionnel dans le salaire normal. En effet, on ne peut retenir l'inclusion de la prime d'équipe régulière dans le salaire normal que parce que ces travaux en équipe régulière présentent un caractère suffisamment prévisible.)

2. Eléments exclus : " "

La notion de "salaire normal" ne comprend en tout cas jamais :

- a) les primes pour travaux sales ;
- b) les indemnités aux chauffeurs ;
- c) le supplément de 7,5 % pour les travaux effectués avant 7 h. ou après 20 h. ;
- d) les heures supplémentaires ;
- e) les avantages en nature (par exemple repas) ;
- f) la prime de fin d'année ;
- g) la prime de fidélité.

Art. 56. Droits acquis :

La définition susdite ne portera pas préjudice aux avantages acquis des travailleurs occupés dans des sociétés ayant admis déjà des applications plus larges.

Art. 57. Exemples :

¹ Ou tout autre multiplicateur correspondant à la durée journalière du travail prévue au règlement de travail, pour le jour où l'événement donnant lieu au maintien du salaire normal se produit.

4

La prime d'équipe régulière doit être ajoutée au sursalaire du dimanche de 100 %, de sorte que le paiement pour des travaux du dimanche s'élève à 208, 208 et 234,5 %.

1. Travail du dimanche :

- a. dimanche travaillé 208,5 % / 234,5 %
repos compensatoire non rémunéré

- b. dimanche où, suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler normalement en équipes, mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :
pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 208,5 % / 234,5 %
pas de congé compensatoire

2. Petit chômage et salaire hebdomadaire garanti : 108,5% / 134,5 %

3. Jour férié légal :

- a. jour férié légal chômé, prévu à l'horaire, c'est-à-dire intervenant pendant la période de repos compensatoire prévu à l'horaire des ouvriers en équipes 108,5 % / 134,5 %

Afin de déterminer le taux à appliquer (8,5 ou 34,5 %) les règles suivantes s'appliquent :

- Si la période de repos compensatoire est comprise entre deux périodes de travaux d'équipes identiques (jour ou nuit), on applique le taux octroyé pendant ces périodes.
- Si elle est comprise entre deux périodes de travaux en équipes différentes (jour et nuit, ou nuit et jour), on octroie le taux prévu pour l'équipe descendante.

b. jour férié légal travaillé :

pour la journée prestée 208,5 % / 234,5 %
repos compensatoire 108,5 % / 134,5 %

- c. jour férié légal, où suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :

pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 208,5 % / 234,5 %
pas de congé compensatoire.

4

CHAPITRE VI. - LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Art. 58. Les salaires horaires de base fixés à l'article 11, sont liés à l'indice quadrimestriel moyen des prix à la consommation établi chaque mois par le Ministère des Affaires Economiques et publié au "Moniteur belge".

Art. 59. Les salaires sont adaptés le premier du mois suivant celui auquel se rapporte l'indice, et d'après la formule :

$$\frac{\text{ salaire horaire de base } \times \text{ indice quadrimestriel moyen du mois précédent }}{100}$$

Le résultat ainsi obtenu est arrondi au demi-décime ou au décime supérieur ou inférieur, suivant qu'il dépasse ou non 2,5 centimes ou 7,5 centimes.

CHAPITRE VII. - PETIT CHOMAGE

Art. 60. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de son salaire normal, pour les raisons suivantes et pour une durée fixée comme suit :

Motif de l'absence

1. Mariage de l'ouvrier.
2. Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adoptif (on entend par enfant adoptif l'enfant inscrit à l'Etat Civil comme faisant partie du ménage de l'ouvrier) ou naturel reconnu, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'ouvrier.
3. Ordination ou entrée au couvent, d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'ouvrier.
4. Accouchement de l'épouse de l'ouvrier.
- 4bis. Naissance d'un enfant.
5. Décès du conjoint, d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier.
8. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu de l'ouvrier.
9. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu de l'ouvrier à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée.
10. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.

Durée de l'absence

- Trois jours de travail normal.
- Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
- Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
- Trois jours de travail normal à choisir par l'ouvrier.
- Trois jours de travail normal (arrêté royal du 7 février 1991).
- Trois jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
- Deux jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
- Un jour de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
- Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
- Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
- Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours de travail normal.

10bis. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jou
11. Participation personnelle et obligatoire à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour d travail normal.
12. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jou travail normal.
12bis. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jou travail normal.
14. Convocation devant le tribunal par suite d'une infraction en qualité de chauffeur au service de l'employeur.	Le temps nécessaire pour une convocation au maxi par procès.
15. Convocation chez le médecin ou comparution devant le tribunal afin de régler les conséquences d'un accident du travail en vue de fixer le taux de l'invalidité.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour d travail normal par accident.
16. Convocation à une cour ou un tribunal en qualité de conseiller ou juge social.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour d travail normal.
17. Adoption d'un enfant.	Trois jours de travail normal (arrêté royal du 7 février 1991).

Pour l'application du présent article, l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés à l'enfant, au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère de l'ouvrier.

L'égalité des droits entre mariés et autres cohabitants est reconnue, à condition que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.

Par "jour de travail normal", on entend un jour de travail comme déterminé au règlement de travail.

CHAPITRE VIII. - MALADIE

Section 1. - Salaire mensuel garanti

Art. 61. Pour l'application des dispositions de la convention collective de travail conclue le 28 juin 1973 au sein du Conseil National du Travail, relative à l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 janvier 1974, publié au "Moniteur belge" du 26 janvier 1974, il n'est pas tenu compte d'un jour de carence en cas de maladie n'atteignant pas quatorze jours.

Art. 62. Dans le salaire normal, pour l'application de la convention collective de travail citée à l'article précédent, sont compris les éléments suivants : le salaire horaire de base indexé, les indemnités d'équipe (y compris les augmentations prévues pour travaux du samedi et du dimanche), les 10 p.c. d'augmentation pour les brigadiers, ainsi que la prime indexée de raffinerie, soit 0,4722 £ l'heure à l'indice 100, octroyée aux ouvriers qualifiés des raffineries de pétrole.

Section 2. - Caisses d'entraide

A. Généralités.

Art. 63. § 1er.

- a) Au sein de chaque société est constituée une caisse d'entraide.
- b) La caisse d'entraide ne doit pas nécessairement posséder la personnalité civile.
- c) Tout ouvrier lié par un contrat à durée indéterminée a la liberté de s'affilier à la caisse d'entraide constituée au sein de son entreprise et, le cas échéant, de retirer son affiliation.
- d) Les ressources de la caisse d'entraide proviennent de cotisations égales de l'employeur et de l'ouvrier affilié. La cotisation de l'employeur s'établit sur base du nombre d'ouvriers affiliés.
- e) Le règlement d'ordre intérieur est fixé au sein de chaque entreprise.

B. But.

§ 2. La caisse d'entraide a pour but d'accorder :

- a) une allocation journalière aux ouvriers affiliés malades, allocation complémentaire à celle de l'assurance maladie-invalidité;
- b) des interventions pécuniaires dans les frais pharmaceutiques, d'opérations chirurgicales et d'hospitalisation, dans la mesure des moyens financiers disponibles.

C. Gestion.

§ 3. La gestion journalière de la caisse est assurée paritairement ; au sein des organes de gestion il y aura, au minimum, quatre membres dont deux représentant l'employeur et deux représentant les travailleurs.

D. Financement et avantages.

§ 4. L'exécution de l'article 63 §§ 1, 2 et 3, mentionné ci-dessus, fera l'objet d'une exécution au niveau du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale de chaque entreprise du secteur pétrolier.

CHAPITRE IX. - ACCIDENTS DU TRAVAIL

Art. 64. Pour l'incapacité totale temporaire de travail, la base de calcul sera portée à 90 p.c. du salaire normal brut de l'ouvrier au moment de son accident du travail.

Pour les cas d'invalidité permanente, partielle ou totale, le salaire non-plafonné sera également pris comme base de calcul.

4

CHAPITRE X. - RÉGIME DES VACANCES ET DES CONGÉS

Art. 65. § 1er. La durée des vacances, sur base de la semaine de cinq jours, s'établit comme suit, hormis les deux demi-jours de Vendredi-Saint et de la veille de Noël :

Ancienneté	Jours obligatoires
Moins de 1 an	20 (prorata temporis)
de 1 an à moins de 5 ans	20
de 5 ans à moins de 10 ans	22
de 10 ans à moins de 15 ans	24
de 15 ans et plus	25

Pour les ouvriers occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre, le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 18,74 p.c. pour le travail en trois équipes et à 8,5 p.c. pour tous les ouvriers du secteur travaillant en deux équipes.

§ 2. Par "jours de vacances", on entend "jours de travail normal", c'est-à-dire les jours de travail déterminés au règlement de travail.

§ 3. L'ancienneté est celle acquise en date du 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

§ 4. Deux demi-jours de congé seront accordés le Vendredi-Saint et la veille de Noël.

Les travailleurs affectés à des travaux en deux ou trois équipes à ces dates, conserveront un droit à un jour compensatoire dont les modalités sont réglées au niveau de l'entreprise.

Si la veille de Noël coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce demi-jour de congé sera octroyé l'après-midi du vendredi précédant le 24 décembre.

4

CHAPITRE XI. - INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES OUVRIERS

Art. 66. Pour tout autre moyen de transport que celui organisé par l'entreprise, des avantages forfaitaires sont instaurés. Ceux-ci visent les déplacements par moyens de transport publics comme les chemins de fer vicinaux, les autobus, les tramways et le train, de même que tout autre moyen de transport privé, quel que soit le moyen de déplacement utilisé (auto, moto, bicyclette, etc.).

Art. 67. L'indemnité forfaitaire est octroyée, sans plafond de rémunération, à raison de 60 p.c. de la "carte-train" de la Société Nationale des Chemins de Fer belges (précédemment "abonnement social").

Ce montant est augmenté à 10 pourcent à partir du 1^{er} janvier 2004.

Les tarifs sont appliqués pour les distances par tranche de 5 km.

Le tarif appliqué dans chaque zone concentrique de 5 km est celui correspondant à la limite supérieure.

Exemples :

de 1 à 5 km,	tarif de 5 km;
de plus de 5 à 10 km,	tarif de 10 km;
de plus de 10 à 15 km,	tarif de 15 km;
de plus de 15 à 20 km,	tarif de 20 km;
de plus de 20 à 25 km,	tarif de 25 km;
de plus de 25 à 30 km,	tarif de 30 km;
de plus de 30 à 35 km,	tarif de 35 km;
de plus de 35 à 40 km,	tarif de 40 km;
de plus de 40 à 45 km,	tarif de 45 km;
de plus de 45 à 50 km,	tarif de 50 km;
de plus de 50 à 55 km,	tarif de 55 km;
de plus de 55 à 60 km,	tarif de 60 km;
de plus de 60 à 65 km,	tarif de 65 km;
de plus de 65 à 70 km,	tarif de 70 km;
de plus de 70 à 75 km,	tarif de 75 km;
de plus de 75 à 80 km,	tarif de 80 km;
de plus de 80 à 85 km,	tarif de 85 km;
de plus de 85 à 90 km,	tarif de 90 km;
de plus de 90 à 95 km,	tarif de 95 km;
de plus de 95 à 100 km,	tarif de 100 km;
de plus de 100 à 105 km,	tarif de 105 km;
de plus de 105 à 110 km,	tarif de 110 km;
de plus de 110 à 115 km,	tarif de 115 km;
de plus de 115 à 120 km,	tarif de 120 km;
de plus de 120 à 125 km,	tarif de 125 km;
de plus de 125 à 130 km,	tarif de 130 km;
de plus de 130 à 135 km,	tarif de 135 km;
de plus de 135 à 140 km,	tarif de 140 km;
de plus de 140 à 145 km,	tarif de 145 km;
de plus de 145 à 350 km,	tarif de 350 km.

Art. 68. Le calcul du tarif à appliquer s'effectue sur la base de cercles concentriques de 5 en 5 km, cercles qui ont comme centre :

- le "lieu de travail", s'il n'y a pas de transport de l'entreprise ou que l'ouvrier ne l'utilise pas;
- le "lieu de ramassage", s'il y a un transport de l'entreprise que l'ouvrier utilise.

Dans des circonstances exceptionnelles, à justifier par entreprise, la distance réelle pourrait être prise en compte au lieu du "vol d'oiseau", qui demeure la règle.

Art. 69. En cas de transport combiné du chemin de fer avec d'autres moyens de transport publics ou privés pour le reste du parcours, on applique simplement le régime forfaitaire décrit ci-dessus.

Art. 70 En cas de transport par bicyclette, une indemnité de 0,1487 €/kilomètre est octroyée, plafonnée pour un trajet maximal de 15 kilomètres (trajet simple) ; le régime le plus favorable a priorité.

A partir du 1^{er} janvier 2004, la distance maximale est de 50 kilomètres (aller-retour) pour autant que le point de départ et d'arrivée de ce déplacement est le lieu de travail.

Art. 71. Sont exclus, les cas où l'ouvrier :

1° est domicilié à moins d'un kilomètre du lieu de travail;

2° utilise un véhicule de l'entreprise, que ce soit un camion, une camionnette ou une voiture.

Art. 72. Au cas où, en vertu de régimes particuliers d'entreprise, certains ouvriers bénéficieraient déjà de l'octroi de montants forfaitaires pour frais de déplacement, qu'ils soient horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, ceux-ci doivent être comparés aux régimes forfaitaires décrit ci-dessus.

Le régime considéré le plus favorable a priorité.

En aucun cas, le régime particulier d'entreprise ne peut être cumulé avec le nouveau régime prévu par la présente convention collective de travail.

CHAPITRE XII. - ALLOCATION DE VIEILLESSE POUR OUVRIERS

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent automatiquement aux travailleurs, engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir de la date de leur entrée en fonction.

Section 1. - Pensions de retraite

Art. 73. § 1 Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans, et qui ont ou auront accompli à ce moment quarante années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé une pension complémentaire, aussi nommée "pension pétrole":

- à partir du 1^{er} janvier 2003, de 1.740,e/an,

payable trimestriellement et ce pour toutes les catégories d'ouvriers.

De plus, la possibilité existe de recevoir la pension pétrole en capital sur base volontaire.

Les années de prépension conventionnelle sont assimilées à des années de service pour l'octroie la pension complémentaire à 65 ans.

Art. 74. Si l'ouvrier prend sa pension légale à 60 ans ou après, mais avant son 65^e anniversaire, il obtiendra à partir de ce moment, le droit à la pension complémentaire prévue par la convention collective de travail, qui lui serait accordée à l'âge de 65 ans (conformément aux art. 73 et 75).

En aucun cas, la pension complémentaire ne pourra être cumulée avec la prépension; pour les prépensionnés, la pension complémentaire n'est due qu'à partir de l'âge de la pension légale.

Art. 75. § 1 Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans et qui n'ont pas accompli quarante mais bien vingt années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension, augmenté avec le nombre d'années manquantes pour avoir un complément de pension complet.

§ 2. Aux ouvriers engagés avec un contrat à durée indéterminée qui sont pensionnés à 65 ans, et qui n'ont pas accompli vingt mais bien dix années de service ininterrompu dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension égal au montant cité à l'article 73, réduit de 1/40^e par année manquante inférieure à vingt.

§ 3. Aux ouvriers qui, à l'âge de 65 ans, n'ont pas accompli dix années de service, il est accordé une pension pétrole égale au montant cité à l'article 73, multiplié par un coefficient (année de service/40).

Section 2. - Pension complémentaire de survie

Art. 76. § 1. En cas de décès d'un ouvrier pensionné dans les conditions prévues à la section 1, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant.

§ 2. En cas de décès d'un ouvrier en service actif, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant, pour autant qu'il ait été marié à l'ouvrier décédé depuis au moins un an.

§ 3 Est assimilé comme conjoint survivant le partenaire cohabitant, pour autant que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.

Art. 77. Le montant de cette pension complémentaire de survie est fixé comme suit :

4

1° pour le conjoint survivant d'un ouvrier pensionné, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier pensionné bénéficiait en vertu des dispositions des articles 73 et 75;

2° pour le conjoint survivant d'un ouvrier décédé en service, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier décédé aurait pu bénéficier s'il avait atteint 65 ans au moment de son décès.

La pension complémentaire dont l'ouvrier aurait pu bénéficier conformément aux articles 73 et 75, est calculée en prenant en considération les années de service que l'ouvrier décédé aurait pu totaliser s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans.

3° Si le conjoint survivant est plus jeune de plus de dix ans que son conjoint, la pension complémentaire subit une réduction de 1,5 p.c. par année au-delà de ces dix ans.

Section 3. - Dispositions générales

Art. 78. Les périodes d'absence de moins d'un an, notamment pour incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident de travail, ne sont pas prises en compte pour une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 75. Des périodes d'absence de plus d'un an donneront lieu à une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 75.

Si une nouvelle absence intervient dans le mois suivant la fin d'une incapacité de travail et pour la même cause, la nouvelle absence sera censée prolonger la première

Art. 79. Les bénéficiaires des présentes dispositions ont l'obligation de donner à l'employeur tous les renseignements et documents nécessaires pour permettre de calculer la pension complémentaire/la pension de survie et notamment leur état civil, la composition de leur famille, etc..

Ils doivent également transmettre en communication tous documents fournissant des renseignements utiles concernant leur pension légale ou autre.

Toute modification à ces renseignements doit être signalée spontanément à l'employeur par écrit et sans retard et, le cas échéant, être appuyée par des documents officiels.

L'employeur peut, à tout moment, exiger des bénéficiaires, les pièces nécessaires pour établir ou vérifier leurs droits et, à défaut pour eux de satisfaire à cette obligation dans un délai raisonnable, l'employeur a le droit de faire suspendre le paiement des pensions.

Art. 80. En cas de cessation d'activités avant la pension ou la prépension, les droits à la pension constitués sur base de 40ièmes selon les articles 73 et 75 peuvent être transférés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

CHAPITRE XIII. - CONTRAT DE TRAVAIL À TITRE TEMPORAIRE

Art. 81. La situation de l'ouvrier engagé à titre temporaire doit être régularisée lorsqu'il atteint, dans le courant d'une année civile, en une ou plusieurs fois, neuf mois d'occupation.

A dater de ce moment, l'intéressé est engagé dans un contrat à durée indéterminée et son ancienneté est comptée depuis son premier engagement à titre temporaire.

Par ouvrier engagé à titre temporaire, on entend un ouvrier engagé pour un travail déterminé, ou occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée limitée ou d'un contrat de remplacement.

La durée d'occupation des contrats-premier emploi n'est pas prise en considération pour l'application des dispositions conventionnelles susmentionnées, applicables aux ouvriers du secteur pétrolier.

Il en va de même pour les ouvriers engagés en remplacement d'ouvriers bénéficiant d'une interruption de carrière/crédit-temps.

CHAPITRE XIV. - PRIMES AUX OUVRIERS SYNDIQUES

Section 1. - Généralités

Art. 82. En cas de bonne exécution des conventions paritaires, conclues entre organisations syndicales et employeurs de l' Industrie et du Commerce du pétrole, il sera octroyé par ceux-ci, à la fin de chaque année de la période de programmation sociale considérée, une prime aux seuls ouvriers syndiqués ayants droit.

On entend :

- a. par "bonne exécution des conventions paritaires conclues", le fait que les organisations syndicales s'abstiennent dans ladite période de poser de nouvelles revendications et de provoquer des conflits, quelles que soient, pour les deux cas, leur ampleur et leur nature ;
- b. par "ouvrier syndiqué", l'ouvrier affilié à une des organisations syndicales reconnues au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie et du Commerce du Pétrole.

Section 2. - Ayant droit

Art. 83. Ont droit à la prime :

- a. Les ouvriers syndiqués affiliés depuis le 1^{er} janvier de l'année à laquelle se rapporte la prime.
 - b. Les ouvriers syndiqués prépensionnés.
 - c. Les ouvriers syndiqués qui ont pris leur pension légale ou leur prépension de retraite pendant l'année à laquelle se rapporte la prime auront droit à l'intégralité de la prime.
 - d. Les veuves des ouvriers syndiqués, tels que cités ci-avant, décédés dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, ont droit à l'intégralité de la prime se rapportant à l'année du décès, pour autant que les ouvriers étaient en service le 1^{er} janvier de l'année du décès.
 - e. Les ouvriers syndiqués appelés à faire leur service militaire auront droit à la prime pour autant que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvrier syndiqué, à leur organisation syndicale : en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.
 - f. Les ouvriers syndiqués, malades ou accidentés du travail • la période de maladie ou d'accident de travail sera assimilée à du travail effectif. De plus, les ouvriers malades pendant toute une année toucheront la prime afférente à cette année, à condition que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvriers syndiqués à leur organisation syndicale ; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.
 - g. Les ouvriers syndiqués engagés par un contrat à l'essai, par un contrat à durée indéterminée au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale et dont la période de travail à titre d'essai précède immédiatement l'engagement pour une durée indéterminée.
 - h. Les ouvriers syndiqués ayant quitté volontairement la société, dans le courant de l'année suivant celle à laquelle a trait la prime, auront droit à celle-ci. Ils n'y auront pas droit lorsque leur démission se situe dans le courant de l'année même à laquelle se rapporte ladite prime.
 - i. Les ouvriers syndiqués ne travaillant qu'à temps partiel, auront droit à la moitié de la prime, lorsqu'ils travaillent moins de quatre heures par jour et à la totalité de la prime lorsqu'ils travaillent quatre heures ou plus par jour.
 - j. Les ouvriers engagés par un contrat à durée déterminée (ouvriers temporaires) ont droit à la prime au prorata de leurs prestations mensuelles. Sous réserve de ce qui précède, concernant les cas des veuves des ouvriers syndiqués décédés et des ouvriers syndiqués pensionnés, il est entendu que les ouvriers syndiqués n'ayant travaillé qu'une partie de l'année à laquelle se rapporte la prime, ne recevront celle-ci que prorata temporis de leurs prestations dans le courant de cette année.
- Il en est de même des ouvriers syndiqués qui, dans le courant de ladite année sont devenus employés.

Section 3. - Paiement de la cotisation patronale

Art. 84. A l'effet de rassembler les fonds nécessaires en vue de pouvoir payer la prime aux ouvriers syndiqués, le Fonds de Garantie constitué au sein de la Fédération Pétrolière Belge, est financé par une cotisation patronale annuelle.

La cotisation est due par tous les employeurs qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire de l'Industrie et du Commerce du Pétrole. (C.P. n° 117).

La cotisation est calculée à raison de 114 s (dont 23,35 € provenant du Fonds de garantie) par ouvrier syndiqué ou non, figurant au pay-roll. Pour l'ouvrier n'ayant été occupé qu'une partie de l'année considérée, la cotisation sera payée prorata temporis des mois de travail prestés, étant entendu qu'un mois commencé est un mois entier (9 € par mois).

Toutefois, la cotisation entière de 114€ est due par les sociétés pour les cas d'ouvriers pensionnés ou d'ouvriers mariés décédés, pour autant que ces derniers étaient en service le 1er janvier de l'année.

Pour les ouvriers en prépension conventionnelle, la cotisation s'élève à 114 € (dont 23,35 € provenant du Fonds de garantie) pour l'exercice pendant lequel ils sont mis à la prépension ; 96 € (dont 18,39€ provenant du Fonds de garantie) pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 8€).

Il ne sera pas payé de cotisation pour les ouvriers à l'essai, pas plus que pour les ouvriers ayant quitté volontairement la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à moins que ces ouvriers répondent aux conditions dont question à l'article 83.

Sur base des données précitées, les employeurs versent leur cotisation avant le 1er mars de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime, au compte bancaire 210-0472509-74 du "Fonds de Garantie" qui est géré par la Fédération Pétrolière Belge.

Avant le 15 mars, le "Fonds de Garantie" versera intégralement les cotisations perçues au compte bancaire n° 430-0807001-49 du Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole, A.S.B.L., rue Haute, 26-28, 1000 Bruxelles.

Le Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L. répartit les cotisations reçues entre les organisations syndicales reconnues par la Commission Paritaire pour l'industrie et le commerce du pétrole, sur base du nombre de syndiqués de l'exercice précédent°.

Section 4. - Montant de la prime

Art. 85. Le montant de la prime s'élève à

- pour les ouvriers actifs : 114 € (dont 23,35 € provenant du Fonds de garantie) par ouvrier syndiqué ayant droit (prorata mensuel: 9,50 €.)
- pour les ouvriers mis à la prépension conventionnelle 114 € (dont 23,35 € provenant du Fonds de garantie) pour l'exercice pendant lequel la prépension conventionnelle est prise ;
- 96 € pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 8 €.)

Section 5. - Modalités de paiement

Art. 86. Chaque employeur relevant de la Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole constitue une liste récapitulative de son personnel ouvrier.

La liste comportera les données suivantes :

- le numéro du compte individuel de pension ;
- nom, prénom et adresse complète ;
- le cas échéant, date de l'entrée en service ou du départ ;
- le montant de la cotisation payée par ouvrier.

Deux exemplaires de ces listes récapitulatives sont transmis à la Fédération Pétrolière Belge. Carte dernière en fera parvenir un exemplaire au Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L.

On entend par personnel ouvrier, tous les ouvriers manuels figurant ou ayant figure sur le pay-roll de la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à l'exception toutefois des ouvriers à l'essai et de ceux qui ont quitté volontairement la société.

(°) En outre, il y a lieu de se référer à la rubrique 2 c) de l'accord du 20 janvier 1987.

Il ne sera pas tenu compte de l'exception prévue ci-dessus pour :

- les ouvriers à l'essai, si au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale, ces ouvriers sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et si cet engagement suit immédiatement la période pendant laquelle ils ont été mis au travail à l'essai. Dans ce cas, les prestations effectuées en tant que travailleurs à l'essai seront assimilées à des prestations dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

- les ouvriers ayant quitté volontairement la société, si leur démission se situe dans le courant de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime.

Pour les prépensionnés, on établira également des listes récapitulatives. On suivra la même procédure que pour les autres ouvriers.

Art. 87. Les entreprises établiront pour chaque ouvrier figurant sur les listes récapitulatives, une carte d'ayant droit. Pour les prépensionnés, on établira des cartes distinctes d'ayant droit.

A partir du 15 décembre et au plus tard le 15 janvier suivant, les entreprises distribueront individuellement les cartes d'ayant droit aux intéressés.

En accord avec les organisations syndicales, ces cartes peuvent être tenues à leur disposition chez le chef du personnel ou son représentant.

Les entreprises enverront par la poste les cartes d'ayant droit aux prépensionnés.

Au verso des cartes d'ayant droit, on mentionnera les instructions pour les syndiqués, mises au point par le Fonds Social en accord avec la Fédération Pétrolière Belge (voir modèle en annexe).

Lorsque les entreprises remettent un duplicata, il faut l'indiquer sur la carte.

Les cartes d'ayant droit seront mises à la disposition des entreprises par le "Fonds de Garantie".

Art. 88. Le contrôle de l'affiliation se fera entre le 15 janvier et le 1er février suivant l'exercice.

Au plus tard le 15 février, les secrétaires régionaux transmettent les cartes d'ayant droit aux organisations

4

syndicales nationales.

Art. 89. - Le paiement de la prime syndicale débute à partir du 1er avril suivant l'exercice.

Après le 1er avril, chaque organisation syndicale effectuera les paiements selon ses propres convenances, jusqu'au 15 mai suivant.

S'il arrive encore des cartes d'ayant droit après le 15 mai dans les organisations syndicales nationales, ces cartes seront payées en même temps que les primes de l'exercice suivant.

Art. 90. - Les organisations syndicales nationales règlent le décompte des primes payées avec le Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L., au plus tard le 31 mai qui suit l'exercice.

Le décompte se fera par entreprise.

Le solde de l'acompte perçu est apuré par le Fonds Social ou remboursé par les organisations syndicales au Fonds Social selon que le solde est négatif ou positif.

Au plus tard le 15 juin qui suit l'exercice, le Fonds Social A.S.B.L. procédera au décompte des primes payées avec le "Fonds de Garantie".

Le solde provenant des ouvriers non-syndiqués diminué des indemnités d'administration est remboursé par le Fonds Social A.S.B.L. au Fonds de Garantie.

Le solde éventuel provenant des prépensionnés est acquis au Fonds Social

Section 6. - Réserves du "Fonds de garantie"

Art. 91. La Fédération Pétrolière communiquera au Fonds Social A.S.B.L. le 31 décembre au plus tard la situation des réserves.

De commun accord, le "Fonds de Garantie" et les organisations syndicales décident d'affecter ces réserves à des objectifs convenus.

Section 7. - Contrôle des Paiements

Art. 92. Ce contrôle peut être effectué au siège du Fonds Social par un comptable assermenté. Annuellement le Fonds Social communiquera à la Fédération Pétrolière Belge les données globales relatives au taux de syndicalisation et à la répartition selon les organisations syndicales.

Section 8. - Annexe

Fonds Social des ouvriers de l' Industrie et du Commerce du Pétrole ASBL

ATTESTATION D'EMPLOI	N°.	Exercice
A En caractères majuscules		O Affiliation
(1)		Date :
(2)		
(3)		
(4) N°. Pension.		Numéro

B NOM EN ADRESSE DE LA FIRME Siège d'exploitation Numéro d'affiliation ONSS	E Nombre de 12e	F CACHETS	
C EMPLOI du au	Montant prime		
A remettre le plus tôt possible à votre syndicat	G N°. Cl. :		
	H N°. O.F. :		
	I Pour acquit :		
	INSTRUCTIONS : voir au verso		

I. A remplir par l'employeur	
CASE A :	(1) Nom et prénom de l'ouvrier (ère) (2) Rue et numéro (3) Code postal et commune (4). Numéro de pension ou date de naissance
CASE B :	Nom et adresse de la firme et numéro d'affiliation à l'ONSS - Siège d'exploitation
CASE C :	Date de la mise en prépension
II. A remplir par les organisations syndicales	
CASE D :	Date et numéro d'affiliation à l'organisation syndicale
CASE E :	Nombre de 12èmes et montant de la prime syndicale
CASE F :	Apposer les cachets d'au moins deux organisations syndicales qui effectuent le contrôle
III. Modalités de paiement	
1. Paiement en espèces	
CASE G :	A remplir par l'organisme payeur : numéro de la carte d'identité de l'ayant-droit
CASE I :	Date et signature pour acquit de l'ayant-droit
2. Paiement par un organisme financier	
CASE H :	A remplir par l'ayant-droit : numéro de l'organisme financier ; dans le cas où l'ayant-droit

est d'accord pour verser le montant de la prime syndicale à son compte postal ou bancaire.

CHAPITRE XV. - PREPENSION

Art. 93. - Convention-cadre sectorielle concernant la prépension conventionnelle

a) Une convention-cadre sera élaborée octroyant une prépension conventionnelle aux ouvriers du secteur dans le cadre de la convention collective de travail numéro 17 du Conseil National du Travail et de l'Arrêté Royal du 7 décembre 1992 concernant le droit des travailleurs âgés aux allocations de chômage. Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires au niveau des entreprises.

Entreront en ligne de compte pour la prépension conventionnelle les ouvriers à partir de l'âge de 58 ans, à la condition qu'ils comptent une ancienneté de 25 ans.

b) Régime particulier "équipes"

Pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit (CCT n° 46), possibilité de prépension conventionnelle à l'âge de 56 ans à partir du 01.01.2003. Cette mesure requiert l'accord des deux parties (employeur et travailleur individuel)

c) Renouvellement des conventions collectives d'entreprise existantes :

A l'âge de 55 ans, après 38 années de service, à condition que ces CCT soient en vigueur de façon ininterrompue depuis 1986.

d) Prépension à mi-temps :

à partir de 55 ans, pour raisons médicales ou familiale/sociale graves.

La prépension conventionnelle pourra être accordée, aussi bien lorsque l'initiative émane de l'ouvrier que de l'employeur. Le cas échéant, l'intéressé sera toutefois licencié officiellement par son employeur, afin de respecter la réglementation en vigueur.

Chaque initiative relative à l'application de la prépension de quiconque elle émane, sera soumise au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, fera l'objet d'une consultation avec la délégation syndicale.

Paiement par des tiers: En application de l'article 4 de la C.C.T. n° 17 en matière de prépension, les entreprises ont la possibilité de transférer à un fonds de sécurité d'existence ou une autre instance les charges obligatoires relatives au paiement de l'indemnité complémentaire de prépension du dernier employeur.

Art. 94. Indemnité. de prépension :

L'ouvrier pourra obtenir une intervention patronale, basée sur un revenu annuel comprenant l'allocation de chômage et calculée comme suit :

- salaire horaire brut indexé x 38 h. x 52 semaines
 - + prime de fidélité
 - + prime de fin d'année
 - montant de sécurité sociale de l'ouvrier (théorique)
 - précompte professionnel (théorique)
-

divisé par 12

= salaire annuel net théorique dont 85% est garanti à l'ouvrier.

L'intervention de l'employeur est égale à la différence entre le dernier montant et l'allocation de chômage. L'ouvrier recevra 85% du salaire mensuel théorique, nonobstant l'allocation de chômage qui sera versée par l'ONEM en cas de non-remplacement du prépensionné.

Le calcul de l'intervention de l'employeur se fera au moment de la prise de prépension de l'ouvrier.

Le salaire horaire brut à prendre en considération est celui du dernier mois d'occupation de l'intéressé.

Ce salaire comporte, éventuellement la prime pour l'ouvrier qualifié de raffinerie et le sursalaire de 10 % de brigadier.

Il ne comporte pas les primes d'équipes. Le salaire brut de référence (1.976h. = 38 h. x 52 semaines) sera majoré de 0,86 % par an de travail en trois équipes et de 0,34 % par an de travail en deux équipes, en raffinage et en distribution, en ce sens que la prime d'équipes ne peut être incorporée qu'à raison du pourcentage maximum.

Des accords plus avantageux au niveau de l'entreprise restent possibles: ex. âge minimal, adaptation mensuelle supérieure, etc...

Art. 95. - Pension complémentaire à partir de l'âge légal de la pension

Octroi des pensions complémentaires prévues dans la C.C.T. du secteur pétrolier au moment où l'ouvrier atteindra l'âge légal de la pension, et ce, sur base de l'ancienneté qu'il aurait acquise s'il était resté en service jusqu'à ce moment.

Art. 96. - Cas des veuves des ouvriers mis à la prépension :

Application de la convention du secteur pétrolier comme si l'ouvrier décédé avant l'âge légal de la pension était resté en service.

CHAPITRE XVI - FORMATION GROUPES A RISQUES

Art. 97. Groupes à risque : formation

Il est instauré pour tout le secteur pétrolier un fonds financé par un effort de 0.20% recouvert sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés) pour la période 2003-2004. La contribution susdite sera recouverte par l'ONSS (0,40 % par trimestre à partir de 2004).

Art. 98. Il permettra sur une période de deux ans de donner une formation technique au sein des entreprises à des chômeurs défavorisés **et/ou de** longue durée (ouvriers et employés), à concurrence des moyens du Fonds de Sécurité d'existence du secteur pétrolier pour groupes à risque.

Les contrats stipuleront un nombre de conditions minimales dans le secteur à définir par le Comité de gestion du Fonds.

Cette formation se fera au salaire minimum interprofessionnel, augmenté jusqu'à 1.239,47e (avec prolongation des avantages usuels de la CCT et des conventions d'entreprise) et donnera éventuellement lieu à l'allègement de charges pour des chômeurs de longue durée.

Le Comité de gestion du Fonds de Sécurité d'existence fixe les montants minima sur base desquels les remboursements aux entreprises s'effectueront.

Au début de la période, un programme de formation et d'écolage est fourni par l'employeur en concertation avec les représentants des travailleurs. Un responsable de la formation est désigné.

Le Conseil d'administration est compétent pour

- 1) reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le FSE seront possibles - tel que déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREM et Bruxelles-Formation
- 2) accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe déjà)

La durée minimum d'un tel contrat de formation et d'écolage s'élève à 6 mois, la durée maximum à 12 mois sauf dérogation locale.

S'il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'un an, une indemnité de départ unique de 1.000e sera accordée.

Le contrôle s'effectue par le Conseil d'entreprise ou, à défaut, par la Délégation Syndicale.

Si, à la dissolution du fonds, un solde apparaît dans le Fonds sectoriel susdit, il sera versé au Fonds pour l'Emploi.

4

CHAPITRE XVII - EMPLOI ET MESURES DE PARTAGE DU TRAVAIL

Art. 99. Dans le cadre des possibilités offertes par la loi de conclure des accords pour l'emploi, la C.C.T. fixe les mesures suivantes :

a. Entreprise en difficultés économiques ou en restructuration

Examen au niveau de l'entreprise des possibilités légales. En cas de restructuration, information en temps utile du Conseil d'entreprise, ou, à défaut, de la Délégation syndicale, en vue des discussions des mesures à prendre.

Priorité sera donnée aux mesures gouvernementales en matière de redistribution du travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration: réduction volontaire du temps de travail avec compensation partielle de la perte salariale.

Les expériences au niveau des entreprises sont réversibles et ne constituent pas de précédent sectoriel.

b. Bilan social

Afin de pouvoir réaliser une évaluation, au niveau des entreprises et du secteur, des effets sur l'emploi en équivalent temps plein de la présente CCT, il sera demandé de globaliser les bilans sociaux introduits par les entreprises pétrolières après accord du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

c. Cellule d'emploi

Les travailleurs licenciés pour des raisons économiques sont repris dans une réserve d'embauché. Il sera fait appel à cette réserve en cas de place vacante dans le secteur. L'embauche peut s'effectuer à la condition que le travailleur corresponde au profil et à la qualification demandés.

CHAPITRE XVIII. - VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Art. 100. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 JUNI 2003 INZAKE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR DE PERIODE 2003-2004

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de werkiieden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

Onder "werkiieden" verstaat men de werkiieden en de werksters.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
02-07-2003	03-10-2003
	NR. N°
	67880 16117

4

HOOFDSTUK II. - BEROEPENCLASSIFICATIE, VORMING EN EDUCATIEF VERLOF

Afdeling 1. - Beroepenclassificatie

Art. 2. § 1. De beroepenclassificatie van de werklieden wordt als volgt bepaald en is slechts geldig voor functies welke bestendig worden uitgevoerd:

1. Schoonmakers-kantinewerklieden.

2. Hulpwerklieden.

Worden onder meer in deze catégorie ingedeeld:

de werklieden die aan om het even welk werk van laden, lossen, schoonmaken, bewaken, enz., dat geen bijzondere kennis vergt, kunnen worden tewerkgesteld.

3. Geoefende hulpwerklieden

De catégorie "geoefende hulpwerklieden" wordt onderverdeeld in:

a) Geoefende hulpwerklieden A :

de werklieden die zich oefenden in een werk dat aan de exploitatie van petroleuminstallaties eigen is.

Worden onder meer in deze catégorie ingedeeld :

1. de werklieden, na één jaar in de catégorie "hulpwerklieden" gerangschikt te zijn geweest ;
2. de hulpmagazijniers, overslagers, gewone begeleiders, werklieden tewerkgesteld aan het laden en lossen van verpakte goederen, wegers, tellers, gewone pompmannen (vullers), dragers (overbrengen van post en documenten), bevoorraders, wakers, evenals de werklieden tewerkgesteld aan de proef der dichtheid en de verzegeling der vaten.

b) Geoefende hulpwerklieden B :

de geoefende werklieden tewerkgesteld in de sector, te weten : aan de fabricage, de verzending, in de laboratoria en in de elektrische centrales.

Worden onder meer in deze catégorie ingedeeld :

de begeleiders-inkasseerders, tankpeilers, mengers van petroleum-producten, de werklieden tewerkgesteld aan het ledigen en het vullen van vaten in petroleuminstellingen.

4. Geschoolde werklieden - 2e catégorie

De werklieden die een beroep kennen en onder toezicht werken van de meestergast of van de geschoolde arbeider 1e catégorie. Zij werken niet volgens plannen of modellen.

Tot deze catégorie behoren eveneens de werklieden die een functie uitoefenen waarvoor geen enkele bijzondere vorming nodig is geweest en welke na enkele maanden praktijk kan worden beoefend.

Worden onder meer in deze catégorie ingedeeld :

de volwassen helpers van de geschoolde werklieden der hogere categorieën, de ketel-en pipes-stillstokers, forcliftbestuurders, kraanmannen, metselaars, schrijnwerkers en schilders (gewoon werk aan gebouwen en pistoolschilderen), de pompmannen in de menginstallaties, de werklieden tewerkgesteld in de productie en/of de raffinage, de laboranten, enz..

5. Tankwagen- of vrachtwagenchauffeur, locotractors- en locopulsorsbestuurders, autobestuurders.

6. Geschoolde werklieden - 1e catégorie

De technisch geschoolde werklieden die een beroep hebben aangeleerd en het bewijs leveren het gedurende ten minste vijfjaar te hebben uitgeoefend (période ingekort totten minste drie jaar voor degenen die cursussen van beroeps- oftechnische scholen hebben gevolgd).

Zij moeten individueel kunnen werken volgens plannen en modellen.

Worden onder meer in deze catégorie ingedeeld :

de bankwerkers, ketelstokers die zonder toezicht werken, elektriciens, takelaars ("riggers"), kraanmannen (auto en rups), isoleerders, eerste klasse metselaars, mécaniciens, mécaniciens van dieselmotoren, schrijnwerkers-timmerlieden, monteurs, geschoolde vliegveldwerklieden, schilders, brandweerlieden, pompmannen die zelf de mengelingen kunnen uitvoeren en bekwaam zijn zelf de berekeningen te maken welke die handelingen vereisen, pompmannen-mecaniciens, schavers-boorders, autogeenlassers, draaiers-turbine-wachters (elektrische centrale), buizenleggers, instrumentatietechnici, enz..

7. Meer dan geschoolde werklieden

De werklieden die hun vak grondig kennen en bij het uitoefenen van hun functies met een verantwoordelijkheid zijn belast.

Worden onder meer in deze catégorie ingedeeld :

- a) de meer dan geschoolde bankwerkers voor instrumenten, zeer geschoolde lassers die spéciale legeringen kunnen lassen en geslaagd zijn in de A.P.I.-testen, evenals alle andere categorieën van geschoolde werklieden met gelijkwaardige functies en verantwoordelijkheid ;
- b) de werklieden die tenminste twee vakken uitoefenen waarvan sprake is in de catégorie "Geschoolde werklieden - 1e catégorie", na te zijn geslaagd in de verschillende proeven vereist voor de geschoolde werklieden van 1e catégorie.

§ 2. Procédure voor het onderzoek van gevallen met betrekking tot de classificatie op het vlak van de ondernemingen.

Eventuele vragen aangaande individuele of collectieve problemen op het vlak van het bedrijf, met betrekking tot de classificatie, dienen onder een geschreven vorm gemotiveerd, door de syndicale delegatie, te worden ingediend bij de directie.

Deze laatste zal ze onderzoeken in het licht van de conventionele classificatie, alsmede van het aan het bedrijf eigen beleid en de conventionele bedrijfsafspraken inzake classificatie.

Op haar verzoek, zal de syndicale delegatie iedere opheldering krijgen met betrekking tot de hiërarchie der werklidentaken, die in het bedrijf van kracht is.

De directie zal de termijn bepalen waarbinnen een oplossing zal kunnen gevonden worden, zonder de twee maanden te overschrijden.

De oplossing zal goedgekeurd worden in overleg met de syndicale delegatie.

Afdeling 2. - Vorming

Art. 3. Aan de werklieden wordt betaald verlof verleend, dienende ter voorbereiding van het examen van beroepscursussen, onder de volgende voorwaarden :

- a) de duur van het betaald verlof belooft minimum drie en maximum zes kalenderdagen : objectieve criteria zullen paritair op het vlak van de onderneming worden vastgesteld ter bepaling van de duur van het desbetreffend verlof, op grond van de moeilijkheden van het af te leggen examen ;
- b) het dient om een beroepsvervolmaking te gaan die verband houdt met de bedrijvigheid van de onderneming ;
- c) de toekenning van dit voordeel is ondergeschikt aan het slagen in het examen ;
- d) de werkmán moet in dienst van dezelfde werkgever blijven één jaar na het examen ;
- e) het bijwonen van de cursussen en, in de mate van het mogelijke, de toekenning van het verlof, mogen noch het werk in ploegen, noch de gewone of overwerken in het gedrang brengen.

Indien een dagwerkmán reeds een beroepscursus is begonnen, zal men vermijden hem in shift te plaatsen om de voortzetting van deze cursus niette onderbreken.

De werklieden die van het betaald educatief verlof genieten, kunnen dit niet cumuleren met de voordelen voorzien in dit artikel.

Afdeling 3. - Educatief Verlof

Art. 4. Bij toepassing van de Herstelwet van 22.1.1985 (art. 108 tot 144, B.S. 24.1.1985) en K.B. van 23.7.1985 (B.S. 10.8.1985), zoals gewijzigd nadien, kunnen onder bepaalde voorwaarden de arbeiders uit de sector genieten van educatief verlof d.w.z. dat zij met behoud van hun normale loon een erkende opleiding of cursus kunnen volgen (zie algemene wetgeving).

HOOFDSTUK III. - ARBEIDSDUUR

Art. 5. § 1. De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald op 38 uren.

Vanaf 1 januari 1985, zullen er zes dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit zijn twee bijkomende dagen, te voegen bij de vier dagen toegekend in 1983 (pro rata temporis de effectieve prestaties : dit wil zeggen één dag per twee maanden ; dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn).

De toekenning- en betalingsmodaliteiten van deze zes dagen zullen bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties.

Binnen het kader van de door de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen geschapen mogelijkheden om tewerkstellingsakkoorden af te sluiten, wordt voor 1999, één bijkomende betaalde verlofdag toegekend. Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uur en 50 minuten voor 1999.

Op 1 januari 2000 worden twee bijkomende betaalde verlofdagen toegekend. Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uur en 30 minuten voor 2000.

Deze laatste drie petroleumdagen worden vastgesteld op ondernemingsniveau, rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst en betaald volgens het régime « Petroleumakkoord-dagen » (PA-dagen).

In 2002 zullen er elf dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit zijn twee bijkomende dagen (prorata temporis de effectieve prestaties : dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren 10 minuten. Vanaf 1 januari 2003 zullen deze dagen voor de toekomst verworven zijn.

Vanaf 1 januari 2004 zullen er twaalf dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit is één bijkomende dag (prorata temporis de effectieve prestaties : dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren vanaf het jaar 2004.

De toekenning- en betalingsmodaliteiten (volgens het régime PA-dagen) van deze twee (2003) / drie (2004) bijkomende afwezigheidsdagen zullen op collectieve wijze bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties, tenzij in unaniem akkoord met de lokale ondernemingsraad wordt overeengekomen om het niet collectief vast te leggen (indien collectief vastgelegd, zullen deze dagen als vrij van prestatie voor de betrokken werknemers moeten geëerbiedigd worden).

De "wettelijke" wekelijkse arbeidsduur blijft behouden op 38 uur.

§ 2 In de distributie mag de arbeidsduur op ongelijke wijze verdeeld worden over de eerste vijf dagen van de week, op voorwaarde dat een rustpauze van minstens twaalf uren wordt verzekerd tussen het einde en het hervatten van de dagelijkse arbeid.

In de raffinaderijen wordt minstens tien uren rust verzekerd voor ploegenarbeider of bij oproep na de dagtaak (na de vastgelegde uren in het arbeidsreglement).

De grenzen van de arbeidsduur mogen bij shut-down-werken overschreden worden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van maximum één jaar de gemiddelde arbeidsduur niet overschrijdt.

De grenzen van de arbeidsduur mogen, voor de werklieden tewerkgesteld voor werken van vervoer, laden en lossen, overschreden worden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een

période van maximum één jaar ingaande op 1 november van elk jaar, de gemiddelde arbeidsduur niet overschrijdt.

§ 3. Raffinage

De arbeiders, die belast zijn met werken waarvan de uitvoering, wegens hun aard, niet mag onderbroken worden, mogen werken gedurende de zeven dagen van de week en de grenzen van de arbeidsduur bepaald door artikel 5, §1, overschrijden op voorwaarde dat de gemiddelde wekelijkse duur van hun arbeid, berekend over een période van maximum 28 weken, geen 40 uren overschrijdt.

De bepalingen van de wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturedag en van de 48-urenweek en van de uitvoeringsbesluiten ervan blijven van toepassing op de in artikel 1 bedoelde arbeiders. Nochtans wordt de bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten er van toegelaten wekelijkse arbeidsduur verkort overeenkomstig de bepalingen van deze beslissing.

De wegens toepassing van deze beslissing veroorzaakte verkorting van de arbeidsduur mag in geen geval loonsvermindering ten gevolge hebben.

Art. 6. Het werkliedenpersoneel, ander dan de werklieden bedoeld in artikel 4 van de beslissing van 12 maart 1959 van het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel betreffende de verkorting van de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 1959 ("Belgisch Staatsblad" van 10 juli 1959), kan op zaterdag worden tewerkgesteld aan sommige werken, op voorwaarde :

- 1 dat die tewerkstelling noodzakelijk is voor de goede gang van de onderneming ;
- 2 dat in de mate van het mogelijke en per catégorie van werklieden, een regeling wordt getroffen derwijze dat elk personeelslid beurtelings aan de uitvoering van deze werken deelneemt.

Art. 7. In het geval bedoeld in artikel 6, mogen de prestaties van de werkman, berekend over een période van twee opeenvolgende weken, zesenzeventig uren niet te boven gaan.

Anderzijds heeft de werkman recht op een inhaalrustdag, welke moet worden toegestaan de maandag van de tweede week, behoudens akkoord tussen de syndicale afvaardiging en de directie van de onderneming; in dat geval kan de inhaalrustdag worden toegestaan binnen een maximumtermijn van vier weken welke onmiddellijk volgen op de week waarin hij werd verplicht op zaterdag te werken.

Art. 8. Arbeidsduur in de distributie

De conventionele arbeidsduur mag overschreden worden op voorwaarde dat gedurende een période van 12 maanden gemiddeld niet langer dan achtendertig uren per week wordt gewerkt.

De grens van de wekelijkse arbeidsduur mag worden overschreden naar rato van honderdvijfennegentig uren per période van twaalf maanden ingaande op 1 november van elk jaar.

Art. 9. Organisatie van de arbeid op de luchthavens

De organisatie van de arbeid op de luchthavens wordt op het vlak van de bedrijven onderzocht, zonder mogelijkheid van conflict (PC 5 april 1965). (°)

Art. 10. Organisatie van het werk op het vlak van de ondernemingen

Toepassing van de CAO nr. 42 van de NAR (beslissing van het PC nr. 117 van 30.09.1987)

Het Paritair Comité nr 117 van de Petroleumnijverheid en -handel vergaderde op 30 september 1987, onder voorzitterschap van de Heer J. Van Doren met als enig punt op de agenda :

"Toepassing van de CAO nr. 42 van NAR, van 2 juni 1987 (KB 18 juni 1987), en de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen" heeft na toelichting van de standpunten van beide partijen, volgende conclusies geacteerd :

- 4
1. De procédure voorzien bij art. 7 van de CAO nr. 42 werd geëerbiedigd door het aanhangig maken van deze materie bij de voorzitter van het Paritair Comité, bij de brief van 9 juni 1987 van de Belgische Petroleumfederatie.
 2. Indien daartoe behoefte bestaat in bepaalde ondernemingen, kunnen concrete toepassingen van hogergenoemde wet van 17.03.1987 en de CAO nr. 42 op het vlak van die ondernemingen besproken worden, overeenkomstig de overleg- en onderhandelingsprocedure beschreven in bovengenoemde wet en CAO.
 3. De teksten van de ondernemingsovereenkomsten **terzake** zullen aan de voorzitter van het Paritair Comité medegedeeld worden."

(°) : zie eveneens :

- interpretatief protocol van 19 Mei 1970
- protocol van 11 juni 1970
- protocol van 11 februari 1971
- bijkomend protocol van 6 januari 1972.

HOOFDSTUK IV. - LONEN

Afdeling 1. - Basisuurlonen

Art. 11. § 1. Op 1 januari 2003, bedragen de werkelijke geïndexeerde uurlonen, voor de verschillende beroepencategorieën :

Hulpwerklieden	13,6986 €
Schoonmakers- en kantineklieden	13,6986 €
Geoefende hulpwerklieden A	14,2748 €
Geoefende hulpwerklieden B	14,4850 €
Geschoolde werklieden 2e categorie	14,7104 €
Autobestuurders	15,3047 €
Geschoolde werklieden 1 e categorie	15,3047 €
Geschoolde werklieden vliegveld	15,3047 €
Meer dan geschoolde werklieden	15,9351 €

§ 2. De niet-geïndexeerde basisuurlonen (index = 100) zijn de volgende vanaf 1 januari 2003 :

Hulpwerklieden	12,3947 €
Schoonmakers- en kantineklieden	12,3947 €
Geoefende hulpwerklieden A	12,9160 €
Geoefende hulpwerklieden B	13,1062 €
Geschoolde werklieden 2e categorie	13,3102 €
Autobestuurders	13,8479 €
Geschoolde werklieden 1 e categorie	13,8479 €
Geschoolde werklieden vliegveld	13,8479 €
Meer dan geschoolde werklieden	14,4183 €

§3. Op 1 januari 2004 worden de geïndexeerde uurlonen verhoogd met 0,20 euro.

Afdeling 2. - Bijzondere lonen en vergoedingen

A. Aanpassing van de lonen bij rangverlaging.

Art. 12. § 1. Ingeval van rangverlaging, hetzij door toedoen van de werkmán, hetzij tengevolge van ziekte van deze laatste, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen welke voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basisuurloon toegepast.

Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basisuurloon toegepast. Eventueel gunstiger stelsels welke op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen en die voor sommige werklieden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.

§ 2. Bij rangverlaging op voorstel van de werkgever, wordt het basisuurloon gegarandeerd, alsmede de conventionele loonsverhogingen.

B. Tijdelijke indeling in een hogere categorie.

Art. 13. De werkmán die tijdelijk wordt tewerkgesteld aan werken welke in een hogere categorie zijn ingedeeld, ontvangt, tijdens de duur van deze werken, het geïndexeerd loon dat voor deze categorie is voorzien.

C. Definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk.

Art. 14. Aan de werklieden die definitief overgaan van het ploegen- naar het dagstelsel, wordt een forfaitaire vergoeding toegekend onder de volgende voorwaarden :

- 1 ingeval van reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever ;
- 2 slechts geldig voor de werklieden die gedurende tien jaar ononderbroken in ploegen hebben gewerkt:

- 5
- a) hetzij in drie opeenvolgende ploegen, volcontinu ;
 - b) hetzij in twee ploegen op niet-onderbroken wijze, dit wil zeggen op ononderbroken wijze gedurende gans het jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in eenmaal toegekend op het ogenblik van de overgang van het ploegen- naar het dagstelsel en omvat de ploegenpremies welke de werkmans normaal zou hebben genoten tijdens de voorgaande twaalf maanden.

Eventuele gunstiger stelsels welke op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.

D. Loon van de brigadiers.

Art. 15. Het loon van de brigadiers is gelijk aan het geïndexeerd loon van de werklieden van hun ploeg, verhoogd met 10 %.

E. Opmerkingen.

Art. 16.

- 1 De lonen worden uitbetaald iedere tien dagen. Twee voorschotten, zoveel mogelijk gelijk aan het door de werkmans verworven loon, worden de 14e en de 24e van iedere maand uitbetaald, dit voor het bon verschuldigd tot de 10e en de 20e; de eindafrekening dient te worden vereffend de 4e van de hierop volgende maand voor het loon verschuldigd tot het einde van de vorige maand.
- 2 Zo deze data met een zon- of feestdag samenvallen, geschiedt de betaling de hieraan voorafgaande werkdag.
- 3 Het loon kan maandelijks, op het einde van iedere maand worden uitbetaald.

De afrekening van de premies wordt in dat geval in beginsel op de 26ste van de maand afgesloten, teneinde de uitkering ervan te doen samenvallen met deze van het overige loon. De verrekening van de na de juiste berekening der overlonen, premies en diverse vergoedingen verschuldigde bedragen, gebeurt bij de volgende maandelijks uitbetaling.

De werklieden in dienst op 1 januari 1969 en op het ogenblik van de invoering van de maandelijks betaling, ontvangen een terugvorderbaar voorschot dat op een bedrag, overeenstemmend met twee weken loon, wordt vastgesteld en dat voldoende is om de overgang te dekken van het vroegere stelsel naar dit van de maandelijks uitbetaling.

Onverminderd de bepalingen van art. 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, kan dit voorschot door de werkgever aangerekend worden op de bij deze beslissing ingestelde maandelijks uitbetaling, op voorwaarde dat de modaliteiten nageleefd worden welke voorafgaandelijk daartoe vastgesteld werden door de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan, door een akkoord tussen de werkgever en het betrokken personeel.

Afdeling 3. - Vrijwilligedeeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking/ tijdskrediet

Art. 17. - Vrijwillige deeltijdse arbeid

Rekening gehouden met de organisatie van de dienst, mogelijkheid voor de werknemer om, op Vrijwillige basis, een deeltijdse arbeid te vragen ten belopen van 50 % tot 80 % van de normale arbeidsprestatie. Met proportionele aanpassing van het loon, de looncomponenten en de arbeidsvoorwaarden. Voor de toekenning van het petroleumpensioen volstaan 20 jaar fulltime dienstjaren.
Vb. : 15 jaar fulltime + 10 jaar halftime = 20 jaar fulltime equivalent.

Art. 18. - Tijdskrediet

Eveneens op vrijwillige basis.

CAO nr. 77 van de NAR is toepasselijk, met volgende bijzondere modaliteiten:

- voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 van CAO nr. 77 afgesloten binnen de NAR, is de instemming niet vereist van de werkgever die ten hoogste 10 werknemers

tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelkde schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 van dezelfde CAO nr. 77 wordt verricht,.

- in uitvoering van art. 3 §2 van de CAO nr. 77, wordt de maximale duurtijd die in dit artikel bepaald is op één jaar, verlengd tot vijf jaar.

Modaliteiten vanaf het 2de tot het 5de jaar:

- enkel mogelijkheid om per semester op te nemen
- minimaal 5 jaar anciënniteit in de onderneming

De ondertekende partijen verklaren dat de werknemers die in het toepassingsgebied van het PC 117 vallen, gebruik kunnen maken, mits ook voldoen aan de voorwaarden, van de regionale aanmoedigingspremies voor

- zorgkrediet
- opleidingskrediet
- onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

De nadere regels voor de organisatie van het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week - of een gelijkwaardige regeling - voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen worden bepaald op ondernemingsniveau.

Behoud van de organisatorische regelingen bestaand op ondernemingsniveau inzake bestaande loopbaanonderbreking en inzake andere régimes (voor zover niet in strijd met CAO nr. 77 en deze CAO-modaliteiten)

De bestaande verbintenissen voor de huidige vervangers voor LBO en deeltijdse worden nageleefd.

De anciënniteit wordt niet geschorst tijdens de loopbaanonderbreking/tijdscrediet.

Bij deeltijdse loopbaanonderbreking/tijdscrediet worden de loonsvoorwaarden pro-rata toegepast.

De anciënniteitopbouw wordt beperkt tot 3 jaar équivalent over de hele loopbaan.

Art. 18bis

Bestaande verbintenissen (betaling aan 100 %) op ondernemingsniveau inzake werknemers verbonden met een startbaanovereenkomst, blijven behouden.

In de bedrijven waar geen 100% uitbetaald wordt aan SBO zal voortaan 100 % betaald worden van zodra ze effectieve taken opnemen.

HOOFDSTUK V - PREMIES EN TOESLAGEN

Afdeling 1. - *Spéciale premie aan de geschoolde en hiermee gelijkgestelde werkiieden van de raffinaderijen*

Art. 19. Er wordt een geïndexeerde premie van 0,5219 € per uur (geïndexeerd bedrag op 1 januari 2003; premie aan index 100 = 0,4722 € per uur) toegekend aan de geschoolde en hiermee gelijkgestelde werkiieden van de raffinaderijen van ruwe aardolie, voor zover zij tot één van de volgende categorieën behoren :

- 1 zij die tewerkgesteld zijn in de bediening van de fabricage-eenheden. Worden gelijkgesteld met een fabricage-eenheid, de installaties tot voortbrenging van stoom en elektriciteit en hun bijbehorende installaties ingeval zij voorkomen in een raffinaderij van ruwe aardolie ;
- 2 zij die tewerkgesteld zijn aan de behandeling in bulk van voortgebrachte goederen ;
- 3 zij die tewerkgesteld zijn aan het onderhoud van materiaal dat deel uitmaakt van de fabricage-eenheden.

Bij wijze van voorbeeld : volgende functies zijn uitgesloten :

- de chauffeurs ;
- de laders in een niet-automatische installatie ;
- de magazijnwerklieden ;
- de werkiieden in *cafeteria's* - wachters - schoonmakers - tuiniers - loopjongens, enz. ;
- de werkiieden die zijn tewerkgesteld in een vullingcentrum voor LPG-flessen ;
- de werkiieden die zich met het onderhoud van de voertuigen en vrachtwagens bezighouden ;
- de werkiieden die zijn tewerkgesteld aan het mengen van oliën, vetten of andere aardolieproducten in de zogenaamde *terminal-installaties* ;
- de werkiieden die zijn tewerkgesteld aan het manipuleren van de bidons.

De betwiste gevallen dienen tegensprekelijk te worden onderzocht op het vlak van de onderneming.

Met deze premie zal rekening worden gehouden voor de betaling van :

- de eindejaarspremie ;
- de getrouwheidspremie ;
- de ploegenpremies ;
- de premies voor vuile werken ;
- de "shut-down" premie ;
- de premie voor de raffinaderijtechnicus ;
- de anciënniteitverlofdagen ;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

Afdeling 2. - *Eindejaarspremie*

Art. 20. Het in artikel 1 bedoeld werkliedenpersoneel ontvangt in de loop van de laatste week van het jaar een eindejaarspremie gelijk aan 193,2 uren van het geïndexeerd basisuurloon van de werkmán op het ogenblik van de betaling van de premie.

Art. 21. De werkiieden die slechts een gedeelte van het jaar bij de firma werken, hetzij zij deze vrijwillig verlaten, hetzij zij worden ontslagen, ontvangen, op het ogenblik dat zij het bedrijf verlaten, een premie in verhouding tot het aantal maanden dienst gedurende dat jaar.

De werkiieden die in de loop van het jaar worden aangeworven, hebben op het einde van dat jaar recht op zoveel maal 1/12e van de premie als zij maanden bij de firma hebben gewerkt.

De dagen van ziekte en arbeidsongeval worden beschouwd als werkelijk gewerkte dagen. Nochtans, indien de werkmán geen prestaties heeft verricht gedurende het kalenderjaar waarop de premie in kwestie betrekking heeft, heeft hij op deze premie geen recht.

Afdeling 3. - *Getrouwheidspremie*

Art. 22. Het in artikel 1 bedoeld werkliedenpersoneel heeft recht op een getrouwheidspremie gelijk aan :

na 1 jaar dienst :	20 u ;
na 2 jaren dienst :	31 u ;
na 3 jaren dienst :	42 u ;
na 4 jaren dienst :	53 u ;
na 5 jaren dienst :	66 u ;
na 6 jaren dienst :	75 u ;
na 7 jaren dienst :	84 u ;
na 8 jaren dienst :	93 u ;
na 9 jaren dienst :	102 u ;
na 10 jaren dienst :	112 u ;
na 11 jaren dienst :	121 u ;
na 12 jaren dienst :	130 u ;
na 13 jaren dienst :	139 u ;
na 14 jaren dienst :	148 u ;
na 15 jaren dienst :	158 u ;
na 16 jaren dienst :	163 u ;
na 17 jaren dienst :	168 u ;
na 18 jaren dienst :	173 u ;
na 19 jaren dienst :	178 u ;
na 20 jaren dienst :	184 u ;
na 21 jaren dienst :	185 u ;
na 22 jaren dienst :	186 u ;
na 23 jaren dienst :	187 u ;
na 24 jaren dienst :	188 u ;
na 25 jaren dienst :	189 u ;
na 26 jaren dienst :	190 u ;
na 27 jaren dienst :	191 u ;
na 28 jaren dienst :	192 u ;
na 29 jaren dienst :	193 u ;
na 30 jaren dienst :	194 u .

Art. 23. De jaren dienst nemen een aanvang op het ogenblik van de aanwerving van de werkmán.

Voor de werklíeden die in de loop van het jaar de onderneming verlaten of worden ontslagen, wordt de premie berekend overeenkomstig de normen voorzien in artikel 21, eerste lid, voor de eindejaarspremie.

Voor de berekening van de dienstjaren, wordt er rekening gehouden met het gerechtvaardigd werkverzuim ingevolge oorlogs-omstandigheden (mobilisatie, krijgsgevangenschap, opeising, dienstplicht, enz.).

Art. 24. Voor de werklíeden die bij gebrek aan werk ontslagen en later weer worden aangeworven, wordt er, voor de berekening van het aantal dienstjaren, rekening gehouden met de vroegere tewerkstelling bij dezelfde firma.

Afdeling 4. - Vergoedingen voor bevuilende werken

Art. 25. Een dagelijkse vergoeding waarvan het bedrag gelijk is aan minimum zes uren íoon, berekend op hierna volgende basissen, wordt toegekend voor de uitvoering van bevuilende werken :

- a) normaal loon vermeerderd met 25 % voor de uitvoering van volgende werken :
 - reinigen van ovens en verbindingsleidingen van ovens naar fabricage-eenheden, voor zover het gaat om de binnenzijde van deze toestellen
 - reinigen van ketels, ballons, drums en tanks, spoorwegwagens, vrachtwagens en lichters, voor zover het gaat om de inwendige reiniging en dat daarenboven de inhoud heeft bestaan uit zwarte producten, butaan en propaan
 - wegnemen van de "sludge" in de oliéscheiders
 - herstellen van die toestellen en installaties, voor zover de herstelling vóór het reinigen werd uitgevoerd

- 4
- lossen van kolen
 - reinigen van "bilgen" onder de machinekamers van de tanklichters
 - reinigen van carters van scheepsdieselmotoren
 - schilderen met teer onder kuipen en vergaarbakken
 - plaatsen van stellingen in ketels en schoorstenen, voor zover deze werkzaamheden worden uitgevoerd vóór het reinigen van de ketels en schoorstenen, waarvan hierboven sprake
 - herstellen van vergaarbakken en warmtewisselaars, voor zover de herstelling wordt uitgevoerd vóór het reinigen en deze apparaten voor zwarte producten werden gebruikt
 - ontvetten en scheikundig reinigen van wagens en tankwagens als voorbereiding tothet schilderen met pistool
 - herstellen en reinigen van diesel turbinemotoren, op voorwaarde dat :
 - 1 de herstelling vóór het reinigen geschiedt
 - 2 de werklieden er moeten binnendringen om ze te reinigen
 - reinigen van onderaardse vergaarbakken
 - bepaalde bewerkingen van laden en mengen van "cut-back"
 - de werklieden tewerkgesteld aan de verbrandingsoven van de resten welke voortkomen van de "Leigracht" en van de installaties.
- b) Normaal loon vermeerderd met 25 tot 50 % naargelang van de aard van het werk en de voorwaarden waarin het wordt uitgevoerd :
- reinigen van de binnenzijde van de kolommen.
- c) Normaal loon vermeerderd met 50 % voor :
- reinigen en "sweeping" in de scheepshouders voor koude oliën (dierlijke en plantaardige oliën).
- d) Normaal loon vermeerderd met 100% voor :
- reinigen en "sweeping" in de scheepshouders van met stoom behandelde oliën, zoals walvis-, palm-, talowolie, uit graan getrokken olie, enz..

Art. 26. De uitvoering van de hierna vermelde bevuilende werken zal het voorwerp uitmaken van een onderzoek op het vlak van de onderneming in samenwerking met de syndicale afvaardiging en zal gebeurijk aanleiding geven tot betaling van een dagelijkse vergoeding van minimum zes uren loon, berekend op hierna volgende basissen :

- a) normaal loon vermeerderd met 25 % voor de uitvoering van volgende werken :
- werk uitgevoerd ter gelegenheid van een algemene herziening ("shut-down"), onder andere, het demonteren en reinigen van leidingen voor zware oliën en scheikundige producten ;
 - reinigen en wegnemen van kleppen, pompen, leidingen, rubberslangen, plooibare rubberen buizen, warmtewisselaars voor zover ze werden gebruikt voor zwarte producten ;
 - schilderen met pistool van tankwagens en wagons ;
 - reinigen met benzine van plateaus van kolommen na demonteren ;
 - werken uitgevoerd aan de zuurinstallaties (onder andere loogpompen), evenals onderhoudswerken aan de batterijen ;
 - onderhouds- en herstellingswerken op grote hoogte ;
 - werken aan elektrische hoogspanningsinstallaties ;
 - behandelen van loodtetraethyl.
- b) Normaal loon verhoogd met 50 % voor de volgende werken :
- lassen, snijden met brander of vlamboog in gesloten ruimten zoals torens, tanks, ovens, vuurgangen, schoorstenen, tankwagens ;
 - lassen en snijden met brander of vlamboog van gegalvaniseerde en koperen voorwerpen ;
 - reinigen en uitboren van pijpen uit een reactor of "cat-cracker".

Art. 27. De bijzondere gevallen welke niet zijn voorzien in de artikelen 25 en 26 worden op het plan van de onderneming onderzocht.

Afdeling 5. - Shiftwerk

A. Werk in opeenvolgende ploegen.

4

Art. 28. Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden voor alle werk verricht in opeenvolgende ploegen, volgende vergoedingen toegekend :

- 1 dagploegen : 8,5 % voor alle werklieden in dagploegen ;
- 2 nachtploegen : 34,5 % op het basisloon.

Met basisloon wordt hier bedoeld het loon vastgesteld in artikel 11, gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijs, verhoogd desgevallend voor de raffinage-werklieden, met de bij artikel 19 bedoelde premie.

Onder dagploeg dient te worden verstaan een ploeg welke werkt van 6 tot 14 uur of van 14 tot 22 uur.

Onder nachtploeg dient te worden verstaan een ploeg welke werkt tussen 22 en 6 uur.

Art. 29. Indien het werk door twee ploegen wordt verricht, de eerste aanvangend vóór 7 uur en de tweede eindigend na 20 uur maar niet later dan 22 uur, is de vergoeding voor de dagploeg, voorzien in voorgaand artikel, verschuldigd voor beide ploegen.

Art. 30. Bij regelmatige ploegenarbeid moet de gewone shiftbonus worden begrepen in het normaal loon voor kort verzuim, gewaarborgd weekloon en wettelijke feestdagen.

B. Gelegenheidsshiftwerk.

Art. 31. Het gelegenheidsshiftwerk geeft recht op een vergoeding gelijk aan :

- 17 % voor alle werklieden in dagploegen ;
- 69 % van het basisloon voor het werk dat door de nachtploeg wordt verricht.

Voor de berekening van deze vergoeding, gelden de regelingen bepaald in de artikelen 28 en 29 voor werk in opeenvolgende ploegen.

Art. 32. Wordt beschouwd als gelegenheidsshiftwerk, elk werk met een maximumduur van zeven opeenvolgende werkdagen. Vanaf de achtste werkdag zijn de gewone vergoedingen voor het ploegwerk verschuldigd.

Art. 33. De werklieden mogen in geen enkel geval nadeel ondervinden door het feit dat zij gelegenheidsshiftwerk moeten verrichten.

Hieruit volgt dat de werklieden het normaal loon dat overeenstemt met het loon van hun voordien dagelijks gewerkte uren en, bovendien, de in artikel 31 voorziene premies, voor de werkelijk in gelegenheidsshift gewerkte uren, moeten ontvangen.

Afdeling 6. - Werk op zaterdag

Art. 34. § 1. Het werkliedenpersoneel dat in toepassing van de bepalingen van artikel 6 op zaterdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op betaling van de werkelijk gepresteerde uren, met een minimum van drie uren, verhoogd met 50 % voor de eerste twee uren arbeid, en met 100 % voor de volgende uren arbeid, onverminderd, in voorkomend geval, de verschuldigde ploegenvergoedingen.

Deze bepaling geldt eveneens voor zaterdagwerk op het vliegveld.

§ 2. Aan de in artikelen 28 en 31 voorziene vergoedingen, worden voor continuwerk in opeenvolgende ploegen op zaterdag volgende bijkomende vergoedingen toegevoegd :

- dagploegen : 22 % op het basisloon ;
- nachtploegen : 50 % op het basisloon.

Het begin en het einde van het werk in opeenvolgende ploegen op zaterdag (24 uren) worden op het vlak van de onderneming bepaald.

Afdeling 7. - Werk op zondag

Art. 35. § 1. Een verhoging van 100 % op het geïndexeerd basisloon wordt toegekend voor alle op zondag verrichte werken.

Het begin en het einde van het werk in opeenvolgende ploegen op zondag (24 uren) worden op het vlak van de onderneming bepaald.

Deze bepalingen gelden eveneens voor de nachtwakers en portiers.

§ 2. Deze verhoging van 100 % sluit de betaling van de shift bonus niet uit, noch van de premie van 7,5 % voorzien in artikel 47, welke moeten worden toegevoegd aan de verhoging met 100 %, voorzien in paragraaf 1. van dit artikel.

Afdeling 8. - Tabel

Art. 36. Ploegpremies, distributie en raffinaderijen (in procenten)

	Regelmatige opeenvolgende ploegen		
	Week (Maandag tot vrijdag)	Zaterdag	Zondag
Dagploegen Ochtend : 6-14 Namiddag : 14-22	8,5	8,5 + 22 =30,5	8,5+100 = 108,5
Nachtploegen 22 – 6	34,5	34,5 + 50 =84,5	34,5 +100 =134,5

	Gelegenheidsshiftwerk		
	Week (Maandag tot vrijdag)	Zaterdag	Zondag
Dagploegen Ochtend : 6-14 Namiddag : 14-22	17	17 + 22 = 39	17 + 100 = 117
Nachtploegen 22-6	69	69 + 50 = 119	69 + 100 = 169

De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 %, met inbegrip van de geïndexeerde raffinagepremie volgens het artikel 19.

Afdeling 9. - Wettelijke feestdagen

Art. 37. Wanneer de arbeiders worden tewerkgesteld op een feestdag of op een dag die een feestdag, welke met een zondag samenvalt, vervangt, hebben de arbeiders recht op het loon dat met hun prestaties overeenstemt, verhoogd met 100 %.

Daarboven hebben zij recht op een betaalde inhaalrustdag, welke hun binnen de tweeweken volgend op de feestdag, moet worden verleend.

Wanneer deze inhaalrusttijd, wegens overmacht, niet binnen de bij het vorig lid vastgestelde termijn kon worden verleend, moet de loonbijslag, voorzien in het eerste lid van dit artikel, op 200 % van het loon worden gebracht.

Afdeling 10. - Overwerk

A. Normale tewerkstelling.

Art. 38. Overuren

De arbeiders hebben recht op het bij artikel 13 van de wet van 14 juni 1921 voorziene overloon wanneer de prestaties langer zijn dan hetzij :

- 1. de dagelijkse duur van 8 uren
- 2. de wekelijkse duur van 40 uren
- 3. het gemiddelde der 38 uren.

Wanneer het om de arbeiders gaat die 's zaterdags worden te werk gesteld op grond van artikel 6, is dit overloon verschuldigd wanneer de prestaties hetzij 8 uren per dag, hetzij 48 uren per week of 80 uren berekend over twee weken overschrijden.

Art. 39. Slechts de overuren gepresteerd boven de dagelijkse en wekelijkse grenzen van de arbeidsduur, die op het vlak van de onderneming bepaald zijn, en die in de arbeidsreglementen opgenomen zijn, zullen aanleiding geven tot betaling met overloon.

Art. 40. Onverminderd de toepassing van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en paragraaf 1 van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werklieden, voor overwerk dat onmiddellijk na het einde van de dagtaak wordt verricht op elkvan de eerste vijf dagen van de week, recht op een loonsverhoging van 100 % vanaf het vijfde overuur per dag.

Het gepresteerde overwerk wordt "pro-rata" betaald.

Evenwel wordt het gepresteerde overwerk van vijftien tot dertig minuten aangerekend voor een halfuur en dat van meer dan dertig minuten voor één uur.

B. Tewerkstelling in shift.

Art. 41. Voor de buiten de normale uurregeling gepresteerde overuren zijn de in voorgaand artikel voorziene toeslagen van toepassing en blijft de "shift bonus" verschuldigd.

C. Overwerk na terugroeping.

Art. 42. Wanneer een werkman, na zijn voile dagtaak te hebben verricht, wordt teruggeroepen, ontvangt hij :

- voor een werk van minder dan vier uren : vier uren normaal loon ;
- voor een werk van meer dan vier uren : acht uren normaal loon ;
- voor de verplaatsing heen en terug : een forfaitaire vergoeding gelijk aan een uur normaal loon ;
- voor het gepresteerde werk : een loontoeslag van 50 % voor de eerste twee uren en van 100 % voor de volgende uren, zelfs wanneer de grenzen voorzien in artikel 38 niet overschreden zijn. Het bij dit bedoeld overloon is echter niet toepasselijk op de gewone aan een normale exploitatie verbonden werken, nl. het laden en het lossen van schepen, lichters, tankwagons en tankwagens.

Deze regeling geldt zowel voor dringende en noodzakelijke werkzaamheden, werkzaamheden ingevolge overmacht als voor de normale exploitatiewerkzaamheden.

Art. 43. In geval van overwerk na terugroeping worden de uurfracties op volgende basis aangerekend :

- minder dan vijftien minuten : geen toeslag te betalen ;
- van vijftien tot dertig minuten : toeslag van een half uur ;

4

- meer dan dertig minuten : toeslag van één uur.

D. inhaairust voor de gepresteerde overuren.

Art. 44. § 1. Voor de gepresteerde overuren moet inhaalrusttijd worden genomen, voor zover een totaal van acht overuren per maand wordt bereikt.

Deze inhaairust moet in de loop van de daaropvolgende maand worden genomen.

In afwijking van de bepalingen van dit artikel, is het de werklieden toegelaten, mitsakkoord van de directie van de onderneming, maximum vierentwintig overuren in te halen op elk ogenblik dat hun het best schikt, doch in elk geval gedurende het lopend kalenderjaar.

§ 2. Overuren ingeval van overmacht in de raffinaderijen.

De inhaairust voor overuren gepresteerd in de raffinaderijen ingeval van overmacht zal mogelijk worden gemaakt binnen de drie maanden na de geleverde prestaties.

De notie "overmacht" zal hierbij strikt worden geïnterpreteerd volgens de dienaangaande algemeen geldende rechtspraak.

§ 3. Overuren ingeval van normale "shut-downs" in de raffinaderijen.

De inhaairust voor overuren gepresteerd ingeval van normale "shut-downs" zal worden toegekend binnen de twaalf maanden volgend op de beëindiging van de "shut-down" werkzaamheden. Mochten zich daaromtrent praktische moeilijkheden voordoen, dan zullen deze op het vlak van de onderneming worden opgelost.

§ 4. Overuren in de distributie.

De werklieden hebben recht op een inhaairust waarvan de duur gelijk is aan de verrichte overuren. Deze inhaairust wordt bij gemeen overleg tussen werkgever en werkmán verleend voor 31 oktober van ieder jaar, onder contróle van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de syndicale afvaardiging.

E. Betaling van de overuren en inhaairust.

Art. 45.

- a) De toeslagen voor overuren moeten worden betaald op de eerstvolgende betaaldag ; het eigenlijke loon moet worden betaald bij de inhaalrusttijd genomen voor de gepresteerde overuren.
- b) Overuren : omzetting overuren toeslag inhaairust

Behoud van de plicht tot inhaairust en, op vrijwillige basis, omzetting van de overurentoeslag, berekend zonder afronding, in bijkomende inhaairust. Op ondernemingsvlak te regelen mogelijkheid tot opsparen van de overurentoeslag eventueel tot het einde van de loopbaan.

In het kader van de rapportage van de gepresteerde uren, en tegen de achtergrond van de bekommernis rond werkdruk, wordt dit punt in de OR besproken aan de hand van het sectoraal standaard formulier.

Zowel dit orgaan als de syndicale delegatie zijn geijkte kanalen om met de werkgever de bekommernissen omtrent deze problematiek te bespreken en er gevolg aan te geven.

F. Toevallig overwerk.

Art. 46. Ingeval van toevallig overwerk is de werkgever ertoegehouden de werklieden voedsel te verstrekken.

G. Werken verricht door dagwerklieden vóór 7 uur en na 20 uur.

Art. 47. Een premie van 7,5 % op het normaal uurloon wordt toegekend aan de dagwerklieden, alleen voor de prestaties verricht vóór 7 uur en na 20 uur.

Afdeling 11. - Vergoeding van de wachturen

Art. 48. Wanneer een werkmán ter beschikking van de werkgever moet blijven op een andere plaats dan zijn gewone werkplaats, met het oog op een eventueel werk, heeft hij recht op een vergoeding gelijk aan vier uren van zijn normaal loon wanneer er op zijn diensten geen beroep wordt gedaan.

Afdeling 12. - Bijzondere voordelen toegekend aan bestuurders van autovoertuigen, begeleiders en werklieden op bevolen verplaatsing

Art. 49. Wanneer zij op bevolen verplaatsing zijn, genieten de bestuurders van autovoertuigen, begeleiders en andere werklieden, met inbegrip van degenen die in shiftwerken, een vergoeding van 0,9916 €

Art. 50. Een vergoeding van 3,7184 £ wordt toegekend aan de bestuurders van autovoertuigen, begeleiders en werklieden op bevolen verplaatsing, vanaf tien uren arbeid.

Art. 51. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 31 januari 1974 tot veralgemening van het dragen van werkkledij en tot wijziging van titel II, hoofdstukken II en III van het algemeen règlement voor de arbeidsbescherming, gewijzigd bij koninklijk besluit van 9 januari 1975, hebben de bestuurders van autovoertuigen recht op twee werkpakken per jaar.

Afdeling 13. - Bijzondere gevallen.

Art. 52. De werklieden die niet in "shift" werken en die hun werk aanvangen tussen 22 uur en 6 uur, ontvangen een loontoeslag van 50 % voor de prestaties verricht vóór 6 uur 's morgens. Voor prestaties op eenzelfde dag, die de dagelijkse arbeidsgrens, bepaald op het vlak van de ondememing, overschrijden, heeft de werkmán recht op het overloon voor overuren, zoals voorzien bij de arbeidswet van 16 maart 1971 en bij artikel 38 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 53. Ingeval van eventuele cumulatie met andere premies, worden de verschillende overlonen, premies en/of bijzondere vergoedingen, alle afzonderlijk berekend op het uurloon, eenvoudig bij het uurloon opgeteld, zonder ooit aanleiding te geven tot vermenigvuldiging van de bedragen der verschillende premies.

Afdeling 14. - Wederoproeping onder de wapens in vreedstijd.

Art. 54. Ingeval van wederoproeping onder de wapens in vreedstijd, wordt aan de wederopgeroepen werkmán het verschil tussen zijn soldij en zijn normaal loon uitbetaald voor de duur van de wederoproeping, telkens voor een maximumduur van zes weken.

Afdeling 15. - Begrip "normaal loon"

Art. 55. Begrenzing van het begrip "normaal loon" :

1. Inbegrepen elementen :

In de voorziene gevallen, zal het begrip "normaal loon" limitatief volgende elementen omvatten :

- a. het geïndexeerd basisuurloon x 8 (*) ;
- b. voor brigadiers, overloon van 10 % ;
- c. bij regelmatige ploegenarbeid moet de regelmatige shiftpremie in het normaal loon begrepen voor :
 - het klein verlet,
 - het gewaarborgd week- en maandloon,
 - de wettelijke feestdagen.

4

(Gelet op het uitzonderlijk en normaal niet te voorzien karakter van het gelegenheidsshiftwerk, is het niet nodig met dit werk rekening te houden voor het normaal loon, en wordt de gelegenheidsshiftpremie hierin niet begrepen. Inderdaad kan men het inbegrijpen van de regelmatige shiftpremie in het normaal loon slechts rechtvaardigen, omdat precies dit regelmatig shiftwerk voldoende voorzienbaar is).

2. Uitgesloten elementen :

Het begrip "normaal loon" omvat evenwel nooit :

- a. vergoedingen voor bevuilende werken ;
- b. de vergoedingen voor chauffeurs ;
- c. de premie van 7,5 % voor werken verricht vóór 7 u. of na 20 u. ;
- d. de overuren ,
- e. voordelen in natura (b.v. maaltijden) ;
- h. de eindejaarspremie ;
- a) de getrouwheidspremie.

(*) Of iedere andere vermenigvuldiger, die overeenstemt met de dagelijkse arbeidsduur in het arbeidsreglement voorzien, voor de dag waarop het feit, dat aanleiding geeft tot de handhaving van het normaal loon, zich voordoet.

Art. 56. Verworven rechten :

De bovenvermelde bepaling doet geen afbreuk aan de verworven voordelen van de werknemers tewerkgesteld in die maatschappijen die reeds bredere toepassingen hadden aangenomen.

Art. 57. Voorbeelden :

De regelmatige shiftpremie dient gevoegd te worden bij het overloon van 100 % voor werk op zondag, zodat de betaling voor deze werken op zondag 208,5, 208,5 en 234,5 % bedraagt.

1. Werk op zondag :

- a. Voor het zondagwerk zelf 208.5 % / 234,5 %
Inhaalrust niet betaald
- b. zondag waarop de arbeider volgens het
werkrooster normaal in ploegen zou hebben
moeten werken, maar hierbij belemmerd
werd door een oorzaak buiten zijn wil :
voor de niet-gepresteerde dag, betaling
alsof hij gewerkt had : 208,5 % / 234,5 %
geen inhaalrust.

2. Klein verlet en gewaarborgd weekloon : 108,5 % / 134,5 %

3. Wettelijke feestdagen :

- a. volgens het werkrooster voorziene, niet te
presteren wettelijke feestdag, dit wil zeggen
die tijdens de door het werkrooster van de
ploegarbeiders bepaalde inhaalrustperiode
valt 108,5 % / 134,5 %

Om uit te maken welke toeslag (8,5 of 34,5 %) van kracht is, gelden volgende regels :

- zo de inhaalrustperiode begrepen is tussen twee perioden van gelijke ploegenarbeid (dag of nacht), past men de loontoeslag, die voor deze perioden toegekend wordt, toe.
- zo deze periode begrepen is tussen twee perioden van verschillende ploegenarbeid (dag en nacht, of nacht en dag), kent men de toeslag voorzien voor de afgaande ploeg toe.

- b. werk op de wettelijke feestdag :
voor het werk op de feestdag 208,5 % / 234,5 %
inhaalrust 108,5 % / 134,5 %
- c. wettelijke feestdag waarop de arbeider

volgens zijn werkrooster normaal zou hebben moeten werken, maar waarbij hij belemmerd werd door een oorzaak buiten zijn wil : voor de niet-gepresteerde dag, betaling alsof hij gewerkt had : geen inhaalrust

208,5 % / 234,5 %

4

HOOFDSTUK VI. - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Art. 58. De in artikel 11 vastgestelde basisuurlonen zijn gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijzen, om de maand vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het "Belgisch Staatsblad".

Art. 59. De lonen worden aangepast de eerste van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer betrekking heeft en volgens de formule :

$$\frac{\text{basisuurloon} \times \text{4-maandelijks gemiddelde index van de vorige maand}}{100}$$

Het alzo bekomen resultaat wordt naar de hoger of lager gelegen halve of hele decimaal afgerond, naargelang het 2,5 centimes of 7,5 centimes al dan niet overtreft.

HOOFDSTUK VII. - KLEIN VERLET

Art. 60. Het in artikel 1 bedoeld werkliedenpersoneel heeft het recht, met behoud van zijn normaal loon, van het werk afwezig te blijven om volgende redenen en voor een als volgt bepaalde duur :

Reden van afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werkman.	Drie normale werkdagen.
Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen (onder aangenomen kind wordt verstaan het kind dat bij de Burgerlijke Stand is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van de werkman) of natuurlijk erkend kind, van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, tweede man van de moeder, schoonmoeder, tweede vrouw van de vader, kleinkind van de werkman.	Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt.
Priesterwijding of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster van de werkman.	Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt.
Bevalling van de echtgenote van de werkman.	Drie normale werkdagen, te kiezen door de werkman.
Geboorte van een kind.	Drie normale werkdagen (K.B. van 7 februari 1991).
Overlijden van de echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, van de vader, de moeder, de schoonvader, de tweede man van de moeder, de schoonmoeder of de tweede vrouw van de vader van de werkman.	Drie normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven dagen volgend op het Overlijden mogen worden genomen.
Overlijden van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werkman inwoont.	Twee normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven dagen volgend op het Overlijden mogen worden genomen.
Overlijden van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werkman inwoont.	Een normale werkdag, die uiterlijk binnen de zeven dagen volgend op het Overlijden mag worden genomen.
Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werkman.	Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt.
Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werkman aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaats heeft.	Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt.
Verblijf van de dienstplichtige werkman in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van drie normale werkdagen.
Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
Persoonlijke en verplichte deelneming aan een bijeenkomst van een officieel bijeengeroepen familieraad.	De nodige tijd met een maximum van een normale werkdag.

Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf normale werkdagen.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraads-verkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf normale werkdagen.
Oproeping voor de rechtbank ten gevolge van een overtreding als autovoerder in dienst van de werkgever.	De nodige tijd voor maximum één oproeping per geding.
Oproeping voor de geneesheer of voor de rechtbank voor regeling van de gevolgen van een arbeidsongeval met het oog op de vaststelling van de invaliditeitsgraad.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag per ongeval.
Oproeping voor een arbeidshof of een arbeidsrechtbank in hoedanigheid van raadsheer of rechter in sociale zaken.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag.
Adoptie van een kind.	Drie normale werkdagen (K.B. van 7 februari 1991).

Voor de toepassing van dit artikel worden het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenote van de werkman, gelijkgesteld met het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werkman.

De **gelijkheid** van rechten tussen gehuwden en andere samenwonenden wordt erkend, op voorwaarde dat dergelijke samenleving **officieel** geregistreerd werd.

Onder "normale werkdag" wordt verstaan, een werkdag zoals bepaald in het arbeidsreglement.

HOOFDSTUK VIII. - ZIEKTE

Afdeling 1. - *Gewaarborgd maandloon*

Art. 61. Voor de toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 28 juni 1973 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 1974, bekendgemaakt in het "Belgisch Staatsblad" van 26 januari 1974, wordt in geval van ziekte welke minder dan veertien dagen duurt, geen rekening gehouden met een carensdag.

Art. 62. In het normaal loon zijn, voor de toepassing van de in voorgaand artikel vermelde collectieve arbeidsovereenkomst, volgende elementen begrepen : het geïndexeerd basisuurloon, de ploegenpremies (met inbegrip van de verhogingen voorzien voor werken op zaterdag en op zondag), de toeslag van 10% voor de brigadiers, alsmede de geïndexeerde raffinaderijpremie, zijnde 0,4722 e per uur aan index 100 op 1 januari 2001, toegekend aan de geschoolde werklieden van de petroleumraffinaderijen.

Afdeling 2. - *Bijstandskassen*

Algemeenheden.

Art. 63. §1.

- a) In iedere onderneming wordt een bijstandskas opgericht.
- b) De bijstandskas moet niet noodzakelijkerwijze rechtspersoonlijkheid bezitten.
- c) Het staat elke door een overeenkomst van onbepaalde duur aangeworven werkmán vrij aan te sluiten bij de in zijn onderneming opgerichte bijstandskas en, in voorkomend geval, zijn lidmaatschap op te zeggen.
- d) De inkomsten van de bijstandskas komen voort uit gelijke bijdragen van de werkgever en van de aangesloten werkmán. De bijdrage van de werkgever wordt vastgesteld op grond van het aantal aangesloten werklieden.
- e) Het huishoudelijk règlement wordt in ieder bedrijf vastgesteld.

B. Doel.

§ 2. De bijstandskas heeft tot doel, het toekennen van :

- a) een dagelijkse uitkering aan de zieke aangesloten werklieden, uitkering die een aanvulling is van deze van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- b) geldelijke tegemoetkomingen in de kosten voor geneesmiddelen, heelkundige bewerkingen en hospitalisatie, in de mate van de beschikbare financiële middelen.

C. Beheer.

§ 3. Het dagelijks beheer van de kas wordt paritair verzekerd; in de beheersorganen zullen er ten minste vier leden zijn, waarvan twee de werkgever en twee de werknemers vertegenwoordigen.

D. Financiering en voordelen.

§ 4. De uitvoering van het hierboven vermeld artikel 63 §§ 1, 2 en 3, zal het voorwerp uitmaken van uitvoering op het vlak van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, de syndicale delegatie van iedere onderneming van de petroleumsector.

4

HOOFDSTUK IX. - ARBEIDSONGEVALLEN

Art. 64. Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid, wordt de berekeningsbasis gebracht op 90 % van het normale brutoloon van de werkman, op het ogenblik van zijn arbeidsongeval.

Voor de gevallen van blijvende, gedeeltelijke of volledige invaliditeit, zal eveneens het niet-geplafonneerd loon als berekeningsbasis genomen worden.

HOOFDSTUK X. - VAKANTIE- EN VERLOFREGELING

Art. 65. § 1. De duur van de vakantie, op basis van de vijf dagenweek, is als volgt vastgesteld, buiten beschouwing gelaten de twee halve dagen van Goede Vrijdag en vooravond van Kerstmis :

<u>Anciënniteit</u>	<u>Verplichte dagen</u>
Minder dan 1 jaar	20 (pro rata temporis)
van 1 tot minder dan 5 jaar	20
van 5 tot minder dan 10 jaar	22
van 10 tot minder dan 15 jaar	24
van 15 jaar en meer	25

Voor de werklieden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon, verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 18,74 % voor het werk in drie ploegen en op 8,5 % voor alle werklieden in twee ploegen in de sector.

§ 2. Onder "vakantiedagen" wordt verstaan "normale werkdagen", dat wil zeggen, de in het arbeidsreglement bepaalde werkdagen.

§ 3. De anciënniteit is deze verworven op 31 december van het kalenderjaar, dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie wordt genomen.

§ 4. Twee halve dagen verlof worden toegekend op Goede Vrijdag en de vooravond van Kerstmis.

De werknemers die in twee of drie ploegen werken op die data, behouden het recht op een inhaalrustdag waarvan de modaliteiten worden geregeld op het vlak van de onderneming.

Indien de vooravond van Kerstmis samenvalt met een zaterdag of een zondag, zal die halve vakantiedag gegeven worden de vrijdagnamiddag die 24 december voorafgaat.

HOOFDSTUK XI. - WERKGEVERSTEGEMOETKOMING IN DE VERVOERKOSTEN VAN DE WERKLIEDEN

Art. 66. Voor elk ander vervoermiddel dan hetwelk wordt ter beschikking gesteld door de onderneming, worden forfaitaire voordelen ingevoerd. Deze hebben betrekking op de verplaatsingen met de openbare vervoermiddelen zoals de buurtspoorwegen, de autobussen, de trams en de trein, evenals elk ander privé-vervoermiddel welk het ook weze (auto, motorfiets, fiets, enz.).

Art. 67. De forfaitaire vergoeding wordt verleend, zonder loonplafond, a rato van 60 % van de "treinkaart" (vroeger "sociaal abonnement") van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

Vanaf 1 januari 2004 wordt dit bedrag gebracht op 100 procent.

De tarieven worden toegepast per schijf van 5 km.

Het tarief toegepast in elke concentrische zone van 5 km is dat van de hogere grens.

Voorbeelden :

van 1 tot 5 km :	tarief 5 km ;
van meer dan 5 tot 10 km :	tarief 10 km ;
van meer dan 10 tot 15 km :	tarief 15 km ;
van meer dan 15 tot 20 km :	tarief 20 km ;
van meer dan 20 tot 25 km :	tarief 25 km ;
van meer dan 25 tot 30 km :	tarief 30 km ;
van meer dan 30 tot 35 km :	tarief 35 km ;
van meer dan 35 tot 40 km :	tarief 40 km ;
van meer dan 40 tot 45 km :	tarief 45 km ;
van meer dan 45 tot 50 km :	tarief 50 km ;
van meer dan 50 tot 55 km :	tarief 55 km ;
van meer dan 55 tot 60 km :	tarief 60 km ;
van meer dan 60 tot 65 km :	tarief 65 km ;
van meer dan 65 tot 70 km :	tarief 70 km ;
van meer dan 70 tot 75 km :	tarief 75 km ;
van meer dan 75 tot 80 km :	tarief 80 km ;
van meer dan 80 tot 85 km :	tarief 85 km ;
van meer dan 85 tot 90 km :	tarief 90 km ;
van meer dan 90 tot 95 km :	tarief 95 km ;
van meer dan 95 tot 100 km :	tarief 100 km ;
van meer dan 100 tot 105 km :	tarief 105 km ;
van meer dan 105 tot 110 km :	tarief 110 km ;
van meer dan 110 tot 115 km :	tarief 115 km ;
van meer dan 115 tot 120 km :	tarief 120 km ;
van meer dan 120 tot 125 km :	tarief 125 km ;
van meer dan 125 tot 130 km :	tarief 130 km ;
van meer dan 130 tot 135 km :	tarief 135 km ;
van meer dan 135 tot 140 km :	tarief 140 km ;
van meer dan 140 tot 145 km :	tarief 145 km ;
van meer dan 145 tot 350 km :	tarief 350 km .

Art. 68. De berekening van het toe te passen tarief geschiedt op basis van concentrische cirkels van 5 km. en veelvouden van 5 km, cirkels waarvan het middelpunt is :

- de "werkplaats", indien er geen vervoer is van de onderneming of wanneer de werkman er geen gebruik van maakt ;
- de "verzamelplaats", indien er een ondernemingsvervoer is, waarvan de werkman gebruik maakt.

In uitzonderlijke omstandigheden, per bedrijf te verantwoorden, zou de reële afstand in overweging kunnen genomen worden in plaats van deze in vogelvlucht, welke de regel blijft.

Art. 69. In geval van vervoer met spoorweg, gecombineerd met andere publieke of private vervoermiddelen voor de rest van de rit, past men eenvoudig het forfaitair stelsel toe zoals hierboven omschreven.

Art. 70 In geval van vervoer met de fiets, wordt een vergoeding toegekend van 0,1487£/kilometer, begrensd tot een maximale afstand van 15 kilometers (enkel traject); het gunstigste régime (fietvergoeding/treinkaart) zal voorrang hebben.

Vanaf 1 januari 2004 bedraagt de maximale afstand 50 kilometer (heen en terug), voor zover begin- en eindpunt van deze verplaatsing de werkplaats is.

Art. 71. Worden uitgesloten, de gevallen waarin de werkman :

- 1 woonachtig is op minder dan één kilometer van de werkplaats ;
- 2 een voertuig van de onderneming gebruikt, hetzij dit een vrachtwagen, camionette of personenwagen betreft.

Art. 72. Ingeval, krachtens bijzondere ondernemingsakkoorden, sommige werklieden reeds de toekenning van forfaitaire verplaatsingsvergoedingen zouden genieten die, hetzij deze per uur, per dag, per week, per maand of per jaar worden toegekend, moeten deze worden vergeleken met de stelsels, hierboven beschreven. Het stelsel dat als meest gunstig bestempeld wordt, heeft voorrang.

In geen geval mag het ondernemingsakkoord worden gecumuleerd met het nieuwstelsel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

4

HOOFDSTUK XII. - OUDERDOMSUITKERING VOOR WERKLIEDEN

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn automatisch van toepassing op werklieden, aangeworven in het kader van een contract van onbepaalde duur vanaf de datum van indiensttreding.

Afdeling 1. - *Rustpensioenen*

Art. 73. § 1 Aan de werklieden die op de leeftijd van 65 jaar, worden gepensioneerd, en alsdan veertigjaar dienst in de petroleumnijverheid hebben of zullen hebben volbracht, wordt een jaarlijks aanvullend rustpensioen toegekend, ook "petroleumpensioen" genoemd, vastgesteld :

- vanaf 1 januari 2003 op 1.740,00 e/jaar,

trimestrieel betaalbaar, en dit voor alle categorieën van werknemers.

Tevens is er de mogelijkheid om op vrijwillige basis dit petroleumpensioen uitbetaald te krijgen in kapitaal.

De jaren conventioneel brugpensioen worden gelijkgesteld met de jaren dienst voor de toekenning van het petroleumpensioen op 65 jaar.

Art. 74. Indien de werkmán op 60 jaar of daarna, maar vóór zijn 65e jaar met wettelijk pensioen gaat, verkrijgt hij vanaf dat ogenblik het recht op het in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene petroleumpensioen, dat hem op 65-jarige leeftijd zou worden uitgekeerd (conform art. 73 en art. 75).

In geen geval mag het petroleumpensioen gecumuleerd worden met het brugpensioen; voor de bruggepensioneerden is het petroleumpensioen slechts verschuldigd vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

Art. 75. § 1 Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd worden gepensioneerd en geen 40 dienstjaren maar wel 20 dienstjaren in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een bijkomend aanvullend pensioen toegekend, vermeerderd met het aantal ontbrekende jaren om een volledig aanvullend pensioen te genieten.

§ 2 aan de werklieden met een contract van onbepaalde duur die op 65-jarige leeftijd worden gepensioneerd en geen 20 dienstjaren maar nochtans 10 ononderbroken jaren dienst in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een jaarlijks aanvullend pensioen toegekend gelijk aan de in artikel 73 genoemde som verminderd per ontbrekend dienstjaar onder de 20, met 1/40ste.

§ 3 Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd de tien dienstjaren niet hebben bereikt, wordt een aanvullend petroleumpensioen toegekend ten bedrage van de in artikel 73 vastgestelde som, vermenigvuldigd met factor (jaren dienst/40).

Afdeling 2. - *Aanvullend overlevingspensioen*

Art. 76. § 1. Bij overlijden van een onder de in afdeling 1. bepaalde voorwaarden gepensioneerde werkmán, wordt aan de overlevende echtgeno(o)t(e), een aanvullend overlevingspensioen toegekend.

§ 2. Bij overlijden van een werkmán in actieve dienst, wordt aan de overlevende echtgeno(o)t(e) een aanvullend overlevingspensioen toegekend, voor zover zij/hij sedert ten minste één jaar met de overleden werkmán was gehuwd.

§ 3. Met overlevende echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de samenwonende partner, op voorwaarde dat dergelijke samenleving officieel geregistreerd werd.

Art. 77. Het bedrag van dit aanvullend overlevingspensioen wordt vastgesteld als volgt:

1° voor de overlevende echtgeno(o)t(e) van gepensioneerde werklieden, op 70 pct. van het aanvullend rustpensioen dat de gepensioneerde werkmán genoot krachtens de bepalingen van de artikelen 73 en 75;

2° voor de overlevende echtgeno(o)t(e) van in dienst overleden werklieden, op 70 pct. van het aanvullend rustpensioen dat de overleden werkmán had kunnen genieten, indien hij de leeftijd van 65 jaar had bereikt op het ogenblik van zijn/haar overlijden.

Het aanvullend rustpensioen dat de werkmán overeenkomstig de artikelen 73 en 75 zou hebben ontvangen, wordt berekend, rekening houdend met de dienstjaren die de overleden werkmán zou hebben getotaliseerd indien hij tot 65 jaar had gewerkt.

3° Indien de overlevende echtgeno(o)t(e) meer dan tien jaar jonger is dan haar/zijn echtgeno(o)t(e), zal het aanvullend rustpensioen met 1,5 pct. per jaar boven die tien jaar worden verminderd.

Afdeling 3. - Algemene beschikkingen

Art. 78. De afwezigheidsperiodes korter dan één jaar, in het bijzonder ten gevolge van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of arbeidsongevallen, worden niet in aanmerking genomen voor een vermindering van de dienstduur zoals omschreven in art. 75. Afwezigheidsperiodes langer dan één jaar zullen aanleiding geven tot een vermindering van de dienstduur zoals omschreven in art. 75.

Indien een nieuwe afwezigheid optreedt binnen de maand na het einde van een arbeidsongeschiktheid, en om de zelfde reden, dan wordt deze nieuwe afwezigheid geacht deze periode te verlengen.

Art. 79. De door deze bepalingen begunstigen zijn verplichtaan de werkgever allenodige inlichtingen en documenten te verschaffen om toe te laten het aanvullend rustpensioen/overlevingspensioen te berekenen, zoals onder meer hun burgerlijke stand, de samenstelling van hun gezin, enz.. Zij moeten eveneens ter mededeling alle documenten overmaken welke nuttige inlichtingen verschaffen betreffende hun wettelijk of ander pensioen.

Elke wijziging van deze inlichtingen moet spontaan aan de werkgever schriftelijk en onverwijld worden bekendgemaakt en eventueel door officiële documenten worden gestaafd.

De werkgever mag op elk ogenblik van de begunstigen de nodige stukken eisen om hun recht te bepalen of na te gaan en, indien zij binnen een redelijke termijn aan de verplichting niet voldoen, heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de pensioenen te doen schorsen.

Art. 80. Ingeval van uitdiensttreding vóór pensionering of brugpensionering, kunnen de conform art. 73 en 75 opgebouwde pensioenrechten op basis van 1/40sten worden overgedragen overeenkomstig de bepalingen van de vigerende wetgeving .

4

HOOFDSTUK XIII. - ARBEIDSOVEREENKOMST IN TIJDELIJK VERBAND

Art. 81. De toestand van een in tijdelijk verband aangeworven werkmán moet worden geregulariseerd wanneer hij, in de loop van een kalenderjaar, in eenmaal of in meerdere malen in totaal negen maanden tewerkstelling bereikt.

Vanaf dat ogenblik is de belanghebbende aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur en zijn anciënniteit begint te tellen vanaf zijn eerste aanwerving in tijdelijk verband.

Door in tijdelijk verband aangeworven werkmán, wordt verstaan een werkmán aangeworven voor een bepaald werk, of verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden van bepaalde duur of door een vervangingsovereenkomst.

De duur van tewerkstelling van startbaanovereenkomsten wordt niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de hierboven vermelde conventionele bepalingen van kracht voor de werklieden in de petroleumsector.

Hetzelfde geidt voor de werklieden aangeworven in vervanging van werklieden met loopbaanonderbreking/tijdskrediet.

HOOFDSTUK XIV. - PREMIE AAN GESYNDICEERDE ARBEIDERS

Afdeling 1. - Algemeenheden

Art. 82. In geval van goede uitvoering van de paritaire overeenkomsten afgesloten tussen de vakorganisaties en werkgevers van de petroleumnijverheid en -handel, zal er door deze laatsten, op het einde van ieder jaar der beschouwde période van sociale programmatie, een premie worden toegekend uitsluitend aan de rechthebbende gesyndiceerde arbeiders.

Men verstaat :

- a. door "goede uitvoering der afgesloten paritaire overeenkomsten" het feit dat de vakorganisaties zich tijdens deze période onthouden van nieuwe eisen te stellen en geschillen uitte lokken, welke ook, van deze beide, hun aard en omvang weze ;
- b. door "gesyndiceerde arbeiders", de bij één der in de schoot van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel vakorganisaties aangesloten arbeiders.

Afdeling 2. - Rechthebbenden

Art. 83. Hebben recht op de premie :

- a. De sedert 1 januari van het jaar waarop de premie betrekking heeft gesyndiceerde arbeiders.
- b. De op brugpensioen gestelde gesyndiceerde arbeiders.
- c. De gesyndiceerde arbeiders die tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft met wettelijk pensioen of met brugrustpensioen gaan hebben recht op de volledige premie.
- d. De weduwen van alle hiervoren bedoelde gesyndiceerde arbeiders, die in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft zijn overleden, hebben recht op de voor het jaar van overlijden voorziene volledige premie, voor zover de arbeiders op 1 januari van het jaar van overlijden in dienst waren.
- e. De gesyndiceerde arbeiders, opgeroepen om hun legerplicht te vervullen, hebben recht op de premie, in zover deze arbeiders, als gesyndiceerden, hun bijdrage aan een vakvereniging blijven betalen ; in geen geval mag deze betaling worden ingeroepen om deze van andere premies in gelijkaardige voorwaarden te verlangen.
- f. De zieke of door een ongeval getroffen gesyndiceerde arbeiders : de période van deze arbeidsongeschiktheid wordt gelijkgesteld met werkelijke arbeid. Daarenboven zullen arbeiders, die gedurende het gehele jaar ziek zijn, de op dit jaar betrekking hebbende premie ontvangen, op voorwaarde dat deze arbeiders, als gesyndiceerden, hun bijdrage aan hun vakvereniging blijven betalen ; in geen geval mag deze betaling worden ingeroepen om deze van andere premies in gelijkaardige voorwaarden te verlangen.
- g. De gesyndiceerde arbeiders met een contract op proef aangeworven, die door een contract van onbepaalde duur gebonden zijn op het ogenblik van de controleprocedure over het lidmaatschap bij een vakorganisatie, en wier arbeid in proefverband onmiddellijk aan hun aanwerving voor onbepaalde duur voorafgaat.
- h. De gesyndiceerde arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten hebben in de loop van het jaar volgend op datgene waarop de premie slaat, hebben hierop recht. Zij hebben er geen recht op, indien hun ontslag gegeven werd in het jaar waarop de premie slaat.
- i. De gesyndiceerde arbeiders die slechts deeltijds werken hebben recht op de helft van de premie, zo hun arbeid minder dan 4 uur per dag belooft, en op de gehele premie zo deze arbeid 4 uur of meer per dag belooft.
- j. De arbeiders met een contract voor bepaalde duur aangeworven (tijdelijke arbeiders) hebben recht op de premie, pro-rata hun maandelijksse prestaties.
Onder voorbehoud van hetgeen hiervoren bepaald wordt betreffende de weduwen van gesyndiceerde arbeiders en betreffende op rust gestelde gesyndiceerde arbeiders, is het zo dat de gesyndiceerden die slechts een gedeelte van het jaar waarop de premie betrekking heeft gewerkt hebben, deze premie slechts zullen ontvangen pro rata temporis van hun arbeid tijdens het jaar.

Hetzelfde geldt voor de gesyndiceerde arbeiders, die in de loop van dat jaar bedienden zijn geworden.

Afdeling 3. - Betaling van de werkgeversbijdrage

9

Art. 84. Teneinde over de voor de uitkering van de premie aan gesyndiceerde arbeiders noodzakelijke fondsen te beschikken, wordt het in de schoot van de Belgische Petroleum Federatie opgericht Waarborgfonds gespijsd door een jaarlijkse werkgeversbijdrage.

Deze bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel (P.C. n° 117) ressorteren.

Deze bijdrage wordt berekend a rato van 114 ε (waarvan 23,35 ε uit het Waarborgfonds) per al dan niet gesyndiceerde arbeider, voorkomend op de loonlijst. Voor de arbeiders die slechts een deel van het jaar in dienst waren, zal de bijdrage pro-rata temporis van het aantal maanden arbeid worden betaald, met dien verstande dat een begonnen maand in haar geheel verschuldigd is (9,50 ε per maand).

Niettemin is de volledige bijdrage van 114 ε verschuldigd voor de gevallen van oprustgestelde arbeiders of overleden gehuwde arbeiders, voor zover deze laatsten op 1 januari van het jaar van overlijden in dienst waren.

Voor de arbeiders met conventioneel brugpensioen bedraagt de bijdrage 114 ε (waarvan 23,35 ε uit het Waarborgfonds) voor het dienstjaar tijdens hetwelk ze met brugpensioen worden gesteld ; 96 e (waarvan 18,39 ε uit het Waarborgfonds), voor de eropvolgende dienstjaren, en het laatste pro-rata temporis (maandelijks pro-rata 8,0 ε).

Er wordt geen bijdrage betaald voor de arbeiders op proef, zomin alsvoor de arbeiders die het bedrijf in de loop van het jaar waarop de premie slaat vrijwillig hebben verlaten, tenzij deze arbeiders aan de voorwaarden voldoen, zoals bedoeld onder artikel 83.

Op basis van de hierboven vermelde gegevens, storten de werkgevers hun bijdragen, vòôr 1 maart volgend op het jaar waarop de premie betrekking heeft, op de bankrekening 210-0472509-74 van het "Waarborgfonds" dat beheerd wordt door de Belgische Petroleum Federatie.

Vòôr 15 maart stort het "Waarborgfonds" de ontvangen bijdragen integraal op de bankrekening 430-0807001-49 van het Sociaal Fonds van de Arbeiders der Petroleumnijverheid en -Handel V.Z.W., Hoogstraat 26-28, te 1000 Brussel.

Het Sociaal Fonds van de Arbeiders der Petroleumnijverheid en -Handel V.Z.W. verdeelt de ontvangen bijdragen over de door het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel erkende vakorganisaties, op basis van het aantal gesyndiceerden van het voorgaande dienstjaar. (°)

Afdeling 4. - Bedrag van de premie

Art. 85. Het bedrag van de premie beloopt :

- voor de arbeiders in dienst : 114 ε (waarvan 23,35 E uit het Waarborgfonds), per gesyndiceerde rechthebbende arbeider (maandelijks pro-rata : 9,5 ε).
- voor de op conventioneel brugpensioen gestelde arbeiders : 114ε (waarvan 23,35 E uit het Waarborgfonds) voor het jaar tijdens hetwelk zij met brugpensioen gaan ;
- 96 e (waarvan 18,39e uit het Waarborgfonds) voor de volgende jaren en het laatste jaar pro-rata temporis (maandelijks pro-rata : 8,0 e) (°)

Afdeling 5. - Uitkeringsmodaliteiten

Art. 86. Iedere werkgever welke ressorteert onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel stelt een samenvattende lijst op, per onderneming, van zijn arbeiderspersoneel.

De lijst bevat volgende gegevens :

- individuele pensioenrekening ;
- naam, voornaam en volledig adres ;
- in voorkomend geval : datum van in dienst of uit diensttreding ;
- het bedrag van de betaalde bijdrage per arbeider.

(°) Daarenboven wordt verwezen naar de rubriek 2 c) van het akkoord van 20 januari 1987.

Van deze samenvattende lijsten worden twee exemplaren overgemaakt aan de Belgische Petroleum Federatie.

Deze laatste maakt één exemplaar over aan het Sociaal Fonds der arbeiders van de Petroleumnijverheid en -Handel V.Z.W.

Men verstaat onder arbeiderspersoneel, al de handarbeiders, die op de loonlijst van de maatschappij voorkomen of voorkwamen in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft, met uitzondering evenwel van de op proef aangeworven arbeiders en deze die het bedrijf vrijwillig hebben verlaten.

Er zal met de hierboven vermelde uitzondering geen rekening worden gehouden voor :

- de op proef aangeworven arbeiders, indien deze op het ogenblik van de controleprocedure over het lidmaatschap bij de vakorganisatie, aangeworven zijn in het raam van een arbeidscontract voor onbepaalde duur, en indien deze aanwerving onmiddellijk op de proefperiode volgt.

In dit geval zal het werk tijdens de proef verricht, gelijk gesteld worden met het werk in het raam van een arbeidscontract voor onbepaalde duur ;

- de arbeiders die vrijwillig het bedrijf hebben verlaten, zo hun ontslag in het jaar volgend op dit waarop de premie slaat, gegeven werd.

Voor de bruggepensioneerden worden eveneens samenvattende lijsten opgemaakt. Er wordt dezelfde procedure gevolgd als voor de andere arbeiders.

Art. 87. Door de ondernemingen worden op naam van elke arbeider welke vermeld wordt op de samenvattende lijsten, kaarten van rechthebbende opgemaakt. Voor de bruggepensioneerden worden afzonderlijke kaarten van rechthebbende opgemaakt.

Vanaf 15 december en ten laatste op 15 januari daaropvolgend worden door de ondernemingen, de kaarten van rechthebbende, individueel aan de betrokkenen uitgereikt.

In akkoord met de syndicale organisaties kunnen zij te hunner beschikking worden gehouden bij de personeelsoverste of zijn vertegenwoordiger.

De kaarten van rechthebbende als bruggepensioneerde worden door de ondernemingen per post aan de belanghebbenden overgemaakt.

Op de achterzijde van de kaarten van rechthebbende worden voor de gesyndiceerden de instructies vermeld die op punt gesteld zijn door het Sociaal Fonds in overleg met de Belgische Petroleum Federatie (zie model in bijlage).

Wanneer de ondernemingen een duplicaat uitreiken, moet dit op de kaart vermeld worden.

De kaarten van rechthebbenden worden door het "Waarborgfonds" aan de ondernemingen ter beschikking gesteld.

Art. 88. De contrôle van het lidmaatschap gebeurt tussen 15 januari en 1 februari volgend op het dienstjaar.

Ten laatste op 15 februari maken de gewestelijke secretarissen de kaarten van rechthebbende over aan de nationale vakorganisaties.

Art. 89. Met de betaling van de syndicale premies wordt gestart vanaf 1 april volgend op het dienstjaar.

Na 1 april verricht iedere vakorganisatie naar eigengoeddenken de betalingen tot 15 mei daaropvolgend. Indien er nog kaarten van rechthebbende na 15 mei op de nationale vakorganisaties toekomen, worden zij uitbetaald met de premies van het volgend dienstjaar.

Art. 90. De nationale vakorganisaties rekenen op de uitbetaalde premies af met het Sociaal Fonds van de Arbeiders van de Petroleumnijverheid en -Handel V.Z.W. ten laatste op 31 mei volgend op het dienstjaar. De afrekening gebeurt per onderneming.

Het saldo van het ontvangen voorschot wordt ofwel door het Sociaal Fonds aangezuiverd of door de vakorganisaties aan het Sociaal Fonds teruggestort naargelang dit saldo negatief of positief is.

Ten laatste op 15 juni volgend op het dienstjaar, rekent het Sociaal Fonds V.Z.W., de uitbetaalde premies af met het "Waarborgfonds".

Het saldo voortkomend van de niet-gesyndiceerde arbeiders verminderd met de administratievergoeding wordt door het Sociaal Fonds V.Z.W. aan het "Waarborgfonds" teruggestort. Het eventueel saldo voortkomend van de bruggepensioneerden wordt bijgehouden door het Sociaal Fonds V.Z.W.

Afdeling 6. - Réserves "Waarborgfonds"

Art. 91. Uiterlijk op 31 december deelt de Belgische Petroleum Federatie aan het Sociaal Fonds V.Z.W. de toestand van de reserves mede. Door het "Waarborgfonds" worden in gemeenschappelijk overleg met de vakorganisaties, de reserves aangewend voor overeengekomen doeleinden.

Afdeling 7. - Contrôle op de betalingen

Art. 92. Deze contrôle kan in de zetel van het Sociaal Fonds V.Z.W. door een beëdigd boekhouder verricht worden.

Jaarlijks verstrekt het Sociaal Fonds de globale gegevens over de graad van syndicalisatie en de verdeling naargelang de vakbonden aan de Belgische Petroleum Federatie.

Afdeling 8. - Bijlage

Sociaal Fonds van de Arbeiders van de Petroleumnijverheden - Handel V.Z.W.

ATTEST VAN TEWERKSTELLING		Nr.	Dienstjaar
A In te vullen in drukletters (1) (2) (3) (4) Pensioennr.		D AANSLUITING Datum : Nummer	
B NAAM EN ADRES VAN DE FIRMA Uitbatingszetel Aansluitingsnummer		E Aantal 12e 	F STEMPELS
C TEWERKSTELLING van tot		Bedrag premie 	
Zo spoedig mogelijk te overhandigen aan uw vakbond.		G Nr. I.K. :	
		H Nr. F.I. :	
		I Voor voldaan :	
		INSTRUCTIES : zie keerzijde	

I. IN TE VULLEN DOOR WERKGEVER	
VAK A :	(1) Naam en voornaam van de werknemer (2) Straat en nummer (3) Postnummer en gemeente (4) Pensioennummer of geboortedatum
VAK B :	Naam en adres van de firma - Aansluitingsnummer - R.S.Z. - <u>Uitbatingszetel</u>

VAK C : Datum van op brugpensioenstelling

II. IN TE VULLEN DOOR DE SYNDICALE ORGANISATIES

VAK D : Datum en aansluitingsnummer bij de syndicale organisatie

VAK E : Aantal 12den en bedrag van de syndicale premie

VAK F : Stempels van minstens twee controlerende syndicale organisaties aanbrengen.

III. BETALINGSMODALITEITEN

1. Betaling in speciën

VAK G : In te vullen door het uitbetalend organisme :
nummervan identiteitskaart van de rechthebbende

VAK I : Datum en handtekening voor voldaan, door de rechthebbende

2. Betaling door een financiële instelling

VAK H : In te vullen door de rechthebbende : nummer van de financiële instelling indien de rechthebbende ermede akkoord gaat het bedrag van zijn syndicale premie rechtstreeks te laten overschrijven op zijn postcheck of bankrekeningnummer.

HOOFDSTUK XV - BRUGPENSIOEN

Art. 93. - Sectorale kaderovereenkomst conventioneel brugpensioen

- a) Er wordt in de petroleumsector, een conventioneel brugpensioen aan de arbeiders toegekend in het raam van de CAO nr. 17 van de NAR en van het KB van 07.12.1992 betreffende het recht van bejaarde werknemers op werkloosheidsuitkeringen.
Deze kaderovereenkomst wordt geconcretiseerd door de afsluiting van eensluitende particuliere overeenkomsten op het vlak der ondernemingen.
Zullen voor conventioneel brugpensioen in aanmerking komen de arbeiders vanaf 58 jaar, voor zover ze een anciënniteit tellen van 25 jaar in loondienst.
- b) bijzondere regeling "shift"
Voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid (CAO 46) mogelijkheid tot conventioneel brugpensioen op 56-jarige leeftijd vanaf 01.01.2003. Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer).
- c) Hernieuwing bestaande bedrijfs-CAO's
Vanaf 55-jarige leeftijd, na 38 jaar anciënniteit in loondienst, mits deze CAO's ononderbroken in voege zijn sedert 1986.
- d) Deeltijds brugpensioen : vanaf 55 jaar, om medische of ernstige familiale/sociale redenen.

Het conventioneel brugpensioen zal kunnen toegekend worden zowel wanneer het initiatief daartoe uitgaat van de arbeider als van de werkgever. In het voorkomend geval zal belanghebbende alleszins, ten einde in regel te zijn met de vigerende reglementering, door de werkgever officieel worden ontslagen.

Ieder initiatief inzake de toepassing van het brugpensioen, van wie het ook uitgaat, zal voorgelegd worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, zal hierover overlegd worden met de syndicale delegatie.

Uitkering door derden: In uitvoering van artikel 4 van de CAO nr. 17 inzake brugpensioenen, hebben de ondernemingen de mogelijkheid om de verplichtingen ten laste van de laatste werkgever inzake betalingen van de aanvullende vergoedingen voor brugpensioenen, over te dragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie.

Art. 94. - Vergoeding voor brugpensioen :

De arbeider zal aanspraak kunnen maken op een jaarinkomen omvattende, benevens de werkloosheidsvergoeding, een patronale tussenkomst, berekend als volgt :

	geïndexeerd bruto uurloon x 38 uren x 52 weken
+	getrouwheidspremie
+	eindejaarspremie
-	bedrag sociale zekerheid van de arbeid (theoretisch)
-	bedrijfsvoorheffing (theoretisch)

gedeeld door 12

= theoretisch netto maandloon waarvan 85 % aan de arbeider verzekerd wordt.

De bijpassing door de werkgever komt overeen met het verschil tussen dit laatste bedrag en de werkloosheidsuitkering.

De arbeider zal 85 % van het theoretische netto maandloon blijven ontvangen ongeacht de werkloosheidsuitkering, die door de RVA wordt toegekend verminderd wordt als gevolg van de niet vervanging van de bruggepensioneerde.

De berekening van de bijpassing door de werkgever geschiedt op het ogenblik van de op vervroegde pensioenstelling van de arbeider.

Het bruto uurloon in aanmerking te nemen is dit, van de laatste maand tewerkstelling van de belanghebbende.

4

Dit loon behelst, desgevallend de premie voor de gekwalificeerde raffinaderijarbeiders het overloon van 10 % voor de brigadiers.

Het bevat niet de ploegvergoedingen. Nochtans zal het bruto jaarlijks referteloon (1.976 u. = 38 u x 52 weken) verhoogd worden met 0,86 % per jaar arbeid in drie ploegen en met 0,34 % per jaar arbeid in twee ploegen, in de raffinage en in de distributie, met dien verstande dat de ploegenpremie alleszins enkel tot het beloop van het maximum-percentage wordt geïncorporeerd.

Betere afspraken op het vlak van de onderneming kunnen ten alle tijden : bvb. - minimum leeftijd, hogere maandelijkse aanpassing, enz...

Art. 95. - Pensioenbijslagen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd

Toekenning van de door de CAO van de petroleumsector voorziene pensioenbijslagen die in voege zullen zijn op het ogenblik dat de arbeider de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, en dit op grond van de anciënniteit die hij zou bereikt hebben indien hij tot dan toe in dienst gebleven was.

Art. 96. - Geval van de weduwen van op brugpensioen geplaatste arbeiders.

Toepassing van de conventie van de petroleumsector alsof de vóór de wettelijke pensioenleeftijd overleden arbeider nog in dienst gebleven was.

HOOFDSTUK XVI - OPLEIDING RISICOGROEPEN

Art. 97. - Tewerkstelling - opleiding risicogroepen

Voor de ganse petroleumsector wordt een fonds voorzien gespijsd door de opbrengst van een bijdrage van 0,20 % geheven op de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden) voor de période 2003-2004.

Bovenstaande bijdrage zal door de RSZ geïnd worden (0,40 % per trimester vanaf 2004).

Art. 98. - Hiermee zal, ten belopen van de middelen van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleumsector voor risicogroepen, in de ondernemingen een technische opleiding verstrekt worden aan kansarme en/of langdurige werklozen (arbeiders of bedienden) over een période van tweejaar.

De contracten zullen een aantal minimumvoorwaarden stipuleren binnen de sector, uit te werken door het Beheerscomité van het Fonds.

Deze opleiding gebeurt aan het interprofessioneel minimumloon, verhoogd tot 1.239,47 € (met verlenging van de gebruikelijke voordelen voorzien in de CAO en in de ondernemingsovereenkomsten) en geeft gebeurlijk aanleiding tot de lastenverlichting voor langdurig werklozen.

Het beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid legt de minimumbedragen vast op basis waarvan de terugstortingen aan de bedrijven zullen gebeuren.

Bij het begin van de opleiding wordt een vormings- en opleidingsprogramma opgesteld door de werkgever in samenspraak met de werknemersvertegenwoordigers. Een vormings-verantwoordelijke wordt aangeduid.

Uitbreiding opleidingen : aan de Raad van Beheer wordt bevoegdheid gegeven

- 1) om opleidingsinstituten en -projecten te erkennen waarvoor ook terugbetaling vanuit het FBZ mogelijk wordt - dit is reeds zo voor opleidingen via ACTA, VDAB, FOREM en Bruxelles-Formation
- 2) om in het kader van opleidingen ook andere terugbetalingen van kosten aan de werkgevers goed te keuren (t.o.v. hetgeen vandaag van toepassing is)

De minimumduurtijd van een dergelijke opleidings- en vormingscontract bedraagt 6 maanden, de maximumduur 12 maanden behoudens lokale afwijking.

Voor zover bij het einde van een contractduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een eenmalige afscheidspremie van 1.000€ verstrekt.

Contrôle gebeurt via de OR of, bij ontstentenis, door de SD.

Indien er bij ontbinding, een saldo in hogergenoemd sectorieel Fonds aanwezig zou zijn, wordt dit aan het Tewerkstellingsfonds gestort.

HOOFDSTUK XVII - TEWERKSTELLING EN ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN

Art. 99. - Binnen het kader van de door de Wet geschapen mogelijkheden om tewerkstellingsakkoorden af te sluiten, legt de CAO volgende maatregelen vast :

a. Bedrijven in economische moeilijkheden of herstructurering :

Binnen de wettelijke voorzieningen te onderzoeken op bedrijfsvlak. Bij herstructurering of aankondiging voldoende tijd vooraf aan O.R. of bij ontstentenis S.D., met het oog op bespreking van de te nemen maatregelen.

Prioritair zal daarbij aandacht gaan naar de regeringsmaatregelen van arbeidsherverdeling in de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering : vrijwillige vermindering van de werktijd met gedeeltelijke compensatie van het salarisverlies.

Experimenten op bedrijfsniveau zijn omkeerbaar en vormen geen précédent op sectorvlak.

b. Sociale balans

Om een evaluatie mogelijk te maken, op het niveau van de bedrijven en de sector, van het tewerkstellingseffect van deze CAO in voltijdse equivalenten, zal een globalisatie gevraagd worden van de sociale balansen, die door de petroleumbedrijven ingediend werden, na goedkeuring door de OR of bij ontstentenis door de SD.

c. Tewerkstellingscel

Werknemers ontslagen om economische omstandigheden worden opgenomen in een werfreserve. Deze reserve wordt aangesproken bij een interne vacature in de sector. Aanwerving kan geschieden op voorwaarde dat de werknemer voldoet aan het gevraagde profiel en de gevraagde kwalificatie.

9

HOOFDSTUK XVIII - DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Art. 100. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.