

**Paritair Comité voor de bedienden uit de petro-
leumnijverheid en -handel**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2005

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2005-
2006

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

Onder "bedienden" worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

Onder "CAO" wordt verstaan : de collectieve arbeidsovereenkomst.

**Commission paritaire pour employés de l'indus-
trie et du commerce du pétrole**

Convention collective de travail du 28 juin 2005

Conditions de salaire et de travail pour les années
2005-2006

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par "employés" on entend : ci-après les employés de sexe masculin et de sexe féminin.

Par "C.C.T.", on entend : la convention collective de travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR. N°
1 1 -07- 2005	0 1 -08- 2005	

75864 Co/EM

HOOFDSTUK II.
Beroepsindeling per categorie

Art. 2. Het begrip "genoten onderwijs" dat op elke trap wordt aangeduid, komt slechts in aanmerking als beoordelingsfactor bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke het algemeen kenmerk van elk dezer categorieën uitmaken. Het staat vast dat de bediende, die thans één der hierna vermelde functies uitoefent, in zijn categorie moet worden opgenomen zonder met de maatstaf "schoolonderricht" rekening te houden.

Art. 3. Voor de indeling van de bedienden in de raffinaderijen wordt er overeengekomen dat de indeling van het technisch personeel per ondernemingen zal worden uitgewerkt op het niveau ervan; zij geldt slechts voor de onderneming waarvoor zij werd uitgewerkt.

Art. 4. De verschillende beroepscategorieën zijn :

§1. Eerste categorie.

a. Normale aanvangsleeftijd : 18 jaar.

b. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1) opgedane kennis welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies te kunnen uitoefenen van het minste niveau welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van overwegend intellectuele aard;

2) correcte uitvoering van een werk van ondergeschikt belang.

c. Bijvoorbeeld :

Bediende die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf-, cijfer- en registratiewerk verricht, steekkaarten bijhoudt, lijsten en staten opmaakt of secundair werk van hetzelfde niveau uitvoert.

CHAPITRE II.
Classification professionnelle par catégorie

Art. 2. La notion des "études accomplies" indiquées à chaque échelon, n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories. Il est établi que l'employé exerçant actuellement une des fonctions définies ci-dessous, doit être inclus dans sa catégorie sans tenir compte du critère "écolage".

Art. 3. Pour le classement des employés dans les raffineries, il est convenu que la classification du personnel technique est élaborée par entreprise à l'échelon de celle-ci; elle ne vaut que pour l'entreprise pour laquelle elle a été faite.

Art. 4. Les différentes catégories professionnelles sont :

§1. Première catégorie.

a. Age de départ normal : 18 ans.

b. Employés dont la fonction est caractérisée par :

1) l'assimilation de connaissance correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisante pour exercer des fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre essentiellement intellectuel;

2) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

c. Par exemple :

Employé exécutant en ordre principal des travaux simples d'écritures, de chiffrages, d'enregistrement, de tenue de fiches, l'établissement de relevés ou d'états ou autres travaux secondaires du même niveau.

Kopiist, typist-kopiist (minder dan 40 woorden per minuut), hulparchivaris.

Copiste, dactylo-copiste (moins de 40 mots à la minute), aide-archiviste.

Huisbewaarder, kantoorjongen, portier, loopjongen, deurwaarder.

Concierge, garçon de bureau, portier, garçon de courses, huissier.

Hulpmagazijnier.

Aide-magasinier.

§2. Tweede categorie.

§2. Deuxième catégorie.

a. Normale aanvangsleeftijd : 18 jaar.

a. Age de départ normal : 18 ans.

b. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

b. Employés dont la fonction est caractérisée par :

1) kennis door onderwijs of praktijk opgedaan, gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door de eerste driejaren van het middelbaar onderwijs;

1) l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les trois premières années de l'enseignement moyen;

2) de uitvoering van eenvoudig, weinig afwisselend werk, waarvoor de verantwoordelijkheid wordt beperkt door een rechtstreeks en bestendig toezicht;

2) l'exécution de travaux simples, peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;

3) een beperkte leertijd voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verkrijgen.

3) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

c. Bijvoorbeeld :

c. Par exemple :

Facturist, houder van secundaire boeken, houder van bestellingboeken, houder van gewone statistieken, van schrifturen, van voorraden.

Facturier, teneur de livres secondaires, teneur de livres de commandes, teneur de statistiques simples, d'écritures, de stocks.

Eenvoudige inbreng van gegevens in de computer.

Entrée simple de données dans l'ordinateur.

Hulptekenaar.

Aide-dessinateur.

Plankopiist.

Copiste de plans.

Verificateur van gewone boekhoudingsdocumenten, opmaking van vervoerborderellen en -documenten (vrachtbrieven).

Vérificateur de documents comptables simples, établissement de bordereaux et documents de transport (lettres de voiture).

Typist (40 woorden per minuut).

Dactylo (40 mots à la minute).

Typist-kopist (meer dan 40 woorden per minuut).

Stenotypist (zonder ervaring, minder dan 100 woorden per minuut in steno en minder dan 40 woorden per minuut met de machine), met hoogstens één jaar dienst in de firma.

Beginnend telefonist.

Receptionist.

Drager (waardenvervoer of koerierdienst).

Bediende die de briefwisseling moet ontvangen en verzenden.

Bediende van een vliegveld belast met de bevoorradingszorg onder toezicht van een bediende van de hogere rang.

Bediende die de kaaiverzender van een hogere rang helpt.

Pointeur van het verkeer belast met de betrekkingen met de spoorwegen voor het inkomen en uitgaan van de koopwaren (moet het stationeren van het rollend materiaal in de fabriek controleren en de betwistingen, mankementen en averijen vaststellen).

Bediende tewerkgesteld aan speciale machines welke een opleiding en een goede training vergen.

Magazijnier (leeggoed, gevulde verpakkingen).

Hulplaborant.

Autobestuurder.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld, al de bedienden waarvan de functies, bij analogie, beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§3. Derde categorie.

a. Normale aanvangsleeftijd: 25 jaar.

Dactylo-copiste (plus de 40 mots par minute).

Sténodactylo (non expérimenté, de moins de 100 mots par minute en sténo et moins de 40 mots par minute à la machine) avec maximum d'un an de service dans la firme.

Téléphoniste débutant.

Réceptionniste.

Porteur (transport valeurs ou service courrier).

Employé chargé de la réception et de l'expédition du courrier.

Employé de plaine d'aviation chargé du ravitaillement, sous contrôle d'un employé de l'échelon supérieur.

Employé aidant l'expéditeur de quai de l'échelon supérieur.

Pointeur de mouvements chargé des rapports avec les chemins de fer pour l'entrée et la sortie des marchandises (doit assurer le contrôle de stationnement du matériel roulant dans l'usine et constater les litiges, manquants et avaries).

Employé occupé sur machines spéciales, exigeant un apprentissage et un bon entraînement.

Magasinier (emballages vides, remplis).

Aide-laborant.

Chauffeur de voiture.

Sont également classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-devant définies à titre d'exemples.

§3. Troisième catégorie.

a. Age de départ normal : 25 ans.

b. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- 1) een praktische vorming, gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledige middelbare studies of door lager middelbaar onderwijs, aangevuld hetzij door een beroepsopleiding, hetzij door een vakbekwaming door middel van stages, hetzij door het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen;
- 2) een zelfstandig afwisselend uitvoeringswerk, dat gewoonlijk initiatief en redenering vereist van degene die het uitvoert en bovendien verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

c. Bijvoorbeeld :

Bediende belast met een binnentaak welke in de tweede categorie voorkomt en die zich insgelijks met buitenpubliciteit inlaat.

Bediende belast met het opstellen van brieven waarvoor een goede praktijk inzake handelsbriefwisseling noodzakelijk is, evenals met het voeren van telefonische contacten met de klanten en de buitendiensten, de berekening van de prijzen met het oog op de aanbiedingen welke hij opmaakt of ontvangt, de studie van sommige eenvoudige betwistingen teneinde voorstellen van antwoord op te maken.

Handelsvertaler.

Bediende belast met de berekening en de onderverdeling van de lonen en de gebeurlijke uitbetaling ervan (sociale verzekeringen, kinderbijslagen, betaald verlof, fiscale afhoudingen, enz).

Bediende die rekeningen bijhoudt van de klanten, leveranciers en banken, waarvoor goede begrippen van handels- of nijverheidsboekhouding noodzakelijk zijn.

Bedienaar van telex of gelijkaardige apparatuur (telex).

Codificeerder van boekhouding.

b. Employés dont la fonction est caractérisée par :

- 1) une formation pratique équivalente à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études d'enseignement moyen inférieur, complétées ou bien par les études professionnelles spécialisées, ou bien par l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages, ou encore par l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
- 2) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement, de la part de celui qui exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

c. Par exemple :

Employé chargé d'une besogne intérieure reprise dans la deuxième catégorie et s'occupant également de la publicité extérieure.

Employé chargé de rédiger des lettres nécessitant une bonne pratique de la correspondance commerciale, et d'avoir des contacts téléphoniques avec la clientèle et les services extérieurs, de calculer des prix en vue des offres qu'il établit ou qu'il reçoit, d'étudier certains litiges simples en vue de faire des propositions de réponse.

Traducteur commercial.

Employé chargé du calcul et de la ventilation des salaires et effectuant éventuellement la paie (assurances sociales, allocations familiales, congés payés, retenues fiscales, etc.).

Employé qui tient les comptes des clients, fournisseurs, banques, nécessitant de bonnes notions de comptabilité commerciale ou industrielle.

Opérateur télex ou appareils similaires (télécopieur).

Codificateur comptable.

Bediende die de **schrifturen** bijhoudt en voorraden en overdrachten controleert.

Employé occupé à la tenue des écritures et contrôle stocks et transferts.

Kassier, hulpboekhouder, onder meer belast met het opmaken van de facturen waarvoor onderscheidingsvermogen en/of het bijhouden van de rekeningen-courant noodzakelijk zijn.

Caissier, aide-comptable, chargé notamment de l'établissement des factures nécessitant un travail de discernement et/ou de la tenue des comptes courants.

Verzender per spoor of langs de baan, maakt alle binnenlandse en internationale vrachtbrieven op, verzekert er zich van dat deze documenten zijn opgemaakt volgens de voorschriften, met gebeurlijke aanduidingen van de te volgen weg, tegen het laagste tarief, en dat de onontbeerlijke tol- en uitvoerbescheiden er bijgevoegd zijn.

Expéditeur par fer ou par route, établit toutes les lettres de voiture intérieures et internationales, s'assure que ces documents sont établis selon les prescriptions, avec indication éventuelle du parcours, au tarif le plus réduit, et sont accompagnés des documents de douane et d'exportation indispensables.

Typist (dictafoon).

Dactylo (machine à dicter).

Stenotypist (100 woorden per minuut in steno, 40 woorden per minuut met de machine).

Sténodactylo (100 mots par minute en sténo, 40 mots par minute à la machine).

Telefonist.

Téléphoniste.

Verpleger (A2).

Infirmier (A2).

Kaai-expediteur die, naast de bediende van de vorige rang, op de kaai nagaat, de verpakking naziet, gebeurlijk **mankementen** en verliezen vaststelt, zich er van verzekert dat de overslag en de doorvoer **normaal** verloopt.

Expéditeur de quai qui, en plus de l'employé de l'échelon précédent, vérifie à quai, s'assure du conditionnement des colis, constate éventuellement manquants et coulages, s'assure que le transbordement et le transport en transit s'effectuent normalement.

Bediende van de aankoopdienst.

Employé du service d'achat.

Depotbediende : belast onder meer met de organisatie van de vrachtvervoerdienst.

Employé de dépôt : chargé entre autres de l'organisation du service de camionnage.

Tankpeiler, na een stage van twee jaar in het beroep, rekening gehouden met de aard van het werk bestaande onder meer in :

Jaugeur tanks, après un stage de deux ans dans la profession, compte tenu de la nature du travail, consistant notamment à :

- a) de tanks aan boord van de schepen en/of lichten, alsmede de tanks aan wal peilen ;
- b) al de er **mede** in verband staande berekeningen uitvoeren om de verschillende bescheiden op te **maken**, onder meer voor de toldienst en de boekhouding van de onderneming.

- a) jauger les tanks à bord des navires et/ou allèges, ainsi que les tanks terrestres ;
- b) effectuer tous les calculs s'y rapportant en vue de l'établissement des différents documents, notamment pour la douane et la comptabilité de l'entreprise.

Laborant : technisch bediende (A2), moet op de hoogte zijn van en in staat zijn het merendeel der analyses betreffende de petroleumnijverheid te verrichten. Hij moet verslagen over uitslagen van analyses, berekeningen van analyses opmaken. Hij werkt niettemin onder toezicht van een analist-laborant of van een scheikundige.

Hoofdmagazijnier.

Bediende belast met de inspectie van de pompen, zowel in de distributie als in de raffinage.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld, al de bedienden waarvan de functies bij analogie beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§4. Vierde categorie A.

a. Normale aanvangsleeftijd : 27 jaar.

b. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- 1) een gelijkwaardige vorming aan deze welke wordt verkregen door volledige middelbare studies aangevuld door gespecialiseerde hogere studies van het korte type;
- 2) een beperkte tijd om zich in te werken;
- 3) meer afwisselend zelfstandig werk, dat een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidsbesef eist vanwege diegene die het uitvoert;
- 4) bekwaamheid om :
 - 1° al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren;
 - 2° al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de voorgaande rangen.

c. Bijvoorbeeld :

Laborant : employé technique (A2) doit être au courant et à même de faire la plupart des analyses concernant l'industrie pétrolière. Il doit établir des rapports des résultats d'analyses, calculs d'analyses. Son travail reste néanmoins sous contrôle d'un analyste-laborant ou chimiste.

Magasinier en chef.

Employé chargé de l'inspection des pompes, tant en distribution qu'en raffinage.

Sont également classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent par analogie, aux fonctions ci-dessus décrites.

§4. Quatrième catégorie A.

a. Age de départ normal : 27 ans.

b. Employés dont la fonction est caractérisée par :

- 1) une formation au moins égale à celle que donnent en sus des études moyennes complètes, des études supérieures spécialisées de type court;
- 2) un temps limité d'assimilation;
- 3) un travail autonome, plus diversifié, exigeant de la part de celui qui l'exécute, une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens de ses responsabilités;
- 4) la possibilité :
 - 1° d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité;
 - 2° de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, avec l'aide éventuelle des employés des échelons précédents.

c. Par exemple :

Handelsboekhouder, bediende belast met de omzetting van al de handelsverrichtingen in boekhouding, zo samen te stellen en te verzamelen om er het volgende te kunnen uithalen : balansen, ramingen der kasmiddelen, enz.

Eerst-verantwoordelijk opsteller van de technische, administratieve of commerciële dienst.

Commerciële of verkoopsassistent.

Technisch vertaler.

Handelsvertaler (ander werk dan briefwisseling).

Helper computerprogrammeur.

Beginnend computerprogrammeur.

Eerste computeroperateur.

Eerste codificeerder van de boekhouding.

Steno-typist-secretaris, bekwaam om 100 woorden per minuut in steno en 40 woorden per minuut met de machine te schrijven, die brieven kan opstellen op eenvoudige aanwijzingen van zijn chef of van de directie en die sommige werken kan voorbereiden.

Bediende belast met kwesties van vervoer, fiscaliteit, verzekering, betwiste gevallen en beheer van onroerende goederen.

Eerst-verantwoordelijk bediende van de dienst "vrachtvervoer" (dispatcher), die werkelijk deze dienst leidt, gebeurlijk bijgestaan door één of verscheidene bedienden van de voorgaande rang.

Bediende die de exploitatiekosten en de bewegingen van de lichters controleert.

Toldeclarant, verantwoordelijk voor de declaraties, zegels, vergunningen, enz., het houden van boeken, zeeschepen, lichters, uitvoer.

Comptable commercial, employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer : balances, prévisions de trésorerie, etc.

Rédacteur principal d'un service technique, administratif ou commercial.

Assistant commercial ou de vente.

Traducteur technique.

Traducteur commercial (autre travail que le courrier).

Aide programmeur ordinateur.

Programmeur ordinateur débutant.

Premier opérateur-ordinateur.

Premier codificateur comptable.

Sténo-dactylographe-secrétaire, capable d'écrire 100 mots par minute en sténo et 40 mots par minute à la machine, pouvant rédiger les lettres sur simples indications de son chef ou de la direction pouvant se charger de la préparation de certains travaux.

Employé chargé des questions de transport, de fiscalité, d'assurance, de contentieux et d'administration immobilière.

Employé principal du service camionnage" (dispatcher), dirigeant effectivement ce service, éventuellement assisté par un ou plusieurs employés de l'échelon précédent.

Employé au contrôle des frais d'exploitation et du mouvement des allèges.

Déclarant en douane responsable pour déclarations, timbres, licences, etc., tenue de livres, bateaux de mer, allèges, exportation.

Analist-laborant : **houder** van een wettelijk diploma van een technische school van de hogere graad; **ofwel** in de **petroleumnijverheid** een lange praktijk en ervaring (4 jaren) hebben. Moet zelfstandig al de analyses betreffende de petroleumnijverheid kunnen verrichten, bijvoorbeeld : **verhoudingscijfer** diesel, viscositeit, zuurgehalte, as, **afval** koolstof, gomgehalte, destillatie, calorisch vermogen, zwavelgehalte en een voortdurende **controle** over de aan gang zijnde fabricage.

Uitvoeringstekenaar.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld al de bedienden waarvan de functies, bij analogie beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§5. Vierde categorie B.

a. Normale aanvangsleeftijd : 27 jaar.

b. Bedienden die aan de maatstaven van categorie 4A beantwoorden en één der hierna vermelde functies uitoefenen.

Eerstverantwoordelijk bediende van de **administratieve**, **commerciële** of boekhoudingsdiensten.

Bediende met een uitgebreide theoretische en professionele **kennis** en die verantwoordelijk is voor de goede uitvoering van de taken welke op zijn dienst rusten : heeft rechtstreeks gezag over één of **meer** bedienden van de lagere rangen.

Geschoolde tolagent.

Bediende die verantwoordelijk is voor het onderhoud en het herstellen van tankwagens, lichters (gebeurlijke verhuring, geschillen met de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, berekening van de kosten der herstelling, arbeidskrachten en grondstoffen).

Eerste technische vertaler.

Analyste-laborant : possédant un diplôme officiel d'une école technique du degré supérieur, ou bien ayant une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie pétrolière. Doit pouvoir effectuer indépendamment toutes les analyses concernant l'industrie pétrolière, par exemple, indice diesel, viscosité, degré d'acidité, cendres, résidus carbone, teneur en gomme, fractionnement, pouvoir calorifique, teneur en soufre, et un contrôle courant de la fabrication en cours.

Dessinateur d'exécution.

Sont également classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-dessus décrites.

§5. Quatrième catégorie B.

a. Age de départ normal : 27 ans.

b. Employés répondant aux critères de la catégorie 4A et exerçant une des fonctions reprises ci-dessous.

Employé principal du service administratif, commercial ou comptable.

Employé ayant des connaissances théoriques et professionnelles étendues et assumant la responsabilité de la bonne exécution des besognes incombant à son service : a autorité directe sur un ou plusieurs employés des échelons inférieurs.

Agent qualifié en douane.

Agent responsable de l'entretien, des réparations de wagons-citernes, allèges (éventuellement location, litiges avec la Société nationale des chemins de fer belge, calcul des frais de réparation, main-d'oeuvre et matières).

Premier traducteur technique.

Handelsafgevaardigde die de klanten bezoekt en handelsvertegenwoordiger. Na twee jaar stage in de functie. Zo hun bezoldiging geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, genieten zij de minimumwaarborg van jaarlijkse inkomsten, gelijk aan deze van de categorie 4B, op voorwaarde dat zij hun functie full-time voor dezelfde werkgever uitoefenen.

Verpleger, houder van een diploma A1.

Maatschappelijk assistent (A1).

Scheikundige : moet in bezit zijn van een diploma van een vak- of nijverheidsschool van de hogere graad, of moet een lange praktijk en ervaring (4 jaren) in de nijverheid hebben, moet de algemene gang van een fabriek kennen en alle analyses verrichten die haar aanbelangen. Hij is verantwoordelijk voor de uitslagen van de analyses welke zijn laboratorium verlaten. Hij heeft één of meer bedienden onder zijn bevelen. Hij maakt de uitslagen van de analyses op en ondertekent ze. Hij verricht ook ingewikkelder opzoekingen en proefnemingen, zoals de bepaling van het octaan- en cetanaantal, de vacuumdestillatie, enz.

Projecttekenaar.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld, al de bedienden waarvan de functies bij analogie beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§6. Ondercategorie 4B+.

a. Normale aanvangsleeftijd : 27 jaar.

b. Bedienden met een opleidingsniveau van het hoger onderwijs (onder andere industriële ingenieurs) die een bepaalde verantwoordelijkheid over andere uitvoerende bedienden dragen. (notie meesterschapspersoneel). Het gaat om bedienden die hun technische kennis kunnen overdragen op andere en minder ervaren werknemers uit dezelfde diensten. Zij vervullen aldus een bepaalde rol van "coaching", kunnen procedures uitschrijven, hebben een grote mate van zelfstandigheid, zijn in staat hun chef te vervangen en doen dit ook.

Délégué commercial visitant la clientèle et représentant de commerce. Après deux ans de stage dans la fonction. Au cas où leur rémunération consiste entièrement ou partiellement en commissions, ils bénéficient d'une garantie minimum de revenus annuels égaux à ceux de la catégorie 4B, à condition d'exercer leur fonction full-time pour le même employeur.

Infirmier possédant un diplôme A1.

Assistant social (A1).

Chimiste : doit être porteur d'un diplôme officiel d'une école professionnelle ou industrielle du degré supérieur, ou doit avoir une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie, doit connaître le fonctionnement général d'une usine et effectuer toutes les analyses qui la concernent. Il a la responsabilité des résultats d'analyses qui quittent son laboratoire. Il supervise un ou plusieurs agents. Il établit les résultats d'analyses et les signe. Il effectue aussi des recherches et essais plus compliqués, comme la détermination d'un nombre octane, cétane, fractionnement sous vide, etc.

Dessinateur projeteur.

Sont également classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-dessus définies à titre d'exemples.

§6. Sous-catégorie 4B+.

a. Age de départ normal : 27 ans.

b. Employés ayant un niveau de formation de l'enseignement supérieur (entre autres ingénieur industriel) qui assume certaines responsabilités concernant d'autres employés d'exécution. (Notion de personnel de maîtrise). Il s'agit d'employés qui sont capables de transmettre leurs connaissances techniques à d'autres travailleurs moins expérimentés du même service. Ils exercent ainsi un certain rôle de "coaching", peuvent établir des procédures, ont un grand degré d'indépendance, sont capables de remplacer leurs chefs et le font.

c. Het gaat om volgende functies na minimum 2 jaar anciënniteit hierin :

Console-operators (schermbedienden) in de raffinage.

Supervisors onderhoud (eerste lijn), in de raffinage.

Operationele supervisors in de raffinage.

Inspecteurs technische diensten (verkoopsnet).

Sergeanten brandweer.

Veiligheidsbeambten.

Labotechnologen die hoogwaardige specialisaties (zoals bijvoorbeeld gas-chromatologie) beheersen en in staat zijn om niet-routinematige analyses te verrichten, en zelfstandig optreden.

Ervaren computer-programmeur.

Analistprogrammeur.

Computer operations assistant of ploegleider informaticadienst.

Assistent personeelszaken.

Board secretaries (secretaresse van het bedrijfs-hoofd).

Kunnen desgevallend, mede gelet op de interne bedrijfsclassificatie, door de werkgever in deze ondercategorie ingedeeld worden, sommige bedienden waarvan functies, bij analogie, nauw verwant zijn met bovengenoemde voorbeelden, en die beantwoorden aan de algemene voorwaarden van de ondercategorie 4B+.

d. De loonschaal van ondercategorie 4B+ zal steeds overeenstemmen met deze van de categorie 4B verhoogd met 5 pct., welke ook de vorm zij waar- onder de latere programmatieverhogingen zullen plaatsvinden.

c. Cela concerne les fonctions suivantes, après minimum 2 ans d'ancienneté dans celles-ci :

Console-operators (employés d'écrans) dans le raffinage.

Superviseurs entretien (première ligne) dans le raffinage.

Superviseurs opérationnels dans le raffinage.

Inspecteurs des services techniques (réseaux de ventes).

Sergents service incendie.

Agents de sécurité.

Labotechnologistes maîtrisant des spécialités hautement qualifiées (telles que par exemple la chromatologie des gaz) et qui sont capables d'effectuer des analyses non routinières, et qui agissent de façon autonome.

Programmeur-ordinateur expérimenté.

Analyste-programmeur.

Computer operations assistant ou chef d'équipe du service informatique.

Assistant du service personnel.

Board secretaries (secrétaire du chef d'entreprise).

Peuvent, le cas échéant, en particulier eu égard à la classification interne de l'entreprise, être classés par l'employeur dans cette sous-catégorie, certains employés dont les fonctions s'apparentent de près aux exemples susdits, et qui répondent aux conditions générales de la sous-catégorie 4B+.

d. Le barème de la sous-catégorie 4B+ correspondra toujours à celui de la catégorie 4B, augmenté de 5 p.c., quelle que soit la forme que prendront les augmentations de programmation ultérieures.

§7. De bestaande gunstigere bedrijfsloonschalen zullen niet in het gedrang komen door bovenstaande conventionele bepalingen.

Artikel 5. Mededeling over de categorie

Bij het begin van ieder jaar is de werkgever ertoe verplicht aan de bediende schriftelijk de categorie mee te delen, welke met de tussen de partijen bedongen loonvoorwaarden overeenstemt. Deze verplichting geldt ook bij iedere categoriewijziging.

Artikel 5 bis.

Oprichting van een Paritaire Werkgroep op sector-niveau tot actualisering en verfijning van de niveaumenken 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. Les barèmes d'entreprise existants plus favorables ne seront pas affectés par les dispositions conventionnelles ci-dessus.

Article 5. Communication de la catégorie

Au début de chaque année, l'employeur est tenu de communiquer par écrit à l'employé la catégorie qui correspond aux conditions salariales convenues entre les parties. Cette obligation est également d'application lors de tout changement de catégorie.

Article 5bis

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.

HOOFDSTUK III.

Lonen, bijzondere voorwaarden en vergoedingen

Afdeling 1. Lonen

Art. 6. De hierna bepaalde loonschalen, van toepassing op het **mannelijk** en vrouwelijk personeel, maken een sectoraal minimum uit. Zij **laten** de werkgevers de nodige ruimte tot het erkennen van de respectieve verdiensten van de bedienden die gelijkwaardige functies **vervullen**.

Art. 7. § 1. Op 1 januari 2005 worden de sectorale minima loonschalen verhoogd met 1,15 procent met een minimum van 29,32 euro (13 betalingen per jaar)

§ 2. Bijgevolg zijn vanaf 1 januari 2005 de volgende minima loonschalen van toepassing, geldig voor de indexschijf :

111,55-113,78-116,06

bepaald als volgt in euro:

CHAPITRE III.

Salaires, conditions spéciales et indemnités

Section 1. Salaires

Art. 6. Les barèmes de salaires applicables au personnel masculin et féminin, définis ci-après, constituent des minimums au niveau du secteur. Ils laissent toute latitude aux employeurs pour reconnaître les mérites respectifs des employés assumant des fonctions équivalentes.

Art. 7. §1. Au 1^{er} janvier 2005, les barèmes minima sectoriels sont augmentés de 1,15 pourcent avec un minimum de 29,32 euros (base 13 paiements par an).

§ 2. Dès lors, les barèmes minima valables pour la tranche d'indice à partir du 1^{er} janvier 2005 sont :

sont fixés comme suit en euro :

1° Betaalbaar 14 keer perjaar :

1° Payables 14 fois par an :

Age (ans) Leeftijd (jaar)	Catégorie - Categorie					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 p.c./pct.
18	1.739,50	1.775,72				
19	1.745,40	1.781,61				
20	1.751,32	1.787,53	1.877,10			
21	1.757,29	1.793,43	1.883,02	1.976,06	2.127,02	2.233,37
22	1.784,58	1.824,61	1.919,43	2.017,28	2.172,43	2.281,05
23	1.811,91	1.855,04	1.955,53	2.059,13	2.218,78	2.329,72
24	1.840,43	1.886,06	1.992,19	2.100,94	2.265,83	2.379,12
25	1.866,72	1.916,56	2.028,44	2.142,77	2.312,29	2.427,90
26	1.894,07	1.947,37	2.065,13	2.185,04	2.359,21	2.477,17
27	1.921,32	1.978,34	2.102,09	2.227,43	2.406,55	2.526,88
28	1.948,13	2.009,02	2.139,29	2.271,37	2.454,36	2.577,08
29	1.975,63	2.040,03	2.176,12	2.314,33	2.501,94	2.627,04
30	2.003,10	2.071,38	2.213,33	2.357,62	2.549,35	2.676,82
31	2.030,32	2.102,29	2.251,76	2.400,84	2.596,94	2.726,79
32	2.057,78	2.133,76	2.289,91	2.444,93	2.644,49	2.776,71
33	2.085,25	2.165,15	2.327,87	2.488,55	2.692,08	2.826,68
34	2.112,70	2.173,27	2.366,21	2.532,57	2.739,99	2.876,99
35	2.140,16	2.182,12	2.402,00	2.576,21	2.787,43	2.926,80
36		2.190,33	2.428,80	2.620,00	2.834,57	2.976,30
37		2.198,97	2.453,00	2.663,84	2.882,35	3.026,47
38		2.207,79	2.477,81	2.694,19	2.915,78	3.061,57
39		2.216,98	2.502,48	2.723,49	2.949,25	3.096,71
40		2.226,20	2.527,02	2.753,12	2.982,78	3.131,92
41		2.235,13	2.551,43	2.782,98	3.015,99	3.166,79
42		2.244,21	2.576,00	2.812,81	3.049,41	3.201,88
43		2.279,11	2.600,80	2.842,34	3.083,25	3.237,41
44		2.313,73	2.625,17	2.872,23	3.116,43	3.272,25
45		2.322,73	2.649,73	2.902,17	3.149,64	3.307,12
46		2.332,48	2.674,45	2.931,73	3.183,57	3.342,75
47		2.341,41	2.698,97	2.961,45	3.216,59	3.377,42
48		2.351,02	2.723,27	2.986,67	3.245,65	3.407,93
49		2.360,74	2.740,94	3.012,64	3.274,52	3.438,25
50		2.370,59	2.758,38	3.037,07	3.303,48	3.468,65
51		2.380,46	2.775,87	3.062,53	3.332,62	3.499,25
52		2.390,15	2.793,47	3.087,81	3.361,40	3.529,47
53		2.399,87	2.810,70	3.107,40	3.382,91	3.552,06
54		2.409,55	2.827,82	3.126,93	3.404,09	3.574,29
55		2.419,24	2.844,94	3.146,56	3.425,66	3.596,94
56		2.428,94	2.862,05	3.166,10	3.446,95	3.619,30
57		2.438,63	2.879,18	3.185,63	3.468,44	3.641,86

2° Betaalbaar 13 keer perjaar :

2° Payables 13 fois par an :

Age (ans) Leeftijd (jaar)	Categorie - Categorie					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 p.c./pct.
18	1.873,31	1.912,31				
19	1.879,66	1.918,66				
20	1.886,04	1.925,03	2.021,49			
21	1.892,47	1.931,39	2.027,87	2.128,06	2.290,64	2.405,17
22	1.921,86	1.964,96	2.067,08	2.172,46	2.339,54	2.456,52
23	1.951,29	1.997,74	2.105,95	2.217,52	2.389,46	2.508,93
24	1.982,00	2.031,14	2.145,44	2.262,55	2.440,12	2.562,13
25	2.010,31	2.063,99	2.184,47	2.307,60	2.490,16	2.614,67
26	2.039,77	2.097,17	2.223,99	2.353,12	2.540,69	2.667,72
27	2.069,11	2.130,52	2.263,79	2.398,77	2.591,67	2.721,25
28	2.097,99	2.163,56	2.303,85	2.446,09	2.643,16	2.775,32
29	2.127,60	2.196,96	2.343,51	2.492,35	2.694,40	2.829,12
30	2.157,18	2.230,72	2.383,59	2.538,97	2.745,45	2.882,72
31	2.186,50	2.264,00	2.424,97	2.585,52	2.796,70	2.936,54
32	2.216,07	2.297,89	2.466,06	2.633,00	2.847,91	2.990,31
33	2.245,65	2.331,70	2.506,94	2.679,98	2.899,16	3.044,12
34	2.275,22	2.340,44	2.548,23	2.727,38	2.950,76	3.098,30
35	2.304,79	2.349,98	2.586,77	2.774,38	3.001,85	3.151,94
36		2.358,82	2.615,63	2.821,54	3.052,61	3.205,24
37		2.368,12	2.641,69	2.868,75	3.104,07	3.259,27
38		2.377,62	2.668,41	2.901,43	3.140,07	3.297,07
39		2.387,52	2.694,98	2.932,99	3.176,11	3.334,92
40		2.397,45	2.721,41	2.964,90	3.212,22	3.372,83
41		2.407,06	2.747,69	2.997,05	3.247,99	3.410,39
42		2.416,84	2.774,15	3.029,18	3.283,98	3.448,18
43		2.454,43	2.800,86	3.060,98	3.320,42	3.486,44
44		2.491,71	2.827,11	3.093,17	3.356,15	3.523,96
45		2.501,40	2.853,56	3.125,41	3.391,92	3.561,52
46		2.511,90	2.880,18	3.157,25	3.428,46	3.599,88
47		2.521,52	2.906,58	3.189,25	3.464,02	3.637,22
48		2.531,87	2.932,75	3.216,41	3.495,32	3.670,09
49		2.542,33	2.951,78	3.244,38	3.526,41	3.702,73
50		2.552,94	2.970,56	3.270,69	3.557,59	3.735,47
51		2.563,57	2.989,40	3.298,11	3.588,98	3.768,43
52		2.574,01	3.008,35	3.325,33	3.619,97	3.800,97
53		2.584,47	3.026,91	3.346,43	3.643,13	3.825,29
54		2.594,90	3.045,34	3.367,46	3.665,94	3.849,24
55		2.605,34	3.063,78	3.388,60	3.689,17	3.873,63
56		2.615,78	3.082,21	3.409,65	3.712,10	3.897,71
57		2.626,22	3.100,66	3.430,68	3.735,24	3.922,00

Noot :

Note:

a) **normale beginleeftijd:**

a) **âge de départ normal:**

b) raffinaderijpremie: 0,5499 EUR per uur.

b) prime de raffinage : 0,5499 EUR par heure.

Art. 7 bis.

Op 1 januari 2006, worden de sectorale minima loonschalen verhoogd met 1,15 procent met een minimum van 29,32 euro (13 betalingen per jaar).

Art. 7bis

Le salaire mensuel minimal du secteur est augmenté au 1er janvier 2006 de 1,15 % avec un minimum de 29,32 euro (13 mensualités/an)

Art. 7 ter. Voor de bedienden geklasseerd in de categorieën, maar boven **barema** betaald: de verhoging van art. 7 § 1 et art. 7bis wordt berekend op het baremagedeelte van hun wedde, voor **alle** conventionele categorieën en voor **alle** leeftijden.

Art. 7ter. Pour les employés classés en catégorie et rémunérés au-delà du barème : l'augmentation de l'art. 7 § 1 et de l'art. 7bis est calculée sur la partie **barémique** de leurs appointements, pour toutes les catégories conventionnelles et à tous les âges.

Art. 7 quater.

De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om op ondernemingsvlak de bepalingen en de geest van deze CAO om te zetten, voor wat betreft Artikel 7 en Artikel 7bis., naar de werknemers met een kader-functie, 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.

Art. 7quater

Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente CCT concernant le point 7 et 7bis en faveur des travailleurs occupant une fonction cadre avec prise en considération des exigences spécifiques à ces emplois et des systèmes existant, et sans renoncer aux accords existant pour cette catégorie au niveau de l'entreprise

Artikel 7quinquies. Bescherming van het loon: vermeldingen op de loonafrekening en mededelingen.

De afrekening die aan de bediende bij elke definitieve betaling van het loon overhandigd wordt, moet de volgende gegevens bevatten:

- 1° naam en adres van de werkgever;
- 2° naam en **voornaam** van de bediende of inschrijvingsnummer van deze laatste bij de werkgever;
- 3° **periode** waarop de afrekening betrekking heeft;
- 4° brutomaandloon;
- 5° andere elementen van het loon, te weten: overuren en premies;
- 6° inhoudingen voor de sociale zekerheid;
- 7° contractuele inhoudingen;
- 8° bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
- 9° belastbaar bedrag;
- 10° bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving);
- 11° bedragen **vrijgesteld** van belastingen;
- 12° af te trekken bedragen (overdracht van een beslag op loon, boeten), zo nodig in **bijlage** gedetailleerd te vermelden;
- 13° netto te betalen bedrag in **speciën**.

Afdeling 2. Bijzondere voorwaarden

Artikel 8.

Datum van de **jaarlijkse** verhoging wegens overschrijding van de leeftijd per categorie:

- Voor de bedienden geboren tussen 1 **april** en 30 **september**, wordt de verhoging wegens overschrijding van de leeftijd in de **categorie** toegekend op de hier-tussen vallende 1ste juli.
- Voor de bedienden geboren tussen 1 oktober en 31 **maart**, wordt de verhoging wegens overschrijding van de leeftijd in de **categorie**, toegekend op de ertussen vallende 1ste januari.

Art. 9. De bedienden die slechts een gedeelte van het jaar in een maatschappij hebben gewerkt, krijgen een **extra-toelage** in verhouding tot het aantal maanden dienst in de loop van het jaar.

Article 7quinquies. Protection de la rémunération : mentions sur le décompte

Le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération doit contenir les renseignements suivants :

- 1° nom et adresse de l'employeur
- 2° nom et prénom de l'employé ou numéro matricule de ce dernier chez l'employeur
- 3° période à laquelle se rapporte le décompte
- 4° rémunération mensuelle brute
- 5° autres éléments de la rémunération, à savoir : heures supplémentaires et primes
- 6° retenues pour la sécurité sociale
- 7° retenues contractuelles
- 8° sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale
- 9° montant imposable
- 10° montant du précompte professionnel (législation fiscale)
- 11° sommes non imposables
- 12° montant à déduire (cession et saisie de la rémunération, amendes), si nécessaire à détailler en annexe
- 13° montant net à payer en espèces.

Section 2. Conditions spéciales

Article 8

Date des augmentations annuelles de progression d'âge dans la catégorie

- Pour les employés nés entre le 1er avril et le 30 septembre, l'augmentation de progression d'âge dans la catégorie sera accordée le 1er juillet de l'année en cours.
- Pour les employés nés entre le 1er octobre et le 31 mars de l'année suivante, l'augmentation de progression d'âge dans la catégorie sera accordée le 1er janvier de celle-ci.

Art. 9. Les employés qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année dans une société, reçoivent une gratification proportionnelle au nombre de mois de service prestés dans le courant de cette année.

Art. 10. Aan de bediende, die in dienst van een firma is getreden na de normale **aanvangsleeftijd** van zijn klasse, wordt het **aanvangsminimum** toegekend van de klasse waarin hij wordt opgenomen.

Het minimum dat met de **leeftijd** van de bediende overeenstemt **moet** evenwel progressief worden bereikt en dit uiterlijk één jaar na de indiensttreding, op voorwaarde dat hij in de uitoefening van zijn functies volledig **voldoening geeft**.

Art. 11. Bediende die van de ene naar een andere klasse overgaat.

De bediende **bekomt onmiddellijk** de schaal eigen aan zijn **nieuwe functie**, **wanneer** hij naar een hogere klasse overgaat.

Art. 12. Vervanging in hogere functie

Aan "**baremabedienden**" die tijdelijk, op volwaardige wijze een andere "**baremabediende**" in hogere functie vervangen gedurende een ononderbroken **periode** van minimum 6 weken, wordt een loontoeslag van 8 pct. betaald, gedurende deze zelfde **periode**, zonder dat dit **mag** leiden tot een hoger loon dan dit van de vervangen persoon, bij gelijke leeftijd.

Art. 13. Jobstudenten

Het loon van de jobstudent wordt bepaald op 85 pct. van de brutowedde van de **categorie** waarin hij tewerkgesteld wordt, overeenstemmend met zijn leeftijd.

Art. 10. A l'employé, entré au service d'une firme après l'âge de départ normal de sa catégorie, il est octroyé le minimum prévu au départ de la catégorie dans laquelle il est admis.

Toutefois, le minimum correspondant à l'âge de l'employé est atteint progressivement et au plus tard un an après l'entrée en service, à condition qu'il donne entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

Art. 11. Employé passant d'une catégorie à une autre.

L'employé bénéficie immédiatement du barème inhérent à la nouvelle fonction, en cas de passage dans une catégorie supérieure.

Art. 12. Remplacement dans une fonction supérieure

Aux employés "**barémiques**" qui, temporairement, remplacent parfaitement un autre employé "**barémique**" dans une fonction supérieure pendant une période ininterrompue d'au moins 6 semaines, il sera accordé, pendant la même période, un complément de rémunération de 8 p.c, sans que ceci puisse mener à une rémunération supérieure à celle de la personne remplacée, à âge égal.

Art. 13. Etudiants travailleurs

La rémunération de l'étudiant travailleur est fixée à 85 p.c. du traitement brut de la catégorie dans laquelle il est occupé, correspondant à son âge.

Artikel 14. Startbaanovereenkomsten.

§1 Alle bestaande verbintenissen (betaling aan 100%) op ondernemingsniveau inzake werknemers verbonden met een startbaanovereenkomst, **blijven** behouden.

§2 In de bedrijven waar geen 100% uitbetaald wordt aan startbaners moet 100% worden uitbetaald zodra deze werknemers effectieve taken opnemen.

Artikel 15. Afdankingen.

De Ondernemingsraden of, bij hun ontstentenis, de syndicale afvaardigingen, worden periodiek op de hoogte gehouden over het personeelsbeleid, inzonderheid in verband met de afdankingen, welke tijdens een bepaalde periode hebben plaats gehad.

Artikel 15 bis. Afdanking en wederaanwerving

Zonder aan het beginsel van het gezag van de werkgever afbreuk te doen en teneinde binnen het raam van de economische mogelijkheden van de onderneming, de stabiliteit van de tewerkstelling te verzekeren, is het wenselijk dat de eventuele afdankingen geschieden met inachtneming van zekere billijkheidsregels.

Er wordt aanbevolen bij afdankingen, die het gevolg zouden zijn van bijzondere economische omstandigheden, een prioriteitsrangorde te volgen, die rekening houdt met de bekwaamheid, de verdienste, de specialisering, de leeftijd, de jaren dienst en de familielasten.

Zo ook zal in geval van wederaanwerving voorrang verleend worden aan de ontslagenen, in een gelijkaardige rangorde, die omgekeerd is aan diegene welke voor de afdankingen werd voorzien.

Ingeval van collectieve afdanking, zal de werkgever voorafgaandelijk de vakverenigingen verwittigen teneinde een overleg te kunnen organiseren gedurende een periode van drie maand, over alle te nemen maatregelen.

Artikel 15 ter. Complementaire opzeggingsvergoeding

Article 14. Plan premier emploi

§1 Les engagements existants (paiement à 100%) au niveau des entreprises en matière de travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.

§2 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.

Article 15. Licenciements

Les Conseils d'entreprise ou, à leur défaut, les délégations syndicales bénéficient d'une information périodique sur la politique du personnel, notamment en ce qui concerne les cas de licenciements survenus au cours d'une période déterminée.

Article 15bis. Licenciements et Reembauchage

Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer suivant les possibilités économiques des entreprises la stabilité de la main-d'oeuvre, il est souhaitable que les licenciements éventuels s'effectuent en respectant certaines règles d'équité.

Il est recommandé d'observer, dans les licenciements qui seraient le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

De même, en cas de réembauchage, la priorité sera accordée aux licenciements dans un ordre semblable, mais inverse à celui qui est prévu au licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur avertira préalablement les organisations syndicales afin de pouvoir organiser une concertation pendant une période de trois mois sur l'ensemble des mesures à prendre.

Article 15ter. Complément à l'indemnité de rupture du contrat

Anciënniteit/ Ancienneté jaar/ans	Wettelijke opzeg/ Préavis légal maanden/mois	Complementaire ver- goeding/indemnité complémentaire maanden/mois	Totaal/Total in/en maanden/mois
3	3	1	4
4	3	2	5
5	6	2	8
6	6	2.4	8.4
7	6	2.8	8.8
8	6	3.2	9.2
9	6	3.6	9.6
10	9	4	13
11	9	4.6	13.6
12	9	5.2	14.2
13	9	5.8	14.8
14	9	6.4	15.4
15	12	9	21
16	12	9.6	21.6
17	12	10.2	22.2
18	12	10.8	22.8
19	12	11.4	23.4
20	15	11.4	26.4
21	15	11.4	26.4
22	15	11.4	26.4
23	15	11.8	26.8
24	15	12.4	27.4
25	18	13	31
26	18	13.6	31.6
27	18	14.2	32.2
28	18	14.8	32.8
29	18	15.4	33.4
30	21	16	37
31	21	16.6	37.6
32	21	17.2	38.2
33	21	17.8	38.6
34	21	18.4	39.4
35	24	19	43
36	24	19.6	43.6
37	24	20.2	44.2
38	24	20.8	44.8
39	24	21.4	45.4
40	27	22	49

Deze **bijkomende** vergoeding in geval van opzeg bestaat steeds uit een **som geld** (ongeacht of gedurende de wettelijke opzeg het contract nog uitgevoerd wordt of er integendeel een einde aan gemaakt wordt vóór zijn verstrijken, of dat de werkgever de bediende niet vraagt gedurende de wettelijke opzeg verder te werken.)

- Uitsluitende gevallen :

- zware fout
- opruststelling op de leeftijd van het wettelijk of voortijd pensioen

- Aanrekenbaarheid :

In geval van beroep op de rechter, zal de bijkomende vergoeding in geval van opzeg aangerekend worden op het langs gerechtelijke weg toegekend bedrag.

- Voorbehoudsclausule

In geval van verhoging van de wettelijke opzegtermijnen in de toekomst, zullen de bijkomende vergoedingen in geval van opzeg dienovereenkomstig worden **verminderd**, teneinde globaal dezelfde duur te behouden als de **som** van de huidige wettelijke opzegtermijnen + de bijkomende vergoedingen, dit is respectievelijk voor:

Anciënniteit/Anciennité	Maanden/Mois
3	4
4	5
5	8
10	13
15	21
20	26.4
25	31
30	37
35	43
40	49

Afdeling 3. Vergoedingen

Art. 16. Premie voor ploegwerk.

§1. Het ploegwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week geeft aanleiding tot volgende premies :

1° dagploeg van 6 uurtot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur :

9 ct. van het loon.

Cette indemnité complémentaire en cas de préavis consistera toujours en l'octroi d'une somme. (Indépendamment du fait si pendant la durée du préavis légal, le contrat est encore exécuté ou qu'au contraire, il y est mis fin avant son expiration, ou que l'employeur ne demande pas à l'employé de prester pendant la durée du préavis légal).

Cas d'exclusion :

- Faute grave.
- Mise à la retraite à l'âge de la pension légale ou prématurément.

Imputabilité :

En cas de recours au juge, l'indemnité complémentaire en cas de préavis sera imputée sur le montant alloué par voie judiciaire.

Clause de réserve :

En cas d'augmentation des préavis légaux à l'avenir, les indemnités complémentaires en cas de préavis seront diminuées à due concurrence afin de maintenir globalement la même durée que la somme des préavis légaux actuellement en vigueur + les indemnités complémentaires, à savoir, respectivement pour :

Section 3. Indemnités

Art. 16. Prime pour travail en équipes.

§1. Le travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine donne lieu aux primes suivantes :

1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures :

9 p.c. du salaire.

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur :

35,5 pct. van het loon.

§2. Het ploegenwerk dat op zaterdag verricht wordt, geeft aanleiding, benevens de ploegenpremies bepaald in §1, op volgende bijkomende vergoedingen :

1° dagploeg van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur :

22 pct. van het loon.

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur :

50 pct. van het loon.

§3. Het ploegenwerk dat op een zondag en/of een feestdag normaal verricht wordt, geeft aanleiding, benevens de ploegenpremies bepaald in §1, tot volgende bijkomende vergoeding:
100 procent van het loon.

Art. 17. Premie voor gelegenheidsshift.

2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures :

35,5 p.c. du salaire.

§2. Le travail en équipes effectué le samedi donne lieu, outre les primes d'équipes fixées au §1, aux indemnités complémentaires suivantes :

1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures :

22 p.c. du salaire.

2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures :

50 p.c. du salaire.

§3. Le travail en équipes effectué les dimanches et/ou jours fériés, donne lieu outre aux primes d'équipes fixées au paragraphe 1, au sursalaire complémentaire suivant égal à :
100 pourcent. du salaire

Art. 17. Prime de shift occasionnel.

§1. Alle niet voorafgeprogrammeerde arbeid in opeenvolgende ploegen geeft aanleiding, gedurende een termijn van maximum zeven opeenvolgende werkdagen, als zijnde gelegenheidsshiftarbeid, tot volgende premies voor gelegenheidsshift:

1. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week
dagploeg: 18 procent van het loon
2. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week
nachtploeg: 71 procent van het loon
3. ploegenwerk uitgevoerd op zaterdag
dagploeg: 40 procent van het loon (= 18 procent + 22 procent)
nachtploeg: 121 procent van het loon (= 71 procent + 50 procent)
4. ploegenwerk uitgevoerd op zon- en/of feestdagen
dagploeg: 118 procent (18 procent + 100 procent)
nachtploeg: 171 procent (71 procent + 100 procent)

Onder dagploeg wordt in dit kader verstaan ploegenwerk van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur; Onder nachtploeg wordt in dit kader verstaan ploegenwerk van 22 uur tot 6 uur

§2. Van de achtste werkdag af zijn de gewone premies voor ploegwerk verschuldigd, te weten:

- a) 9 pct. zoals bepaald bij artikel 16, van het loon voor dagploegen;
- b) 35,5 pct. van het loon voor de nachtploegen.

Art. 18. Betaling van het overwerk.

§1. Overwerk op de eerste vijf dagen van de week wordt vanaf het vijfde overuur per dag betaald met een toeslag van 100 pct.

§1. Tous les travaux en équipes successives non programmés d'avance, donnent lieu, pendant une durée maximum de sept jours ouvrables consécutifs, en tant que travaux en shift occasionnel, aux primes de shift occasionnel suivantes:

1. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
équipe de jour: 18 pourcent du salaire;
2. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
équipe de nuit: 71 pourcent du salaire.
3. travail en équipes effectué le samedi
équipe de jour: 40 pourcent du salaire (18+22)
équipe de nuit: 121 pourcent du salaire. (71+50)
4. travail en équipes les dimanches et/ou jours fériés
équipes de jour: 118 pourcent du salaire (18+100)
équipes de nuit: 171 pourcent du salaire (71+100)

Par équipe de jour est entendu dans ce cadre, le travail en équipe effectué de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures.

Par équipe de nuit est entendu dans ce cadre, le travail en équipe effectué de 22 heures à 6 heures.

§2. A partir du huitième jour ouvrable, les primes ordinaires pour travail en équipes sont dues, à savoir:

- a) 9 p.c. tel que précisé à l'article 16, du salaire pour les équipes de jour;
- b) 35,5 p.c. du salaire pour les équipes de nuit.

Art. 18. Paiement du travail supplémentaire.

§ 1. Le travail supplémentaire effectué les cinq premiers jours de la semaine est payé avec un supplément de 100 p.c. à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.

§2. Overwerk op zaterdag wordt betaald met een toeslag van 50 pct. voor de eerste twee gepresteerde uren en van 100 pct. voor de volgende gepresteerde uren.

§2. Le travail supplémentaire effectué le samedi est payé avec un supplément de 50 p.c. pour les deux premières heures travaillées et de 100 p.c. pour les heures suivantes travaillées.

Afdeling 4. Overzicht ploegenpremies

Section 4. Récapitulation indemnités d'équipe

Art. 19. §1. Regelmatige opeenvolgende ploegen (De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 pct., met inbegrip van de raffinagepremie)		Art. 19. §1. Equipes successives régulières (Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage)	
Equipes (heures) Ploegen (uren)	Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en p.c. - in pct.)	Samedi Zaterdag (en p.c. - in pct.)	Dimanche - Zondag (en p.c. - in pct.)
a) matin - ochtend (6-14)	9	9 + 22 = 31	9 + 100 = 109
b) après-midi - namiddag (14-22)	9	9 + 22 = 31	9 + 100 = 109
Equipes de nuit Nachtploegen (22 - 6)	35,5	35,5 + 50 = 85,5	35,5 + 100 = 135,5
§2. Gelegenheidsshiftwerk (De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 pct., met inbegrip van de raffinagepremie)		§2. Equipes occasionnelles (Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage)	
Equipes (heures) Ploegen (uren)	Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en p.c. - in pct.)	Samedi - Zaterdag (en p.c. - in pct.)	Dimanche - Zondag (en p.c. - in pct.)
a) matin - ochtend (6-14)	18	18 + 22 = 40	18 + 100 = 118
b) après-midi - namiddag (14-22)	18	18 + 22 = 40	18 + 100 = 118
Equipes de nuit Nachtploegen (22 - 6)	71	71 + 50 = 121	71 + 100 = 171

Afdeling 5. Definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk

Section 5. Passage définitif du travail en équipes en travail de jour

Art. 20. § 1. Aan de bedienden die definitief overgaan van het ploeg- naar het dagstelsel, wordt een forfaitaire vergoeding toegekend in de volgende voorwaarden :

- a) in het geval van reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever;
- b) zij is slechts geldig voor de bedienden die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt : hetzij in drie opeenvolgende ploegen, vol-continu; hetzij in twee ploegen op niet onderbroken wijze, dit wil zeggen ononderbroken gedurende het ganse jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in eenmaal uitgekeerd op het ogenblik van de overgang van het ploeg- naar het dagstelsel, en omvat de ploegpremies waarvan de bediende normaal zou hebben genoten tijdens de twaalf voorafgaande maanden.

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

§ 2. 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.

§ 3. 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.

Art. 20. § 1 er. Aux employés 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) elle est seulement valable pour les employés ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes : soit en trois équipes successives à feu continu; soit en deux équipes de façon non discontinue, 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 au régime de jour et comprend les primes d'équipes dont l'employé aurait normalement bénéficié au cours des douze mois précédents.

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

§ 2. 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.

§ 3. 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.

§ 4. De bediende van 56 jaar kan, 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 bediende getrokken heeft tijdens de zes voorafgaande maanden.

Afdeling 6. Raffinaderijpremie

Art. 21. Uitsluitend voor de technische bedienden en de bedienden in de onderhoudsdiensten wordt een geïndexeerde premie per uur aanwezigheid in de raffinaderij toegekend .

Op 1 januari 2005 bedraagt deze raffinagepremie 0,5499 euro per uur.

Onder technische bedienden verstaat men diegenen werkzaam in proces, de onderhoudsdiensten, het laboratorium, het magazijn en de inspectie.

Deze globale omschrijving kan, op het vlak van de onderneming, nader bepaald worden.

Deze regeling geldt niet voor :

- de administratieve functies in de technische diensten, noch voor de bedienden in de administratieve diensten;
- degenen die boven de loonschaal betaald worden, met name, de bedienden waarvan in het loon dergelijk element reeds geïntegreerd wordt;
- degenen aan wie terzake reeds een speciale evenwaardige premie betaald wordt.

§ 4. L'employé âgé de 56 ans peut, après 10 ans ininterrompus de travail en équipes, introduire une demande visant à obtenir un travail de jour. Si l'employeur y accède, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipes dont l'employé a bénéficié au cours des six mois précédents.

Section 6. Prime de raffinage

Art. 21. Uniquement pour les employés techniques et les employés dans les services d'entretien, il a été instauré, une prime indexée par heure de présence dans la raffinerie.

Au 1 janvier 2005, la prime de raffinage est de 0,5499 euro l'heure.

Par employés techniques on entend ceux travaillant dans le process, les services d'entretien, le laboratoire, le magasin et l'inspection.

Cette circonscription globale peut être définie avec plus de précision au niveau de l'entreprise.

Ce règlement ne vaudra pas pour :

- les fonctions administratives dans les services techniques, ni pour les employés dans les services administratifs;
- ceux rémunérés au-delà du barème, à savoir, les employés dans les appointements desquels un tel élément est déjà intégré;
- ceux à qui une prime spéciale équivalente est déjà payée à cet effet.

HOOFDSTUK IV.

*Koppeling aan het indexcijfer van de consumptie-
prijzen*

Art. 22. De loonschaal minima en de reële wedden, gekoppeld aan de spilindex, schommelen à rato van 2 pct. voor variaties van 2 pct., berekend op grond van de viermaandelijke gemiddelde index van de consumptieprijzen.

De met 2 pct. verhoogde of verminderde spilindex wordt de spil van een nieuwe schijf. De loonschaal minima en de reële wedden worden geïmmuni-seerd, zowel bij verhoging als bij daling, rond de spilindex, in die zin dat zij onveranderd blijven zolang de viermaandelijke gemiddelde index geen verschil vertoont van 2 pct., naar boven of naar beneden toe, ten opzichte van de spilindex.

Op 1 januari 2005 gelden volgende indexschijven :

111,55 – 113,78 – 116,06
113,78-116,06-118,38
116,06 – 118,38 – 120,75
118,38-120,75-123,16
120,75-123,16-125,62
123,16-125,62-128,14

CHAPITRE IV.

Liaison à l'indice des prix à la consommation

Art. 22. Les minima barémiques et les appointements réels, rattachés à l'indice-pivot, fluctuent à raison de 2 p.c. pour des variations de 2 p.c. calculées sur base de l'indice moyen quadrimestriel de l'indice des prix à la consommation.

L'indice-pivot majoré ou diminué de 2 p.c. devient le pivot d'une nouvelle tranche. Les minima barémiques et les appointements réels sont immunisés, tant à la hausse qu'à la baisse, autour de l'indice-pivot, en ce sens qu'ils restent inchangés aussi longtemps que l'indice moyen quadrimestriel ne marque pas, par rapport à l'indice-pivot, un écart de 2 p.c. à la hausse ou à la baisse.

Au 1^{er} janvier 2005 les tranches d'indice s'établissent comme suit :

HOOFDSTUK V. *Arbeidsduur*CHAPITRE V. *Durée du travail*

Art. 23. § 1. De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald op 38 uren.

Art. 23. § 1^{er}. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

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). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 37 uur vanaf 1 januari 1985.

A partir du 1^{er} 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 (prorata 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). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 37 heures à partir du 1^{er} janvier 1985.

Vanaf 1 januari 1999, zullen er zeven dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit is één bijkomende dag, te voegen bij de zes voormelde dagen (pro rata 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 50 minuten vanaf 1 januari 1999.

A partir du 1^{er} janvier 1999, il sera alloué sept jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux six jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives ; ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 50 minutes à partir du 1^{er} janvier 1999.

Vanaf 1 januari 2000, zullen er acht dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit is één bijkomende dag, te voegen bij de zeven voormelde dagen (pro rata temporis de effectieve prestaties : dit betreft hen die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren 40 minuten vanaf 1 januari 2000.

A partir du 1^{er} janvier 2000, il sera alloué huit jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux sept jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives : ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 40 minutes à partir du 1^{er} janvier 2000.

Vanaf 1 januari 2001, zullen er negen dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit is één bijkomende dag, te voegen bij de acht voormelde dagen (pro rata 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 30 minuten vanaf 1 januari 2001.

A partir du 1^{er} janvier 2001, il sera alloué neuf jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux huit jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives : ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 30 minutes à partir du 1^{er} janvier 2001.

In 2002 worden er bij wijze van arbeidsduurvermindering 11 dagen toegekend.

Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uur en 10 minuten.

Vanaf 1 januari 2003 zijn deze dagen verworven voor de toekomst.

Vanaf 1 januari 2004 worden er bij wijze van arbeidsduurvermindering 12 dagen toegekend. Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uur.

En 2002, il est alloué onze jours en guise de réduction de la durée du travail.

Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 10 minutes.

A partir du 1^{er} janvier 2003 ces jours sont acquis pour le futur.

A partir du 1^{er} 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.

Overzichtstabel/ Récapitulatif		
A partir de/Vanaf	Jours pétrole/ Aantal PA dagen	Moyenne horaire hebdomadaire/ Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur
1983	4	37 en/et 20 min
01/01/1985	6	37
01/01/1999	7	36 et/en 50 min
01/01/2000	8	36 et/en 40 min
01/01/2001	9	36 et/en 30 min
01/01/2002	11	36 et/en 10 min
01/01/2004	12	36

De toekennings- en betalingsmodaliteiten (volgens het regime Petroleum Akkoord-dagen) van deze twaalf dagen zullen bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties.

Specifiek voor de toekennings- en betalingsmodaliteiten van drie bijkomende dagen: deze zullen bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties; dit wil zeggen: collectieve afwezigheid vast te leggen op ondernemingsniveau 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).

Les modalités d'octroi et de paiement (selon le régime "Accord -jours pétroliers") de ces douze jours supplémentaires seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs.

Spécifiquement pour les modalités d'octroi et de paiement de trois jours d'absence supplémentaires: ils seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs; c.à.d. absence collective à fixer au niveau de l'entreprise, 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 ces jours la dispense de prestation pour les travailleurs concernés).

Voor de werknemers actief in een continue shiftregime volgens het raffinaderijmodel, wordt voor de berekening van de vergoeding van de Petroleum Akkoord-dagen en de anciënniteitsdagen, het geïndexeerd loon verhoogd met een shiftvergoeding van 19,38 % voor de drie ploegen regeling en 9 % voor de twee ploegen regeling.

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

Art 24. §1. In het kader van de annualisering van de arbeidsduur gaan de partijen akkoord om de compensatie van de gepresteerde overuren over een periode langer dan één trimester te spreiden.

De periode waarin de arbeidsduur vastgesteld bij het artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of de lagere arbeidsduur vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gemiddeld moet worden gerespecteerd, wordt, bij toepassing van het artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, op zes maanden gebracht.

§ 2. Met betrekking tot het specifiek probleem van de "turn around" zijn de partijen akkoord dat een regeling op ondernemingsvlak kan uitgewerkt worden.

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift continu selon le modèle raffinerie, le calcul de l'indemnité des jours Accords-pétroliers et des jours d'ancienneté se fera de la manière suivante : le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 19,38 % pour le travail en 3 équipes, et de 9 % pour le travail en 2 équipes.

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

Art 24. §1. Dans le cadre de l'annualisation de la durée de travail, les parties conviennent d'étaler la récupération des heures supplémentaires prestées sur une période supérieure à 3 mois.

La période durant laquelle la durée de travail établie selon l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou de la durée inférieure établie par une CCT doit être respectée en moyenne, est, en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1976, de 6 mois.

§ 2. En ce qui concerne le problème particulier du "turn around", les parties conviennent qu'une solution peut être trouvée au niveau de l'entreprise.

Artikel 25. Nieuwe arbeidsregelingen

Het Paritair Comité n° 211 voor de bedienden van de petroleumnijverheid en -handel, heeft op 8 december 1987 vergaderd te Brussel, ter zetel van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, onder voorzitterschap van de Heer J. VAN DOREN-, met als enig punt op de agenda

"Toepassing van de C.A.O. n° 42 van de Nationale Arbeidsraad van 2 juni 1987 (K.B. van 18 juni 1987), en van de Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen : verwijzing naar het ondernemingsvlak", heeft na toelichting van de standpunten van beide partijen, volgende conclusies geakteerd:

- 1) De procedure voorzien bij artikel 7 van de C.A.O. n° 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 Petroleum Federatie.
- 2) Overeenkomstig punt 6 van het protocol van 21 januari 1987 waarbij de nieuwe.sektoriële C.A.O. voor de jaren 1987 en 1988 werd afgesloten, en indien daartoe behoefte bestaat in bepaalde ondernemingen, kunnen concrete toepassingen van de wet van 17 maart 1987 en van de C.A.O. n° 42 op het vlak van die ondernemingen besproken worden, volgens de overleg- en onderhandelingsprocedure beschreven in hogergenoemde wet en C.A.O.
- 3) De ondernemingen die beroep wensen te doen op de toepassing van de C.A.O. n° 42 zullen de voorzitter van het P.C. hiervan op de hoogte brengen. De teksten van de ondernemingsovereenkomsten terzake zullen aan de Voorzitter van het Paritair Comité medege-deeld worden.

De voorzitter zal de partijen die in het P.C. zetelen op de hoogte houden.

Artikel 25. bis. Oproep en -reservediensten

De ondernemingen, waar nog geen eigen stelsel terzake bestaat, werken een systeem voor oproep en -reservediensten uit, systeem te onderzoeken en te bespreken in de ondernemingsraad, en of met de syndicale delegatie. Hierbij zal rekening worden gehouden met de operationele vereisten van het bedrijf en de technologische evolutie.

Article 25. Organisation du travail au niveau des entreprises

La Commission Paritaire n° 211 pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, réunie le 8 décembre 1987 à Bruxelles, au siège du Ministère de l'Emploi et du Travail, sous la présidence de Monsieur J. VAN DOREN, avec comme point unique à 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 du travail dans les entreprises : report au niveau de l'entreprise", a, après explication des points de vue des deux parties, acté les conclusions suivantes :

- 1) La procédure prévue par l'article 7 de la C.C.T. n° 42 a été respectée par la saisine du Président de la Commission Paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.
- 2) Conformément au point 6 du protocole du 21 janvier 1987 par lequel fut conclue la nouvelle convention collective de travail sectorielle pour les années 1987 et 1988, et s'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi du 17 mars 1987 et de la C.C.T. n° 42 pourront être discutées au niveau des entreprises, suivant la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la C.C.T. susdites.
- 3) Les entreprises qui ont l'intention de recourir à l'application de la C.C.T. 42 en informeront le président de la C.P. Les textes des conventions collectives d'entreprise à ce sujet seront communiqués au Président de la Commission Paritaire.

Le président tiendra les parties siégeant à la C.P. au courant.

Article 25bis. Service de rappel ou de réserve

Les entreprises qui n'ont pas encore de régime propre en la matière mettent au point un système pour de tels services, système à examiner et à discuter au conseil d'entreprise et/ou la délégation syndicale. Il sera tenu compte des exigences opérationnelles de l'entreprise et de l'évolution technologique.

Art. 26 Overlonen.

De overlonen voor overuren zijn verschuldigd in geval van overschrijding van het gemiddelde der 38 uren.

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.

Behoud van de plicht tot inhaalrust en op strikt vrijwillige basis, omzetting van de overurentoeslag in bijkomende inhaalrust.

In het kader van de rapportage van de gepresteerde uren, en tegen de achtergrond van de bekommernis rond werkdruk, wordt dit punt in de ondernemingsraad 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.

Art. 26 Sursalaires

Les sursalaires pour heures supplémentaires sont dus en cas de dépassement de la moyenne des 38 heures.

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.

Maintien de l'obligation du repos compensatoire et, sur une base strictement volontaire, conversion des heures supplémentaires en repos compensatoires.

Dans le cadre de l'information des heures prestées, et à la lumière des préoccupations relative à la charge de travail, ce point sera discuté en conseil d'entreprise sur base d'un formulaire standardisé pour le secteur.

Cet organe ainsi que la délégation syndicale sont des organes compétents pour échanger des points de vue avec l'employeur concernant les préoccupations sur le sujet et à en donner suite.

HOOFDSTUK VI.
Vakantie- en verlofregeling

CHAPITRE VI.
Régime des vacances et des congés

Art. 27. § 1. De duur van de vakantie is als volgt vastgesteld:

Art. 27. § 1. La durée des vacances s'établit comme suit:

Anciënniteit - Ancienneté	Verplichte dagen - Jours obligatoires	Jours obligatoires sectoriels/Verplichte sectorale vakantiedagen	Facultatieve sectorale dagen - Jours facultatifs sectoriels
Minder dan 1 jaar- Moins de 1 an	20	/	/
van 1 tot minder dan 5 jaar de 1 an à moins de 5 ans	20	/	/
van 5 tot minder dan 10 jaar de 5 ans à moins de 10 ans	20	2	/
van 10 tot minder dan 15 jaar de 10 ans à moins de 15 ans	20	3	1
van 15 jaar en meer de 15 ans et plus	20	4	1

De facultatieve dag geeft recht op een vergoeding gelijk aan 7,6 uren normaal loon per vakantiedag, betaalbaar op 30 juni van het lopende vakantiejaar.

Le jour facultatif donne droit à une allocation de 7,6 heures de salaire normal par jour de congé, payable le 30 juin de l'année de vacances en cours.

Benevens deze vergoeding, kan de bediende, in akkoord met de werkgever betreffende de datum en de eventuele verdeling in halve dagen, gemotiveerde afwezigheid genieten waarvan de totale duur niet meer mag bedragen dan de dag voorzien in het akkoord voor de petroleumsector. Deze gemotiveerde afwezigheden zijn gedekt door de hierboven vermelde vergoeding, dit wil zeggen dat het loon van de bediende tijdens de maand waarin hij deze dag afwezigheid geniet, wordt verminderd met het bedrag dat hem op 30 juni van het lopend vakantiejaar wordt of werd betaald.

Het uurloon wordt zoals voor de overuren berekend, te weten : de maandwedde gedeeld door 164,54 (= 38 uren x 4,33).

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 19,38 pct. voor het werk in drie ploegen en op 9 pct. voor het werk in twee ploegen.

§ 2. Om, met het oog op de toekenning van de vakantiedagen, de verworven anciënniteit te bepalen, zal er worden gesteund op de verworven anciënniteit op 31 december van het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie wordt genomen.

§3. Waar de behoefte hieraan blijkt, kan op ondernemingsvlak een conventionele regeling paritair worden afgesproken omtrent het opsparen tot het eind van de carrière van anciënniteitvakantiedagen.

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 19,38 procent voor het werk in drie ploegen en op 9 procent voor het werk in twee ploegen.

Outre cette indemnité, l'employé peut, en accord avec l'employeur concernant la date et le fractionnement éventuel en demi-jours, jouir d'une absence motivée dont la durée totale ne peut dépasser le jour prévu par l'accord pour le secteur pétrolier. Ces absences motivées sont couvertes par l'indemnité ci-dessus, cela signifie que le salaire de l'employé, du mois pendant lequel il jouit de ce jour d'absence, est diminué du montant qui lui est ou a été payé le 30 juin de l'année de vacances en cours.

Le salaire horaire se calcule comme pour les heures supplémentaires, à savoir : l'appointements mensuel divisé par 164,54 (38 heures x 4,33).

Pour les employés occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 19,38 p.c. pour le travail en trois équipes et à 9 p.c. pour le travail en deux équipes.

§ 2. Pour la détermination de l'ancienneté acquise en vue de l'octroi des jours de vacances, on se réfère à l'ancienneté acquise à la date du 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

§ 3. La ou le besoin se fait sentir, au niveau de l'entreprise, un règlement conventionnel peut être établi concernant l'épargne des jours de vacances d'ancienneté jusqu'à la fin de la carrière.

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift, le salaire normal de ces jours est établi comme tel: le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 19,38 pourcent pour le travail en trois équipes, et de 9 pourcent pour le travail en deux équipes

§ 4. Daarenboven worden twee halve verlofdagen toegekend de namiddag van Goede Vrijdag en de namiddag van de vooravond van Kerstmis.

Vanaf 1 januari 2006 wordt één vrije regionaal cultureel bepaalde vrije dag toegekend, te regelen door de ondernemingsraad en betaald op analoge wijze als de Petroleum Akkoord-dagen.

De bedienden die in twee of drie ploegen tewerkgesteld zijn op die data, behouden een recht op inhaalverlof waarvan de modaliteiten worden geregeld op het vlak van de ondernemingen.

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

Art. 28. Overeenkomstig de regelgeving betreffende het dubbel betaald verlof zal de coëfficiënt voor het dubbel betaald verlof van de bedienden in de petroleumsector, gelet op de conventionele praktijk om hierbij rekening te houden met de betaling in 13 of 14 maal, gebracht worden op :

99,67 pct. van het maandloon betaalbaar 13 maal, en op

107,33 pct. van het maandloon betaalbaar 14 maal.

§ 4. En outre, deux demi-jours de congé sont accordés l'après-midi du Vendredi-Saint et l'après-midi de la veille de Noël.

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

Les employés affectés à des travaux en deux ou trois équipes à ces dates, conservent un droit à un congé compensatoire dont les modalités sont à régler 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.

Art. 28. Conformément à la réglementation concernant le double pécule de vacances, le coefficient pour le double pécule de vacances des employés du secteur pétrolier, eu égard à la pratique conventionnelle de tenir compte à cet effet du paiement en 13 ou en 14 fois, sera :

99,67 p.c. de l'appointements mensuel payable 13 fois et à

107,33 p.c. de l'appointements mensuel payable 14 fois.

HOOFDSTUK VII.

Wettelijke feestdagen - inhaalrust

Art. 29. Er worden aan de bedienden in de petroleumsector jaarlijks tien wettelijke feestdagen gewaarborgd.

Deze waarborg sluit in :

- a) de invoering van een regeling waarbij een dag inhaalrust wordt gewaarborgd aan de bedienden die gedurende de feestdagen in ploegen werken;
- b) een inhaalrust voor de bedienden die in ploegen werken wanneer een wettelijke feestdag met hun normale rust samenvalt;
- c) een inhaalrust wanneer een wettelijke feestdag op een zaterdag valt.

CHAPITRE VII.

Jours fériés légaux -jours de repos compensatoire

Art. 29. La garantie de dix jours fériés légaux annuels est octroyée aux employés du secteur pétrolier.

Cette garantie implique :

- a) l'instauration d'un système garantissant un jour de repos compensatoire aux employés travaillant en équipes durant les jours fériés;
- b) un repos compensatoire pour les employés travaillant en équipes lorsqu'un jour férié légal coïncide avec leur repos normal;
- c) un repos compensatoire, lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un samedi.

HOOFDSTUK VIII. *Kort verzuim*

Art. 30. Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten hierna vermeld, hebben de in artikel 1 bedoelde bedienden het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur :

Reden van de afwezigheid :	Duur van de afwezigheid :
1. Huwelijk van de bediende :	Drie werkdagen.
2. Huwelijk van descendenten, het kind van de echtgeno(o)t(e) inbegrepen, en rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders, broeders en zusters, halfbroeders, halfzusters, schoonbroeders, schoonzusters van de bediende:	De dag van de plechtigheid.
3. Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind, van een kind van de echtgenoot, van de ouders, schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders van de bediende :	Drie werkdagen.

CHAPITRE VIII. *Petit chômage*

Art. 30. A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérées ci-après, les employés visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, pour une durée fixée comme suit :

Motif de l'absence :	Durée de l'absence :
1. Mariage de l'employé :	Trois jours ouvrables.
2. Mariage de descendants, y compris l'enfant du conjoint, et ascendants directs, beaux-parents, second époux d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs de l'employé :	Le jour de la cérémonie.
3. Décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, des parents, beaux-parents, second époux d'un des parents de l'employé :	Trois jours ouvrables.

4. Overlijden van een broeder, zuster, halfbroeder, halfzuster, schoonbroeder of schoonzuster, grootouders van de bediende of van de echtgeno(o)t(e) van de bediende, van een klein-kind, van de schoonzoon of de schoondochter van de bediende :	a) ingeval de overledene bij de bediende inwoont :	Twee dagen te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.	4. Décès d'un frère, d'une sœur, demi-frère, demi-sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents de l'employé ou du conjoint de l'employé, des petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru de l'employé :	a) Au cas où la personne décédée habite chez l'employé :	Deux jours à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
	b) ingeval de overledene niet bij de bediende inwoont :	De dag van de begrafenis.		b) Au cas où la personne décédée n'habite pas chez l'employé :	Le jour des funérailles.
5. Bevalling van de echtgenote :		Drie werkdagen.	5. Accouchement de l'épouse :		Trois jours ouvrables.
5bis. Geboorte van een kind :		Drie werkdagen (koninklijk besluit van 7 februari 1991).	5bis. Naissance d'un enfant :		Trois jours ouvrables (arrêté royal du 7 février 1991).
5ter. Adoptie van een kind :		Drie werkdagen (koninklijk besluit van 7 februari 1991).	5ter. Adoption d'un enfant :		Trois jours ouvrables (arrêté royal du 7 février 1991).
6. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind, van een kind van de echtgeno(o)t(e), van een broeder, zuster, schoonbroeder of schoonzuster van de bediende :		Één werkdag.	6. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant, d'un enfant du conjoint, d'un frère, d'une sœur, beau-frère ou belle-sœur de l'employé :		Un jour ouvrable.

7. Plechtige communie van een kind van de bediende of van de echtgeno(o)t(e) van de bediende :	Één werkdag.	7. Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint :	Un jour ouvrable.
8. Deelneming van een kind van de bediende of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de bediende aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" :	Één werkdag.	8. Participation d'un enfant de l'employé ou d'un enfant du conjoint de l'employé à la fête de la "jeunesse laïque" :	Un jour ouvrable.
9. Verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum :	Drie werkdagen.	9. Séjour de l'employé 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 :	Trois jours ouvrables.
10. Oproeping voor militaire verplichtingen :	De nodige tijd.	10. Convocation pour des obligations militaires :	Le temps nécessaire.
11. Oproeping voor staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten :	De nodige tijd.	11. Convocations pour des obligations civiques et missions civiles :	Le temps nécessaire.

Telkens er sprake is van een kind van de bediende of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de bediende, **geldt** volgende regel : het aangenomen of natuurlijk erkend kind is gelijkgesteld met het wettig of gewettig kind.

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

Partout où il est question de la notion d'enfant de l'employé ou d'enfant du conjoint de l'employé, la règle suivante est applicable : l'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.

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

9

Onder "werkdag" wordt verstaan de dag waarop de bediende normaal zou hebben gewerkt.

Par "jour ouvrable" on entend le jour où l'employé aurait travaillé normalement.

HOOFDSTUK IX.

Werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten van de bedienden

Art. 31. Voor elk ander vervoer dan dit georganiseerd door de onderneming, wordt een forfaitaire vergoeding ingesteld. Deze hebben betrekking op de verplaatsingen bij middel van openbaar vervoer, zoals buurtspoorwegen, autobussen, trams, de trein, alsmede elk ander privé-transport, welk ook het verplaatsingsmiddel weze (auto, motorfiets, rijwiel, enz.).

Art. 32. De forfaitaire vergoeding wordt verleend, zonder loonplafond, a rato van 100 pct. van de "treinkaart" van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (vroeger "sociaal abonnement").

De tarieven worden toegepast per schijf van 5 km.

Het tarief toegepast in elke concentrische zone van 5 km is dit 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;

CHAPITRE IX.

Intervention des employeurs dans les frais de transport des employés

Art. 31. Pour tout autre transport que celui organisé par l'entreprise, une indemnité forfaitaire est instaurée. Ceux-ci visent les déplacements par moyens de transport publics comme les vicinaux, les autobus, les tramways et le train, de même que tout autre transport privé, quel que soit le moyen de déplacement utilisé (auto, moto, bicyclette, etc.).

Art. 32. L'indemnité forfaitaire est octroyée, sans plafond de rémunération, à raison de 100 p.c. de la "carte-train" de la Société nationale des chemins de fer belges (précédemment "abonnement social").

Les tarifs sont appliqués pour les distances 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;

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

a) "de werkplaats", indien er geen transport is van de onderneming of de bediende er geen gebruik van maakt;

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

a) "le lieu de travail", s'il n'y a pas de transport de l'entreprise ou que l'employé ne l'utilise pas;

b) "de **verzamelplaats**", indien er een ondernemingstransport is, waarvan de bediende gebruik maakt.

Art. 34. In geval van transport per spoor, gecombineerd met andere publieke of private vervoermiddelen voor de rest van de rit, past **men** eenvoudig het forfaitair stelsel toe zoals hierboven.

Art. 35 In geval van transport per fiets, wordt een vergoeding toegekend van 0,1487 euro/kilometer, begrensd tot een maximale afstand van 50 kilometer (heen en terug), voor zover begin- en eindpunt van deze verplaatsing de werkplaats is.

Voor de combinatie fietsvervoer met bedrijfsvervoer wordt een maximum van 15 kilometer (enkel traject) toegepast voor het fietsvervoer.

Voor het overige blijft het systeem van concentrische cirkels zoals vroeger overeengekomen, ongewijzigd van toepassing.

Art. 36. Worden uitgesloten, de gevallen waarin de bediende :

- woonachtig is op **minder** dan één kilometer van de plaats van het werk;
- een voertuig van de **onderneming** gebruikt, hetzij dit een vrachtwagen, camionette of personenwagen betreft.

Art. 37. In het geval dat, krachtens bijzondere ondernemingsakkoorden, zekere bedienden reeds zouden genieten van de toekenning van forfaitaire verplaatsingsvergoedingen 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 stelsel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

b) "le lieu de ramassage", s'il y a un transport de l'entreprise et que l'employé l'utilise.

Art. 34. En cas de transport combiné en 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. 35 En cas de transport par bicyclette, une indemnité de 0,1487 euro/kilomètre est octroyée, plafonnée à une distance maximale de 50 kilomètres (aller-retour) pour autant que le point de départ et d'arrivée de ce déplacement est le lieu de travail.

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.

Art. 36. Sont exclus, les cas où l'employé :

- est domicilié à moins d'un kilomètre du lieu de travail;
- utilise un véhicule de l'entreprise, que ce soit un camion, une camionnette ou une voiture.

Art. 37. Au cas où, en vertu des régimes particuliers d'entreprise, certains employés bénéficieraient déjà de l'octroi de montants forfaitaires pour frais de déplacements, qu'ils soient horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, ceux-ci doivent être comparés aux régimes forfaitaires décrits ci-dessus.

Le régime considéré le plus favorable a priorité.

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

HOOFDSTUK X. *Syndicale premie*

Art. 38 Een financiële reserve wordt samengesteld met het doel een jaarlijkse bijdrage aan de gesyndiceerde bedienden toe te kennen, ten belope van een totaal en jaarlijks bedrag van 208.000 EUR.

Deze reserve wordt samengesteld door een jaarlijkse bijdrage, gestort door de werkgevers bedoeld in artikel 1.

De Belgische Petroleum Federatie int deze bijdrage van de werkgevers; het bedrag, zoals vermeld in het eerste lid wordt op een in het paritair comité door de vakorganisaties aangeduide bankrekening gestort.

De individuele verdeling van het totaal bedrag wordt door de syndicale organisaties behartigd.

CHAPITRE X. *Prime syndicale*

Art. 38 Une réserve financière est créée dans le but d'accorder une participation annuelle aux employés syndiqués, pour un montant total et annuel de 208.000 EUR.

Cette réserve est constituée par une cotisation annuelle, payée par les employeurs définis à l'article 1er.

La Fédération Pétrolière Belge perçoit cette cotisation des employeurs ; le montant, comme désigné à l'alinéa premier, est versé sur un compte bancaire désigné en commission paritaire par les organisations syndicales.

La répartition individuelle du montant global est à charge des organisations syndicales.

HOOFDSTUK XI.

Tijdskrediet (loopbaanonderbreking)

Art. 39. § 1 Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, 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 artikel 12 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 wordt verricht.

§ 2. In uitvoering van artikel 3, § 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst 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.

§ 3 De grens zoals voorzien in artikel 15 § 1 van CAO 77 van de NAR wordt opgetrokken naar 6%.

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

§ 4. De ondertekenende partij(en) verklaren dat de werknemers die ressorteren tot het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel, gebruik kunnen maken, mits ook voldaan aan de voorwaarden, van de regionale aanmoedigingspremies voor :

- zorgkrediet;
- landingsbanen;
- onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

CHAPITRE XI.

Crédit temps (interruption de carrière)

Art. 39. § 1er. L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 conclue au sein du Conseil national du travail, n'est pas subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci 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 convention collective de travail n° 77.

§ 2. En application de l'article 3, § 2, de la convention collective de travail n° 77, le temps maximal prévu pour un an dans cet article, est porté à cinq ans.

Modalités à partir de la 2ème jusque la 5ème année :

- possibilité de prendre le crédit-temps uniquement par semestre
- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 3. La limite définie à l'article 15 §1 de la CCT nr. 77 du CNT est relevée à 6 %.

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

§ 4. Les parties signataires déclarent que les travailleurs ressortissant au champs de compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, peuvent 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

§ 5. 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**.

§ 6. Behoud van de organisatorische regelingen bestaand op ondernemingsniveau **inzake** bestaande loopbaanonderbreking en **inzake** andere **regimes** (voor zover **niet** in strijd met collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad en deze collectieve arbeidsovereenkomst-modaliteiten).

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

§ 7. Bepalingen betreffende de (oude) regeling loopbaanonderbreking en tijdskrediet

De **anciënniteit** wordt niet geschorst tijdens de loopbaanonderbreking / tijdskrediet. De bestaande **reglementen** voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht.

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

§ 8. Bij deeltijdse loopbaanonderbreking / tijdskrediet worden de **loonsvoorwaarden** en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast. De **anciënniteitopbouw** wordt beperkt tot **3 jaarequivalent** over de volledige loopbaan.

Bij overstap van een **regime** van tijdskrediet 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 door de NAR.

§ 5. 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.

§ 6. 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° 77 du Conseil national du travail 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.

§ 7. Concernant les anciennes règles sur l'interruption de carrière et crédit-temps

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière. 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.

§ 8. En cas d'interruption de carrière partielle/crédit temps partiel, les conditions salariales et règles internes au niveau de l'entreprise, seront appliqués **pro rata**. La constitution d'ancienneté est limitée à 3 ans d'équivalence sur toute la carrière.

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.

HOOFDSTUK XII
DEELTIJDSE ARBEID

Artikel 40.

Rekening gehouden met de objectieve organisatorische vereisten van de dienst, bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om, op vrijwillige basis, een deeltijdse arbeid te vragen ten belope van 50% tot 80% van de normale arbeidsprestatie, met proportionele aanpassing van het loon, de looncomponenten en de arbeidsvoorwaarden.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de syndicale delegatie, zal op de hoogte gehouden worden en zich buigen over eventuele organisatorische moeilijkheden.

Er is onderzoek op bedrijfsvlak van de voorwaarden om gebeurlijk aanspraak te kunnen maken op de aanmoedigingspremies van de Vlaamse regering.

CHAPITRE XII
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 40

Eu égard aux exigences objectives d'organisation du service, la possibilité existe pour le travailleur de demander, sur une 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.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale seront tenus au courant et se pencheront sur d'éventuels problèmes d'organisation.

Il y a examen au niveau de l'entreprise des conditions pour l'obtention éventuelle des primes d'encouragement du Gouvernement Flamand

HOOFDSTUK XIII
OPLEIDING RISICOGROEPEN

Artikel 41. Voor de ganse petroleumsector wordt een fonds voorzien, met paritair beheer en dito controle, gespijsd door de opbrengst van bijdragen geheven op de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Voor de periode 2005-2006 blijft de inspanning gehandhaafd op 0,20 % van de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden), te innen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (de inning gebeurt onder de vorm van 0,4% in het jaar 2006)

Hiermee zal in de ondernemingen een opleiding verstrekt worden aan kansarme en/of langdurig werklozen (arbeiders of bedienden) over een periode van 2 jaar.

Deze opleiding gebeurt tegen een forfaitair vastgestelde vergoeding aan de betrokkene (en de daaruit volgende terugbetaling aan de werkgever) van € 1.239,47 en geeft gebeurlijk aanleiding tot de lastenverlichting voor langdurig werklozen. Bestaande voordelen uit de CAO en uit bedrijfsakkoorden worden dienovereenkomstig aangepast en verlengd.

Dit maandelijks bedrag wordt verhoogd tot 1 600 euro vanaf 1 september 2005 en tot 1 700 euro vanaf 1 september 2006.

Deze bedragen zijn tevens de bedragen op basis waarvan de terugstortingen aan de bedrijven zullen gebeuren (te verhogen met de eventuele afscheidspremie en de patronale sociale zekerheidsbijdragen).

Bijkomende stimuleringsinitiatieven zullen worden uitgewerkt binnen de raad van beheer van het Fonds van Bestaanzeekerheid.

Aan de Raad van Beheer wordt de bevoegdheid gegeven

- om opleidingsinstituten en -projecten te erkennen waarvoor ook terugbetaling vanuit het Fonds van Bestaanzeekerheid mogelijk wordt - dit is reeds zo voor opleidingen via ACTA, VDAB, FOREM en Bruxelles-Formation.

CHAPITRE XIII
FORMATION GROUPES A RISQUE

Art. 41. Il est instauré pour tout le secteur pétrolier un fonds en gestion et contrôle paritaire financé par un effort de recouverte sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés).

La contribution susdite sera recouvrée par l'ONSS et est de 0.20 p.c. sur la masse salariale globale (ouvriers et employés) pour l'année 2005-2006 (recouvrement: 0.40 % par trimestre à partir de 2006).

Il permettra sur une période de deux ans de donner une formation au sein des entreprises à des chômeurs défavorisés et/ou de longue durée (ouvriers et employés).

Cette formation se fera à un salaire minimum forfaitaire (et remboursement à l'employeur) de 1.239,47 euro et donnera éventuellement lieu à l'allégement de charges pour des chômeurs de longue durée. Les avantages usuels de la CCT et des conventions d'entreprise seront adaptés en conséquences et prolongés.

Ce montant mensuel est augmenté à 1.600 euros au 1er septembre 2005 et à 1.700 euros au 1er septembre 2006

Ces montants sont également sur base desquels les remboursements aux entreprises s'effectueront (à majorer de la prime de départ éventuelle et des cotisations sociales patronales).

Le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence décide d'éventuelles initiatives supplémentaires.

Le Conseil d'administration est compétent pour

- reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le Fonds de Sécurité d'Existence seront possibles - tel que déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREM et Bruxelles-Formation

- om in het kader van opleidingen ook andere terugbetalingen van kosten aan de Werkgevers goed te keuren (ten opzichte van hetgeen vandaag van toepassing is).

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

Vanaf 30 juni 2005 en onder voorbehoud van een gezamenlijke goedkeuring van de Paritaire Comit es 117 en 211 wordt aan de Raad van Beheer naderhand bevoegdheid gegeven om op eigen initiatief andere maatregelen te treffen voor zelfde doelstelling te realiseren

De minimumduurtijd van een dergelijk opleidings- en vormingscontract bedraagt 6 maanden, de maximumduur 1 jaar, behoudens lokale afwijking.

Voor zover bij het einde van een minimale contractduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een  enmalige afscheidspremie van 1.000 euro toegekend.

Over de modaliteiten inzake opleiding, waaronder verdeling van deze opleidingsinspanning onder de bedrijven van de sector, alsmede het paritair beheer van dit Fonds, zullen de nodige schikkingen afgesproken worden.

De controle gebeurt via de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale delegatie.

De federatie dringt er bij haar leden op aan de vereiste informatie regelmatig en tijdig ter beschikking te stellen, teneinde een zinvolle evaluatie door het Beheerscomité van het Fonds mogelijk te maken.

- accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe d j)

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.

A partir du 30 juin 2005 et sous réserve d'un accord au sein des Commissions Paritaires 117 et 211 conjointe, le pouvoir est donné au Conseil d'Administration du Fonds de prendre d'autres mesures de sa propre initiative pour réaliser le même objectif

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 1.000 euro sera accordée.

Des accords spécifiques seront fait concernant les modalités de formation, entre autre le partage de l'effort de formation sur l'ensemble des entreprises du secteur, ainsi que sur la gestion paritaire de ce Fonds

Le contrôle s'effectue par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale.

La fédération insiste chez ses membres la mise à la disposition de l'information requise de manière régulière et à temps, afin de permettre une évaluation effective par le comité de gestion du fonds.

HOOFDSTUK XIV
CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Artikel 42. Sectorale kaderovereenkomst conventioneel brugpensioen

a) Er wordt in de petroleumsector een conventioneel brugpensioen aan de bedienden 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 bedienden 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) is er mogelijkheid tot conventioneel brugpensioen op 56-jarige leeftijd vanaf 01.01.2005. Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer).

c) Hernieuwing bestaande bedrijfs-CAO's

Vanaf 55-jarige leeftijd is er mogelijkheid tot conventioneel brugpensioen na 38 jaar anciënniteit in loondienst, mits deze CAO's ononderbroken in voege zijn sedert 1986.

d) Vanaf 55 jaar is er mogelijkheid tot halftijds conventioneel brugpensioen, om medische of ernstige familiale/sociale redenen.

Het conventioneel brugpensioen zal kunnen toegekend worden zowel wanneer het initiatief daartoe uitgaat van de bediende 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.

CHAPITRE XIV
PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

Article 42. Convention-cadre sectorielle concernant la prépension conventionnelle

a) Dans le secteur pétrolier, une prépension conventionnelle est octroyée aux employés dans le cadre de la convention collective de travail numéro 17 du Conseil National du Travail et de l'Arrêté Royal du 07.12.1992 concernant le droit des travailleurs âgés aux allocations de chômage.

Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires sur le plan 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), il y a possibilité de prépension conventionnelle à l'âge de 56 ans à partir du 01.01.2005. 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, il y a possibilité de prépension conventionnelle après 38 années de service, à condition que ces CCT soient en vigueur de façon ininterrompue depuis 1986.

d) Il y a à partir de 55 ans possibilité de prépension conventionnelle à mi-temps pour raisons médicales ou familiale/sociale graves.

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

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.

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

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.

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. 43. 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, dit is dus tegen 28 september 2005), zal de bediende 70 % van het verschil tussen het theoretische (begrensd) netto referentemaandloon en de werkloosheidsvergoeding gewaarborgd worden.

Art. 43. L'employé sera assuré de 70 % de la différence entre le salaire net théorique de référence (plafonné) et l'intervention chômage garantie 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, c.a.d. jusqu'au 28 septembre 2005),

HOOFDSTUK XV.
Innovatiepremie

Art. 44. 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.

CHAPITRE XV.
Prime d'innovation

Art. 44 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.

HOOFDSTUK XVI.
Burgerlijke aansprakelijkheid

Art. 45 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 opgelost.

CHAPITRE XVI.
Responsabilité civile

Art. 45 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.

HOOFDSTUK XVII
 Voorstel IPA 2005-2006 en overuren

Art. 46. Vaststellend dat:

- De NAR nog geen CAO heeft uitgewerkt rond de procedurebeginselen inzake overuren naar aanleiding van het ontwerp van IPA 2005-2006 dat de regering tot het hare heeft genomen
- De Arbeidswet van 16 maart 1971 nog niet is gewijzigd
- Er onvoldoende duidelijkheid is over de te nemen fiscale maatregelen

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 heeft tot doel een sectorale CAO uit te werken rond het thema arbeidsorganisatie - overuren. 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.

CHAPITRE XVII
 Projet d'AIP 2005-2006 et heures supplémentaires

Art. 46. Constatant que :

- La CNT n'a pas encore mis au point de CCT concernant les principes de procédure concernant les heures supplémentaires suite au projet d'AIP 2005-2006 que le gouvernement a repris
- 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

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 a pour objectif d'élaborer une CCT sectorielle au sujet du thème organisation du travail - heures supplémentaires. 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.

HOOFDSTUK XVIII
Geldigheidsduur

Art. 47. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005 en treedt buiten werking op 31 december 2006.

CHAPITRE XVIII
Durée de validité

Art. 47. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2005 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2006.