

**Paritair Comité voor de Handel in Brandstoffen  
(PC 127)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 november  
2021*

**Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het  
stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage  
vanaf 60 jaar voor de werknemers die in een  
zwaar beroep hebben gewerkt en een loopbaan  
van 35 jaar kunnen bewijzen, tewerkgesteld in  
de ondernemingen van de brandstoffenhandel**

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toe-  
passing:

- 1) op de werkgevers die ressorteren onder  
het Paritair Comité voor de Handel in  
Brandstoffen;
- 2) op de arbeiders en arbeidsters die wor-  
den tewerkgesteld door de in 1) bedoelde  
werkgevers.

Onder "werknemers" wordt hierna verstaan : de ar-  
beiders en arbeidsters.

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geslo-  
ten in uitvoering van :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van  
3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werk-  
loosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad  
van 8 juni 2007);

**Commission Paritaire pour le Commerce de  
Combustibles (CP 127)**

*Convention collective de travail du 3 novembre  
2021*

**Convention collective de travail relative au ré-  
gime de chômage avec complément d'entreprise  
à partir de 60 ans pour les travailleurs ayant été  
occupés dans le cadre d'un métier lourd et pou-  
vant prouver une carrière de 35 ans, occupés  
dans les entreprises du commerce de combus-  
tibles**

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail est ap-  
plicable :

- 1) aux employeurs ressortissant à la Commission  
paritaire pour le Commerce en Combustibles;
- 2) aux ouvriers et ouvrières occupés par les em-  
ployeurs visés au point 1).

Par "travailleurs", il faut entendre ci-après: les ou-  
vriers et ouvrières.

Art. 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est  
conclue en exécution de :

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007  
fixant le régime de chômage avec complément  
d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

### Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

- la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

### Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- 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;
- 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" verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

- 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;
- 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;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 au Conseil National du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Bovendien moet de werknemer de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is bij het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk bereikt hebben op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

#### Art. 4. De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

#### **Terugbetaling van de bedrijfstoeslag door het sociaal fonds**

De werkgever kan de terugbetaling bekomen van de aanvullende vergoeding SWT door tussenkomst van het "Sociaal Fonds voor ondernemingen van handel in brandstoffen".

De aanvullende vergoeding SWT wordt slechts terugbetaald :

- voor zover de werkgever sedert minstens 1 jaar voorafgaand aan de aanvang van het SWT behoort tot de RSZ-categorie 091;
- en voor zover hij behoort tot de RSZ-categorie 081 gedurende de periodes waarvoor hij de aanvullende vergoeding SWT terugvorderde van het sociaal fonds.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard à la fin de son contrat de travail.

#### Art. 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

#### **Remboursement du complément d'entreprise par le fonds social.**

L'employeur peut obtenir le remboursement de l'indemnité complémentaire RCC par le biais du « Fonds social pour les entreprises du commerce de combustibles ».

L'indemnité complémentaire RCC n'est remboursée que pour autant:

- que l'employeur appartienne depuis au moins 1 an précédant le début du RCC à la catégorie ONSS 091 ;
- et qu'il appartienne à la catégorie ONSS 081 durant les périodes pour lesquelles il demande au fonds social le remboursement de l'indemnité complémentaire RCC.

Het sociaal fonds kan hiervoor beschikken over de volgens artikel 17 van zijn statuten gereserveerde bijdrage van 0,25% voor de aanwerving van jongeren.

De praktische toepassingsmodaliteiten voor de uitvoering van deze overeenkomst zullen uitgewerkt worden door de raad van beheer van het sociaal fonds.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

#### Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

#### Art. 6. Slotbepalingen

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

§2. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangezekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de handel in brandstoffen, die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen.

De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangezekende brief.

Le fonds social peut à cet effet disposer de 0,25% de la cotisation réservée conformément à l'article 17 de ses statuts pour l'embauche de jeunes.

Les modalités d'application pratiques pour l'exécution de la présente convention seront élaborées par le conseil d'administration du fonds social.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

#### Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

#### Art. 6. Dispositions finales

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

§2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission Paritaire pour le commerce de combustibles, qui en avisera sans délai les parties intéressées.

Le délai de préavis de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.