



**ERRATUM**

**Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole**

**CCT n° 171514/CO/117  
du 21/12/2021**

Correction dans les deux langues :

- L'article 10, dernier alinéa doit être corrigé comme suit : « Les articles 9bis et 9ter produisent leurs effets, respectivement du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 pour les emplois de fin de carrière pris en application de la CCT n° 156 du Conseil National du Travail, et respectivement du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus pour les emplois de fin de carrière pris en application de la CCT n° 157 du Conseil National du Travail. Ces articles seront automatiquement reconduits **par le secteur** dès que juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023. ».

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel**

**CAO nr. 171514/CO/117  
van 21/12/2021**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 10, laatste lid moet als volgt verbeterd worden : « Artikel 9bis en 9ter hebben uitwerking met ingang van respectievelijk 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 **voor de landingsbanen die genomen worden in toepassing van de CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, en respectievelijk voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor de landingsbanen die genomen worden in toepassing van de CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad** . Deze artikels zullen **door de sector** automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, voor een periode lopende tot 31 december 2023. ».

**Beslissing van**

12-07-2022

**Paritair Comité voor  
de petroleumnijverheid en –handel**

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 21 december 2021 inzake tijdskrediet*

**HOOFDSTUK I.  
TOEPASSINGSGBIED**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

Onder "werklieden" verstaat men : de werklieden en de werksters; eveneens gebruikt en met een zelfde betekenis in deze overeenkomst zijn de termen arbeiders (waarbij ook bedoeld wordt arbeiders) of werknemers (waarbij ook bedoeld wordt werkneemsters).

**HOOFDSTUK II  
TIJDSKREDIET**

Art. 2. Tijdskrediet wordt aangevraagd op vrijwillige basis.

Art. 3. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad is toepasselijk, met volgende bijzondere modaliteiten:

a) Voor de uitoefening van de rechten tot opname van tijdskrediet 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 hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt ver richt.

b) De grens wordt opgetrokken naar 8%, waarvan de laatste 1% exclusief voorbehouden wordt voor toekenning aan werknemers van 50 jaar en meer (met toekenning aan minstens 1 werknemer van 50 jaar of meer die een aanvraag heeft ingediend), voor de andere aspecten volgens de modaliteiten op ondernemingsniveau.

**Commission paritaire  
de l'industrie et du commerce du pétrole**

*Convention collective de travail  
du 21 décembre 2021 concernant le crédit temps*

**CHAPITRE 1<sup>er</sup>.  
CHAMP D'APPLICATION**

Article 1<sup>er</sup>. 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 ; sont utilisés avec la même signification au sein de cette convention les termes « ouvriers » (en ce compris les ouvrières) ou travailleurs (en ce compris les travailleuses).

**CHAPITRE II  
CRÉDIT TEMPS**

Art. 2 Le crédit-temps se prend sur une base volontaire.

Art. 3 La convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail est d'application avec les modalités spécifiques suivantes :

a) l'exercice des droits visés à prendre un crédit-temps 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 la convention collective de travail n° 103.

b) La limite est relevée à 8 % dont le dernier 1% est réservé exclusivement au crédit temps pour les travailleurs de 50 ans et plus (avec octroi à au moins un travailleur de 50 ans et plus qui a fait la demande). Pour les autres aspects les modalités de l'entreprise sont d'application.

Art. 4. De ondertekenende partijen verklaren dat de werknemers die ressorteren tot het bevoegdheidsgebied van het bovenvermeld paritair comité gebruik kunnen maken, mits voldaan aan de voorwaarden, van de regionale aanmoedigingspremies voor :

- zorgkrediet;
- opleidingskrediet;
- onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Art. 5. Behoud van de organisatorische regelingen bestaand op ondernemingsniveau inzake bestaande loopbaanonderbreking en inzake andere regimes (voor zover niet in strijd met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad en deze collectieve arbeidsovereenkomst-modaliteiten).

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

Art. 6. De anciënniteit wordt niet geschorst tijdens de loopbaanonderbreking/tijdscrediet.

De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht.

Andere extralegale voordelen blijven behouden krachtens de wettelijke en interne bedrijfsregels.

Art. 7. §1. Bij deeltijdse loopbaanonderbreking / tijdscrediet worden de loonvoorwaarden en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast.

§2. Bij overstap van een regime van tijdscrediet/landingsbaan naar het voltijds brugpensioen wordt één uitzondering gemaakt op de algemeen geldende pro rata toepassing bij deeltijdse arbeid, namelijk voor de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever.

De berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever zal gebeuren op een fictieve voltijdse basis, zoals ook toegepast door de RVA bij diens berekening van de werkloosheidsuitkering en zoals eerder aanbevolen door de NAR.

Art. 4. Les parties signataires déclarent que les travailleurs tombant dans le champ d'application de ladite commission paritaire peuvent faire appel, sous réserve de conformité aux conditions, aux primes d'encouragement régionales dans le cadre :

- du crédit-soins ;
- du crédit de formation ;
- entreprise en difficulté ou en restructuration.

Art. 5. 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 convention collective de travail n° 103 et les modalités de la présente convention collective de travail).

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

Art. 6. L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière/crédit-temps.

Les règlements existants en matière d'assurance groupe et de plan de pension restent en vigueur.

D'autres avantages extra-légaux restent maintenus, conformément aux règles légales et au niveau de l'entreprise.

Art. 7. §1<sup>er</sup>. En cas d'interruption de carrière/crédit temps partiel(le) les conditions salariales seront appliquées au pro rata.

§2. En cas de passage d'un régime de crédit temps/ emploi de fin de carrière à la prépension à temps plein, une seule exception est faite à l'application généralement valable du pro rata en cas de travail à temps partiel, à savoir :

Le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur sera fait sur une base fictive à temps plein, ainsi que l'ONEM l'applique aussi lors de son calcul des indemnités de chômage et ainsi qu'antérieurement recommandé par le CNT.

Art. 8. 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 of per cyclus in een arbeidswerkregime verdeeld over vijf dagen of meer, worden bepaald op ondernemingsniveau.

Art. 9. De stelsels tijdskrediet van CAO nr. 103 zoals van toepassing op 1 januari 2017 blijven onverkort van toepassing.

Vanuit de sector worden regelingen toegevoegd bovenop de algemene stelsels inzake tijdskrediet en thematische verloven:

- tijdskrediet met motief (36 maanden voor het volgen van een opleiding of 51 maanden in de andere gevallen, samen maximaal 51 maanden): mogelijkheid tot opname van een 1/5, halftijds of voltijds tijdskrediet
- landingsbanen: mogelijkheid tot opname 1/5 regime vanaf 50 jaar met een zwaar beroep of 28 jaar loopbaan
- landingsbanen vanaf 50 jaar voor werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend dat voorkomt op de lijst van de knelpuntberoepen, voor ½ regime.

Operator in de productie in een volcontinu-systeem is een knelpuntberoep.

Vanaf 1 januari 2015 zijn bepaalde stelsels zonder RVA uitkering.

Art. 9bis. In toepassing van de CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, respectievelijk voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, en in toepassing van de CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad, respectievelijk voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 wordt het recht op een landingsbaan (halftijds) gebracht op 55 jaar in volgende gevallen:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden
- ofwel
  - a. sedert ten minste 5 jaar in de laatste 10 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  - b. sedert ten minste 7 jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  - c. minimaal 20 jaar in een regime met nachtarbeid tewerkgesteld geweest zijn

Art. 8. Les règles pour l'organisation du droit de diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent se fera au niveau de l'entreprise pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.

Art. 9. Les systèmes de crédit-temps de la CCT n° 103 d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2017 demeurent pleinement applicables.

Au sein du secteur sont ajoutés en sus des règles générales sur les systèmes de crédit-temps et des congés thématiques:

- crédit-temps avec motif (36 mois pour suivre une formation ou 51 mois pour les autres cas, ensemble pour un maximum de 51 mois): possibilité de prendre un crédit-temps 1/5, mi-temps ou temps plein
- emplois de fin de carrière: possibilité de prendre le régime 1/5 à partir de l'âge de 50 ans, pour un métier lourd ou après une carrière de 28 ans
- emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 50 ans pour les salariés qui ont effectué un métier lourd qui se trouve sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main d'œuvre, pour le régime mi-temps.

Opérateur de production en feu continu est une fonction en pénurie.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, certains systèmes n'ont plus d'allocations de l'ONEM.

Art. 9bis. En application de la CCT n°. 156 du Conseil National du Travail, respectivement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, et en application de la CCT n°157 du Conseil National du Travail, respectivement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus, le droit à un emploi de fin de carrière (mi-temps) passe à 55 ans dans les cas suivants :

- soit 35 ans de carrière professionnelle
- Soit
  - a. avoir travaillé pendant au moins 5 ans dans les 10 dernières années dans un métier lourd
  - b. avoir travaillé pendant au moins 7 ans dans les 15 dernières années dans un métier lourd
  - c. avoir travaillé au minimum 20 ans dans un régime de travail de nuit

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 (prestaties tussen 20 uur en 6 uur) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Art. 9ter. In toepassing van de CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, respectievelijk voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, en in toepassing van de CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad, respectievelijk voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 wordt het recht op een landingsbaan (1/5de) gebracht op 55 jaar in volgende gevallen:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden
- ofwel
  - a. sedert ten minste 5 jaar in de laatste 10 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  - b. sedert ten minste 7 jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  - c. minimaal 20 jaar in een regime met nachtarbeid tewerkgesteld geweest zijn

Pour l'application de cette convention est considéré comme un métier lourd :

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er (prestations situées entre 20 heures et 6 heures) de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Art. 9ter. En application de la CCT n° 156 du Conseil National du Travail, respectivement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, et en application de la CCT n° 157 du Conseil National du Travail, respectivement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus, le droit à un emploi de fin de carrière (1/5e) passe à 55 ans dans les cas suivants :

- soit 35 ans de carrière professionnelle
- Soit
  - a. avoir travaillé pendant au moins 5 ans dans les 10 dernières années dans un métier lourd
  - b. avoir travaillé pendant au moins 7 ans dans les 15 dernières années dans un métier lourd
  - c. avoir travaillé au minimum 20 ans dans un régime de travail de nuit

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 (prestaties tussen 20 uur en 6 uur) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

### HOOFDSTUK III GELDIGHEIDSDUUR

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en is van onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9bis en artikel 9ter. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 inzake tijdskrediet, geregistreerd onder het nr. 155199/CO/117, vanaf de datum van haar inwerkingtreding.

Zij kan op verzoek van één van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, aangetekend te versturen naar de voorzitter van het PC.

Pour l'application de cette convention est considéré comme un métier lourd :

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er (prestations situées entre 20 heures et 6 heures) de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

### CHAPITRE III DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 10. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est à durée indéterminée, à l'exception des articles 9bis et 9ter. Elle remplace la convention collective du 17 octobre 2019 concernant le crédit-temps, enregistrée sous le n° 155199/CO/117, à la date de son entrée en vigueur.

Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois, à envoyer par lettre recommandée au président de la CP.

Artikel 9bis en 9ter hebben uitwerking met ingang van respectievelijk 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor de ~~einde~~ 30 juni 2023. Deze artikels zullen door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, voor een periode lopende tot 31 december 2023.

\* landingbanen die genomen worden in toepassing van de CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, en respectievelijk voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor de landingbanen die genomen worden in toepassing van de CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad.

Les articles 9bis et 9ter produisent leurs effets, respectivement du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 pour les emplois de fin de carrière pris en application de la CCT n° 156 du Conseil National du Travail, et respectivement du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus pour les emplois de fin de carrière pris en application de la CCT n° 157 du Conseil National du Travail. Ces articles seront automatiquement reconduits\* dès que juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023.

\* par le secteur