

13-05-2005

02-06-2005

NR.

74934

16/211

**PROTOCOLE DE PAIX SOCIALE POUR LES  
 EMPLOYES**  
 DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE,  
 FAIT A BRUXELLES, LE 4 MAI 2005

8

Les parties signataires, membres de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole n° 211, approuvent en date du 4 mai 2005, les termes du présent

**PROTOCOLE**

L- ACCORD NOUVEAU :

Les parties ratifient les termes de la recommandation pour la CP 211, figurant en annexe.

Toutes les dispositions des conventions antérieures non modifiées par le présent protocole et son annexe subsistent et restent en vigueur.

II.- DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NOUVELLE :

- 1) La CCT de base est conclue pour une période de deux ans, prenant cours le 1er janvier 2005 et se terminant le 31 décembre 2006.
- 2)
  - a) Sous réserve de ce qui est dit au point 1) ci-dessus, la présente convention est conclue pour une durée indéterminée et n'est pas dénonçable avant le 1er octobre 2006.
  - b) A partir du 1er octobre 2006, chacune des deux parties signataires pourra mettre fin à la présente convention en notifiant à l'autre partie signataire, par lettre recommandée, un préavis motivé mettant fin à la convention trois mois après l'expédition du préavis, le cachet de la poste faisant foi.  
Le renouvellement de la convention aura pour effet de suspendre la faculté de renon jusqu'à trois mois avant l'échéance de la nouvelle période de paix sociale.
  - c) Le préavis dont question au point 2) b) ci-dessus peut porter soit sur une partie, soit sur l'intégralité des dispositions de la convention collective.

m.- FORCE OBLIGATOIRE :

Les membres de la Commission Paritaire demandent de donner force obligatoire aux dispositions de la convention collective en vigueur pour les années 2005-2006.

SW.

IV.- PAIX SOCIALE :

Les parties et leurs affiliés conviennent de ne pas poser des actes ou de créer une atmosphère propices à des conflits sociaux. Ils s'engagent à respecter les termes de la convention collective. Ils s'abstiendront de porter atteinte à la paix sociale, notamment en introduisant des revendications nouvelles par rapport aux termes de la convention collective, et ce, pendant la période de validité de celle-ci.

Les propositions émanant des deux parties en vue du renouvellement de la convention collective existante, pourront être introduites à partir du dernier trimestre de l'an ~~2002~~ 2006

Les parties et leurs affiliés s'engagent formellement à s'abstenir de tout acte portant atteinte au respect intégral des procédures de conciliation et de préavis en vigueur dans le secteur pétrolier.

Fait à Bruxelles, en 6 exemplaires, le 4 mai 2005.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES,  
d'une part :

**BBTK,**

## ACCORD SECTORIEL

101

### CP 117 et CP 211

2005-2006

*Lors des négociations relatives aux Conventions Collectives de Travail 2005 - 2006 pour les ouvriers et pour les employés du secteur pétrole, les parties ont tenu compte du contexte du secteur.*

*Le contexte économique et social international et la situation nationale ont leur importance.*

*Cet accord se situe ainsi dans l'esprit du projet d'AIP repris comme le sien par le gouvernement belge.*

#### 1. Durée de la nouvelle CCT

Deux ans : du 1.1.2005 au 31.12.2006

#### 2. Prépension

2.1. sous réserve de possibilités techniques (loi), les conventions existantes sont prolongées de 2 ans

a. Renouvellement de l'accord cadre sectoriel existant

Possibilité de prépension à 58 ans à partir du 01.01.2005, après 25 ans de carrière.

b. Règlement spécial « équipes »

Pour les travailleurs ayant 33 ans de carrière, dont 20 ans en équipe avec prestations de nuit, possibilité de prépension conventionnelle à 56 ans.

Cette mesure exige l'accord des deux parties (employeur et travailleur).

c. Renouvellement des C.C.T. d'entreprise existantes

À partir de 55 ans, après 38 ans de carrière, à la condition que ces C.C.T. n'aient pas été interrompues depuis 1986.

d. Prépension à temps partiel : à partir de 55 ans, pour raison médicale ou familiale/sociale grave

2.2. Délai de préavis pour les ouvriers

SW.

Le délai de préavis fixé par l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 (sur les contrats de travail) est établi à cinquante-six jours dans le cadre de la prépension du travailleur concerné, donc lorsque le préavis émane de l'employeur.

ob

- 2.3. Pour les employés : sur une base supplétive pour les entreprises qui n'ont pas d'accords d'entreprises ou de pratiques démontrables (ces dernières à présenter à la CP 211 endéans les 3 mois suivant la signature de la convention collective de travail relative aux conditions de salaire et de travail), l'employé sera assuré de 70 % de la différence entre le salaire net théorique de référence (plafonné) et l'intervention chômage garantie

### 3. Groupes à risque : formation

- Renouvellement, pour la durée de la C.C.T., des efforts actuels de 0,20 % de la masse salariale totale de tous les travailleurs (ouvriers et employés), à percevoir par l'ONSS (méthode de perception : 0,4 % de la masse salariale trimestrielle payée en 2006).
- Augmentation du montant forfaitaire établi pour les concernés et du même remboursement à l'employeur : 1.600 euros (prime de départ inchangée) au 1<sup>er</sup> septembre 2005 et 1.700 euros (prime de départ inchangée) au 1<sup>er</sup> septembre 2006
- Extension des formations :
  - à court terme obligation des entreprises de s'efforcer d'examiner toutes les possibilités pour dispenser un maximum de formations (organisées en interne ou en externe)
  - à concurrence des moyens du Fonds de Sécurité d'existence du secteur pétrolier pour groupes à risque, une formation sera donnée au sein des entreprises à des chômeurs défavorisés et/ou de longue durée (ouvriers et employés)
  - le pouvoir est ensuite donné au Conseil d'Administration pour - si la mesure précédente apparaît beaucoup trop insuffisante (2/3 budget) - prendre d'autres mesures de sa propre initiative pour réaliser le même objectif

### 4. Pension pétrole (CP 117)

- 4.1 A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, augmentation à 1.770,00 euros/an; nouvelle augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2006 à 1.800,00 euros/an
- 4.2 Un groupe de travail paritaire vérifiera la faisabilité pratique de la possibilité de compléter, à leur charge, la pension pétrole par une cotisation personnelle des travailleurs. Ceci s'applique aux travailleurs occupés à la date de l'entrée en vigueur, et ce, en fonction des conclusions du groupe de travail.

SW.

## 5 Indemnité vélo à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005

En ce qui concerne le chapitre 11 ou 9 de la CCT en matière de conditions de travail et de rémunération individuelles respectivement pour les Ouvriers et les Employés concernant l'intervention dans les frais de transport, ils sont intégralement appliqués étant entendu que l'on ajoute que la combinaison transport à vélo avec transport professionnel est appliquée avec un maximum de 15 kilomètres (trajet simple) pour le transport à vélo. Pour le reste, le système de zones concentriques comme convenu précédemment sera d'application sans modification.

## 6 Classification des fonctions employés

Création d'un groupe de travail paritaire au niveau du secteur en vue d'actualiser et d'affiner les critères généraux et les exemples de fonction des catégories actuelles, sans toucher aux classifications des fonctions existantes dans les entreprises. L'objectif est d'aboutir à une recommandation comme élément à prendre en considération pour les prochaines négociations de la CCT sectorielle.

## 7 Prime d'innovation

Dans le cadre de l'exécution du projet AIP réalisé par les autorités et des modalités que celles-ci fixeront, dans le cadre de la transparence demandée à ce sujet par la publication des critères, des procédures, des noms des bénéficiaires de primes, des montants et de l'identification du projet, du flux d'information suivant, on convient que le groupe cible de l'information précitée est le Conseil d'entreprise ; à défaut c'est le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ; à défaut c'est la Délégation Syndicale.

## 8 Crédit temps

La CCT n° 77 du CNT reste applicable avec les modalités particulières déjà convenues et est complétée par les modalités suivantes à partir de (date de signature de la CCT) : la limite de 5 % est relevée à 6 %

Il est recommandé aux entreprises de faire un effort supplémentaire pour les travailleurs de 50 ans et plus.

En cas de passage d'un régime de crédit temps à la prépension à temps plein, une seule exception est faite à l'application généralement valable au 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.

## 9 CCT n° 46

Deux paragraphes supplémentaires sont ajoutés aux CCT pour ouvriers et employés (respectivement les art. 14 et 20) :

« Le travailleur âgé de 50 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 20 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1 de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, aucune indemnité particulière n'est octroyée. »

« Le travailleur âgé de 53 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle de 15 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1 de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les trois mois précédents. »

Un paragraphe supplémentaire est ajouté à la CCT pour ouvriers (art. 14) :

« L'ouvrier peut, à partir de 56 ans, après 10 ans de travail ininterrompu en équipes demander à obtenir un travail de jour. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que l'ouvrier a obtenues durant les six mois précédents. »

Une mention supplémentaire est ajoutée à la CCT pour employés (§1 art. 20) :

« Les éventuels régimes plus favorables qui existent au niveau de l'entreprise sont maintenus. »

### 10. Responsabilité civile

Les entreprises informeront la CP 211 6 (six) mois après la publication du dépôt de la CCT (en matière de conditions de travail et de rémunération individuelles 2005-2006 pour la CP 211) de la manière dont l'entreprise a résolu la problématique de la responsabilité civile légale du travailleur.

### 11. Pouvoir d'achat

#### CP 117

les rémunérations horaires du 1<sup>er</sup> janvier 2005 sont majorées de 0,20 euro  
les rémunérations horaires du 1<sup>er</sup> janvier 2006 sont majorées de 0,20 euro

#### CP 211

11.1 Augmentation de la rémunération mensuelle (base 13 paiements par an) de 1,15 % avec un minimum de 29,32 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et de 1,15 % au 1<sup>er</sup> janvier 2006 avec un minimum de 29,32 euros.

11.2 Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente CCT à destination des travailleurs ayant une fonction de cadre au niveau de l'entreprise, en tenant compte des exigences spécifiques à ces fonctions et des systèmes existants, et sans porter atteinte aux accords existants concernant cette catégorie au niveau de l'entreprise (ceci est littéralement repris dans la CCT Employés)

#### CP 117 et 211

Augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2005 de

SWS.

- l'allocation d'équipe du matin et de l'après midi de 0,50 %
- l'allocation d'équipe de nuit de 1,00 %
- pour les travailleurs occupés en équipe, l'indemnité de shift comme établi à l'article 65 (ouvriers) et 27 (employés) est augmentée jusqu'à 19,38 % (à la place de 18,74 %) pour le travail en 3 équipes, et jusqu'à 9 % pour le travail en 2 équipes.

### 12 Réduction de la durée du travail

A partir du 1er janvier 2006, un (1) jour de congé régional culturel, à établir par le CE et rémunéré de manière analogue selon le régime 'Accord-jour pétrolier'.

### 13 Prime syndicale à partir de 2005

Ouvriers :

actifs : 119 euros/an ou 9,67 euros/mois

pré-pensionnés : 100 euros/an ou 8,32 euros/mois

Employés

Augmentation de la somme totale jusqu'à 208.000 euros /an

### 14 Heures supplémentaires

Les partenaires sociaux de la Commission Paritaire de l'industrie pétrolière (117 et 211) constatent que :

- La CNT n'a pas encore mis au point de CCT concernant les principes de procédure
- La loi sur le travail du 16 mars 1971 n'a pas encore été modifiée
- Il n'y a pas une certitude suffisante quant aux mesures fiscales à prendre

Sur la base des constatations ci-dessus, ils décident de renvoyer les négociations sur l'organisation du travail et les heures supplémentaires à un groupe de travail paritaire. Ce groupe de travail a pour objectif d'élaborer une CCT sectorielle au sujet du thème organisation du travail - heures supplémentaires.

En tenant compte du projet d'AIP que le gouvernement a repris, le Président des Commissions Paritaires (117 et 211) convoquera les Commissions Paritaires en séance commune pour expliquer la nouvelle législation et un groupe de travail paritaire sera immédiatement créé. Ce groupe de travail déposera ses conclusions pour le 15 septembre 2005.

La méthode précitée implique dès lors que des CCT dans le cadre du nouveau régime d'organisation du travail et des heures supplémentaires ne pourront être conclues, au niveau de l'entreprise et ailleurs, qu'après la fin des travaux et la décision du groupe de travail paritaire.

Les accords ci-dessus ne peuvent en aucun cas donner lieu à ce qu'il puisse être constaté que :

- la concertation sur l'organisation du travail et les heures supplémentaires soit renvoyée au niveau de l'entreprise.
- Il n'y ait pas de CCT sectorielle sur l'organisation du travail et les heures

supplémentaires.

15 Maintien des droits acquis

Sw.



13-05-2005

02-06-2005

NR.

74934(0) 211

PROTOKOL VAN ARBEIDSVREDE VOOR DE  
**BEDIENDEN**  
 UIT DE PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL,  
 OPGEMAAKT TE BRUSSEL, OP 4 MEI 2005

De ondergetekende partijen, leden van het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel n° 211, keuren op 4 mei 2005 te Brussel, de bepalingen goed van onderhavig

**PROTOKOL**

I.- NIEUWE OVEREENKOMST

De partijen bekrachtigen de bepalingen van het akkoord voor het P.C. n° 211, in bijlage. Alle bepalingen van de vroegere C.A.O.'s die niet door onderhavig protokol en zijn bijlage gewijzigd worden, blijven behouden en van kracht.

H.- GELDIGHEIDSDUUR VAN DE NIEUWE C.A.O.

- 1.- De basis C.A.O. wordt afgesloten voor een periode van twee jaar, ingaande op 1 januari 2005 en verstrijkende op 31 december 2006.
- 2.-
  - a) Onder voorbehoud van hetgeen hierboven onder punt 1) bepaald is, wordt de huidige conventie afgesloten voor een onbepaalde termijn en kan niet worden opgezegd vóór 1 oktober 2006.
  - b) Van 1 oktober 2006 af, kan ieder van de beide ondertekenende partijen een einde stellen aan de huidige conventie, door aan de andere ondertekenende partij, per aangetekend schrijven, een met redenen omklede vooropzeg te betekenen, die een einde stelt aan de conventie, drie maanden na de verzending van de vooropzeg, waarbij de poststempel als bewijs geldt.  
De hernieuwing van de conventie schorst de mogelijkheid tot opzegging op tot drie maanden vóór het verstrijken van de nieuwe periode van arbeidsvrede.
  - c) De opzeg, waarvan sprake in punt 2) b) hierboven, kan slaan hetzij op een gedeelte, hetzij op het geheel der bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

III.- ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING

De leden van het Paritair Comité verzoeken om de algemeen verbindendverklaring te verlenen aan de bepalingen van de basis-C.A.O., van kracht voor de jaren 2005-2006.

SW.

#### IV.- ARBEIDSVREDE

8

De partijen en hun leden komen overeen geen daden te stellen of een atmosfeer te scheppen die tot sociale conflicten zouden kunnen aanleiding geven. Zij gaan de verbintenis aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst te eerbiedigen.

Zij zullen zich ervan onthouden de arbeidsvrede te schenden, onder andere, door het indienen van nieuwe eisen ten overstaan van de bepalingen van deze collectieve overeenkomst, en dit, gedurende de ganse geldigheidsperiode van deze.

De voorstellen die uitgaan van beide partijen met het oog op de hernieuwing van de bestaande collectieve overeenkomst, kunnen ingediend worden vanaf het laatste trimester van 2006.

De partijen en hun leden verbinden er zich formeel toe iedere daad achterwege te laten, die de volledige naleving van de verzoeningsprocedure en van de in de petroleumsector van kracht zijnde vooropzeg in het gedrang zou brengen.

Opgemaakt te Brussel, in 6 exemplaren, op 4 mei 2005.

Sectorale CAO's

PC 117 en PC 211

2005-2006

2

*In hun onderhandelingen omirent de collectieve arbeidsovereenkomst voor de arbeiders en bedienden uit de petroleumsector, voor de periode 2005-2006, hebben de partijenrekening gehouden met de context waarin de sector zich bevindt.*

*Hierbij zijn zowel de internationale economische en sociale context, als de nationale situatie van belang.*

*Dit akkoord vestigt zich dan ook in de geest van het voorstel van IPA dat de Belgische regering zich eigen heeft gemaakt.*

1. Duurtijd van de nieuwe CAO

Tweejaar: 1.1.2005 tot 31.12.2006

2. Brugpensioen

2.1. onder voorbehoud van technische mogelijkheid (wet) worden de bestaande overeenkomsten met 2 jaar verlengd

a. Hernieuwing bestaande sectorale kaderovereenkomst

Mogelijkheid tot brugpensioen op 58-jarige leeftijd vanaf 1.1.2005, na 25 jaar loondienst.

b. Bijzondere regeling "shift"

Voor werknemers met 33 jaar loondienst, waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid, mogelijkheid tot conventioneel brugpensioen op 56-jarige leeftijd.

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 loondienst, mits deze CAO's ononderbroken in voege sedert 1986

d. Deeltijds brugpensioen : vanaf 55 jaar, om medische of ernstige familiale/sociale redenen

SW.

## 2.2. Opzeggingstermijn voor arbeiders

De bij artikel 37 van de Wet van 3 juli 1978 (betreffende de Arbeidsovereenkomsten) bepaalde opzeggingstermijn is vastgesteld op zesenvijftig dagen in het kader van de brugpensionering van de betrokken arbeider, wanneer dus de opzegging van de werkgever uitgaat.

- 2.3. Voor bedienden: Op suppletieve basis voor die ondernemingen die geen ondernemingsakkoorden of aantoonbare praktijken hebben (deze laatste voor te leggen aan het PC 211 binnen de drie maanden na datum van ondertekening van de CAO inzake Individuele Loon- en Arbeidsvoorwaarden 2005-2006), zal de bediende 70 % van het verschil tussen het theoretische (begrensd) netto referentemaandloon en de werkloosheidsvergoeding gewaarborgd worden.

## 3. Risicogroepen : opleiding

- Hemieuwing, voor de duurtijd van de CAO, van de bestaande inspanning van 0,20 % van de totale loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden), te innen door de RSZ (wijze van inning: 0,4 % op de trimestriële loonmassa uitbetaald in het jaar 2006).
- Verhoging van de forfaitair vastgestelde vergoeding aan de betrokkenen en dezelfde terugbetaling aan de werkgever: 1.600 euro (afscheidspremie onveranderd) op 1 september 2005 en 1.700 euro (afscheidspremie onveranderd) op 1 september 2006
- Uitbreiding opleidingen :
  - binnen een afzienbare tijd inspanningsverplichting van de bedrijven om alle mogelijkheden te onderzoeken om maximaal opleidingen te verstrekken (intern of extern georganiseerd)
  - met de middelen van het FBZ van de petroleumsector voor risicogroepen, zal in de ondernemingen een opleiding verstrekt worden aan kansarme en/of langdurig werklozen (arbeiders of bedienden)
  - aan de Raad van Beheer wordt naderhand bevoegdheid gegeven om - indien voorgaande maatregel significant onvoldoende blijkt (2/3 budget) - op eigen initiatief andere maatregelen te treffen voor zelfde doelstelling te realiseren

## 4. Petroleumpensioen (PC 117)

- 4.1. Vanaf 1 januari 2005 verhoging tot 1.770,00 euro/jaar; verdere verhoging op 1 januari 2006 tot 1.800,00 euro/jaar
- 4.2. Een paritaire werkgroep zal de praktische haalbaarheid nazien van de mogelijkheid om het petroleumpensioen aan te vullen met een eigen bijdrage door en ten laste van de werknemers. Dit geldt voor de werknemers tewerkgesteld op datum van de

inwerkingtreding volgens de conclusies van de werkgroep.

6

5. Fietsvergoeding vanaf 1 januari 2005

Voor wat betreft hoofdstuk 11 of 9 van de CAO inzake individuele loon- en arbeidsvoorwaarden resp voor Arbeiders en Bedienden wat betreft de tussenkomst in de vervoerkosten, worden deze integraal toegepast met dien verstande dat toegevoegd wordt dat de combinatie fietsvervoer met bedrijfsvervoer, een maximum van 15 kilometer (enkel traject) wordt toegepast voor het fietsvervoer. Voor het overige blijft het systeem van concentrische cirkels zoals vroeger overeengekomen, ongewijzigd van toepassing.

6. Funcieclassificatie bedienden

Oprichting van een paritaire werkgroep op sectorniveau tot actualisering en verfijning van de niveaunkenmerken en voorbeeldfuncties van de huidige functieklassen, zonder afbreuk te doen aan de bestaande functieclassificaties op ondernemingsvlak. Het objectief is een aanbeveling te ontwikkelen als input voor de volgende CAO-onderhandelingen van de sector.

7. Innovatiepremie

In het kader van de uitvoering van het ontwerp IPA zich eigen gemaakt door de overheid en de modaliteiten die door deze zullen bepaald worden, wordt in het kader van de gevraagde transparantie mbt dit onderwerp door publicatie van de criteria, procedures, namen van ontvangers van premies, bedragen en identificatie van het project, volgende informatiestroom overeengekomen:

doelgroep van voormelde informatie is de Ondernemingsraad; bij ontstentenis wordt dit het Comité voor Preventie en Bescherming; bij ontstentenis wordt dit de Syndicale afVaardiging.

8. Tiidskrediet

CAO nr. 77 van de NAR blijft toepasselijk met de reeds overeengekomen bijzondere modaliteiten, en wordt vanaf (datum van ondertekening van CAO) aangevuld met volgende modaliteit:

de grens van 5 % wordt opgetrokken naar 6 %

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om een extra inspanning te doen voor werknemers van 50 jaar en ouder.

Bij overstap van een regime van tiidskrediet naar het voltijds brugpensioen wordt één uitzondering gemaakt op de algemeen geldende pro rata toepassing bij deeltijdse arbeid nl.:

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

SW.

door de NAR.

#### 9. CAO nr. 46

Twee bijkomende paragrafen worden toegevoegd aan de CAO's voor arbeiders en bedienden (resp art. 14 en 20):

"De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, wordt geen bijzondere vergoeding toegekend."

"De werknemer die ten minste 53 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 15 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer getrokken heeft tijdens de drie voorgaande maanden."

Een bijkomende paragraaf wordt toegevoegd aan de CAO voor arbeiders (art. 14):

"De arbeider kan vanaf 56 jaar, na 10 jaar ononderbroken ploegenarbeid, een verzoek indienen om dagwerk te bekomen. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de arbeider getrokken heeft tijdens de zes voorgaande maanden."

Een bijkomende vermelding wordt toegevoegd aan de CAO voor bedienden (§1 art. 20):

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

#### 10. Burgerlijke aansprakelijkheid

De ondernemingen zullen het PC 211 6 (zes) maanden na publicatie van de neerlegging van de CAO (inzake individuele loon- en arbeidsvoorwaarden 2005-2006 voor het PC 211) informeren over de wijze waarop de onderneming de problematiek van de wettelijke burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer heeft afgedekt.

#### 11. Koopkracht

PC 117

de uurlonen van 1 januari 2005 worden verhoogd met 0,20 euro  
de uurlonen van 1 januari 2006 worden verhoogd met 0,20 euro

PC 211

Verhoging van het maandloon (basis 13 betalingen per jaar) met 1,15 % met een minimum van 29,32 euro op 1 januari 2005 en met 1,15 % op 1 januari 2006 met een minimum van 29,32 euro.

S.W.

De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om op ondernemingsvlak de bepalingen en de geest van deze CAO om te zetten naar de werknemers met een kaderfunctie, rekening houdend met de specifieke vereisten van deze functies en de bestaande systemen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande afspraken betreffende deze categorie op ondernemingsniveau (dit wordt letterlijk opgenomen in de CAO Bedienden)

PC 117 en 211

Verhoging op 1 januari 2005 van

- de ochtend- en namiddag-ploegentoeslag met 0,50 %
- de nacht-ploegenstoeslag met 1,00 %
- voor de werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld wordt de shiftvergoeding bepaald in art 65 (arbeiders) en art. 27 (bedienden) verhoogd tot 19,38 % (ipv 18,74 %) voor de drie ploegen regeling en 9 % voor de twee ploegen regeling.

## 12. Arbeidsduurvermindering

Vanaf 1 januari 2006, één vrije regionaal cultureel bepaalde vrije dag, te regelen door de OR en betaald op analoge wijze als de PA-dagen.

## 13. Syndicale premie vanaf 2005

Arbeiders:

actieven: 119 euro/jaar of 9,67 euro/maand

bruggepensioneerden: 100 euro/jaar of 8,32 euro/maand

Bedienden

Verhoging van de totale som tot 208.000 euro /jaar

## 14. Overuren

De sociale gesprekspartners van het Paritair Comité voor de petroleum nijverheid (117 en 211) stellen vast dat:

- De NAR nog geen CAO heeft uitgewerkt rond de procedurebeginselen
- De Arbeidswet van 16 maart 1971 nog niet is gewijzigd
- Er onvoldoende duidelijkheid is over de te nemen fiscale maatregelen

Op basis van bovenstaande vaststellingen besluiten zij om de onderhandelingen over arbeidsorganisatie - overuren door te verwijzen naar een Paritaire werkgroep. Deze werkgroep heeft tot doel een sectorale CAO uit te werken rond het thema arbeidsorganisatie - overuren.

Rekening houdend met het ontwerp van IPA dat de regering tot het hare heeft genomen zal de Voorzitter van de Paritaire Comités (117 en 211) de Paritaire Comités in gemeenschappelijke zitting bijeenroepen om toelichting te geven over de nieuwe

wetgeving en zal er onmiddellijk een Paritaire werkgroep opgestart worden. Deze werkgroep zal haar besluiten neerleggen voor 15 september 2005.

Bovenvermelde werkwijze maakt dan ook dat op bedrijfsvlak e.v. CAO's in het kader van de nieuwe regeling over arbeidsorganisatie - overuren pas kunnen afgesloten worden na de beëindiging en besluitvorming van de Paritaire werkgroep.

Bovenstaande afspraken kunnen in geen geval aanleiding geven dat er kan vastgesteld worden dat:

- het overleg over arbeidsorganisatie - overuren zou doorverwezen worden naar het ondernemingsniveau.
- er een ontstentenis zou zijn van een sectorale CAO over arbeidsorganisatie - overuren.

#### 15. Behoud verworven rechten