

Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 20 oktober 2011*

Loon- en arbeidsvoorwaarden
voor de jaren 2011-2012

**HOOFDSTUK I.
TOEPASSINGSGBIED**

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.

**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 onderneming 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.

Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole

*Convention collective de travail
du 20 octobre 2011*

Conditions de salaire et de travail
pour les années 2011-2012

**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.

**CHAPITRE II.
CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE PAR CATEGORIE**

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. 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.

b. Bijvoorbeeld:

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

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

Huisbewaarder, kantoorjongen, portier, loopjongen, deurwaarder.

Hulpmagazijnier.

§2. Tweede categorie.

a. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- 1) kennis door onderwijs of praktijk opgedaan, gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door de eerste drie jaren van het middelbaar onderwijs;
- 2) de uitvoering van eenvoudig, weinig afwisselend werk, waarvoor de verantwoordelijkheid wordt beperkt door een rechtstreeks en bestendig toezicht;
- 3) een beperkte leertijd voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verkrijgen.

b. Bijvoorbeeld:

a. 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.

b. 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.

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

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

Aide-magasinier.

§2. Deuxième catégorie.

a. Employés dont la fonction est caractérisée par :

- 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) l'exécution de travaux simples, peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;
- 3) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

b. Par exemple:

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

Eenvoudige inbreng van gegevens in de computer.

Hulptekenaar.

Plankopiist.

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

Typist (40 woorden per minuut). -

Typist-kopiist (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 bevoorrading 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.

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

Entrée simple de données dans l'ordinateur.

Aide-dessinateur.

Copiste de plans.

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

Dactylo (40 mots à la minute).

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.

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. 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.

b 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, kinderbijlagen, betaald verlof, fiscale afhoudingen, enz.).

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. 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.

b. 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.).

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.

Bediende die de schrifturen bijhoudt en voorraden en overdrachten controleert.

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

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.

Typist (dictafoon).

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

Telefonist.

Verpleger (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.

Bediende van de aankoopdienst.

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

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

a) de tanks aan boord van de schepen en/of lichters, alsmede de tanks aan wal peilen ;

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.

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

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

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.

Dactylo (machine à dicter).

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

Téléphoniste.

Infirmier (A2).

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.

Employé du service d'achat.

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

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

a) jauger les tanks à bord des navires et/ou allèges, ainsi que les tanks terrestres ;

- 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.

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.. 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.

b. Bijvoorbeeld :

- 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 : 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. 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.

b. 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. 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. 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. Categorie 4B+.

a. 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. Catégorie 4B+.

a. 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.

b. 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 bedrijfshoofd).

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 categorie 4B+.

d. De loonschaal van ondercategorie 4B+ zal steeds overeenstemmen met deze van de categorie 4B verhoogd met 5 %, welke ook de vorm zij waaronder de latere programatieverhogingen zullen plaatsvinden.

b. 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 catégorie 4B+.

d. Le barème de la sous-catégorie 4B+ correspondra toujours à celui de la catégorie 4B, augmenté de 5 %, 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 5bis:Voor de niet-technische functies, oprichtingen van een paritaire werkgroep belast met de ontwikkeling van een analytische classificatie die genderneutraal is, naar aanloop van de baremadiscussie voor deze bedienden. Het resultaat van deze werkgroep betreft een aanbeveling, inclusief de technische functies, aan de onderhandelaars, belast met de baremadiscussie.

HOOFDSTUK III.

LONEN, BIJZONDERE VOORWAARDEN EN VERGOEDINGEN

Afdeling 1. Lonen

Art. 6. De loonschalen, van toepassing op het mannelijk en vrouwelijk personeel, maken een sectoraal minimum uit.

Art. 7. De loonschalen worden vastgelegd bij afzonderlijke cao. Zij laten de werkgevers de nodige ruimte tot het erkennen van de respectieve verdiensten van de bedienden die gelijkwaardige functies vervullen.

Afdeling 2. Bijzondere voorwaarden
Bescherming van het loon: vermeldingen op de loonafrekening en mededelingen.

Artikel 8. De afrekening die aan de bediende bij elke definitieve betaling van het loon overhandigd wordt, moet de volgende gegevens bevatten:

§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. Pour les employés non-techniques, création d'un groupe de travail paritaire ayant la tâche la création d'une classification de fonctions analytique sans distinction de genre et servant d'amorce à une discussion sur les barèmes liés à l'âge pour les employés. Le résultat de ce groupe de travail est une recommandation concernant l'échelle barémique (inclus les employés techniques).

CHAPITRE III.

SALAIRES, CONDITIONS SPECIALES ET INDEMNITES

Section 1. Salaires

Art. 6. Les barèmes de salaires applicables au personnel masculin et féminin constituent des minimums au niveau du secteur.

Art. 7. Les barèmes de salaires font l'objet d'une CCT distincte. Ils laissent toute latitude aux employeurs pour reconnaître les mérites respectifs des employés assumant des fonctions équivalentes.

Section 2. Conditions spéciales
Protection de la rémunération : mentions sur le décompte

Article 8. Le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération doit contenir les renseignements suivants :

- | | |
|---|--|
| 1° naam en adres van de werkgever; | 1° nom et adresse de l'employeur |
| 2° naam en voornaam van de bediende of inschrijvingsnummer van deze laatste bij de werkgever; | 2° nom et prénom de l'employé ou numéro matricule de ce dernier chez l'employeur |
| 3° periode waarop de afrekening betrekking heeft; | 3° période à laquelle se rapporte le décompte |
| 4° brutomaandloon; | 4° rémunération mensuelle brute |
| 5° andere elementen van het loon, te weten: overuren en premies; | 5° autres éléments de la rémunération, à savoir : heures supplémentaires et primes |
| 6° inhoudingen voor de sociale zekerheid; | 6° retenues pour la sécurité sociale |
| 7° contractuele inhoudingen; | 7° retenues contractuelles |
| 8° bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid; | 8° sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale |
| 9° belastbaar bedrag; | 9° montant imposable |
| 10° bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving); | 10° montant du précompte professionnel (législation fiscale) |
| 11° bedragen vrijgesteld van belastingen; | 11° sommes non imposables |
| 12° af te trekken bedragen (overdracht van een beslag op loon, boeten), zo nodig in bijlage gedetailleerd te vermelden; | 12° montant à déduire (cession et saisie de la rémunération, amendes), si nécessaire à détailler en annexe |
| 13° netto te betalen bedrag in speciën | 13° montant net à payer en espèces. |

Startbaanovereenkomsten.

Artikel 9. Alle bestaande verbintenissen (betaling aan 100%) op ondernemingsniveau inzake werknemers verbonden met een startbaanovereenkomst, blijven behouden.

Artikel 10. In de bedrijven waar geen 100% uitbetaald wordt aan startbaners moet 100% worden uitbetaald zodra deze werknemers effectieve taken opnemen.

Afdankingen.

Artikel 11. 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.

Plan premier emploi

Article 9. Les engagements existants (paiement à 100%) au niveau des entreprises en matière de travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.

Article 10. 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.

Licenciements

Article 11. 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.

Afdanking en wederaanwerving

Artikel 12. 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.

Artikel 13. 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.

In geval van wederaanwerving (bij dezelfde werkgever) zal voorrang verleend worden aan de kandidaten die beantwoorden aan de gevraagde bekwaamheid, in een gelijke rangorde, die omgekeerd is aan diegene welke voor de afdanking werd voorzien.

Werknemers ontslagen om economische omstandigheden of wegens herstructurering worden opgenomen in een paritair beheerde tewerkstellingscel. Deze tewerkstellingscel wordt aangesproken bij een vacature in de sector. De tewerkstellingscel wordt eveneens ingelicht over alle extern gepubliceerde vacatures door de ondernemingen. Bij gelijke bekwaamheid van kandidaten heeft de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel voorrang op aanwerving binnen de sector.

Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanwervingpremie van 5.000 euro, betaald door het FBZ. Enkel in dit laatste geval kan de werkgever eveneens beroep doen op het FBZ voor terugbetaling van de kost voor de bijkomende opleiding die aan de kandidaat met voorrang moet worden gegeven, onder de voorwaarden van de risicogroepen.

Licenciements et réembauchage

Article 12. 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.

Article 13. En cas de licenciement du fait de circonstances économiques particulières, il est recommandé de respecter un ordre de priorité tenant compte de la compétence, de la rémunération, de la spécialisation, de l'âge, des années de service et de la charge familiale.

En cas de réengagement (auprès du même employeur), la priorité sera accordée aux candidats qui répondent aux compétences demandées, dans un même ordre de priorité, inverse de celui qui aurait été prévu pour le licenciement.

Les employés licenciés pour des raisons économiques ou en raison d'une restructuration sont repris dans une cellule pour l'emploi à gestion paritaire. En cas de poste vacant dans le secteur, il sera fait appel à cette cellule pour l'emploi. La cellule pour l'emploi est également informée de toutes les offres d'emploi que les entreprises publient à l'extérieur. Si des candidats présentent des compétences similaires, le candidat inscrit à la cellule pour l'emploi est prioritaire pour un engagement au sein du secteur.

Si des candidats ne présentent pas des compétences similaires, l'employeur qui donne la priorité au candidat inscrit à la cellule pour l'emploi aura droit à une prime de recrutement de 5 000 euros, payée par le FSE. Dans ce dernier cas uniquement, l'employeur peut également faire appel au FSE pour le remboursement des frais relatifs à la formation complémentaire dispensée au candidat prioritaire, selon les conditions des groupes à risque.

Artikel 14. Ingeval van collectieve afdanking of sluiting van onderneming, zal de werkgever voorafgaandelijk de vakverenigingen verwittigen teneinde een overleg te kunnen organiseren gedurende een periode van 3 maand over alle te nemen maatregelen. Deze periode gaat in op de datum van kennisgeving van de beslissing tot collectief ontslag of sluiting aan de directeur van de VDAB, Actiris, Forem.

Artikel 15. Complementaire vergoeding

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

Article 14 En cas de licenciement collectif ou de fermeture de l'entreprise, l'employeur informera au préalable les syndicats afin de pouvoir organiser une concertation d'une période de 3 mois concernant toutes les mesures à prendre. Cette période débute à la date de notification de la décision de licenciement collectif ou de fermeture à la direction du VDAB, d'Actiris et du FOREM.

Article 15. Complément d'indemnité

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.)

- Uitgesloten 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:

Ancienniteit/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.

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

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

9,50 % van het loon

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur :

35,5 % van het loon.

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

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

22 % van het loon.

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur :

50 % van het loon.

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

Art. 17. Premie voor gelegenheidsshift.

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

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

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

9,50 % du salaire

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

35,5 % 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 % du salaire.

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

50 % 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 % du salaire

Art. 17. Prime de shift occasionnel.

§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. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week
 dagploeg: 19 % van het loon

2. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week
 nachtploeg: 71 % van het loon

3. ploegenwerk uitgevoerd op zaterdag
 dagploeg: 41 % van het loon (= 19 + 22)

nachtploeg: 121 % van het loon (= 71 + 50)

4. ploegenwerk uitgevoerd op zon- en/of feestdagen
 dagploeg: 119 % (19 + 100)
 nachtploeg: 171 % (71 + 100)

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) 9,5 %. zoals bepaald bij artikel 16, van het loon voor dagploegen;

b) 35,5 %. 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 %.

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

Afdeling 4. Overzicht ploegenpremies

Art. 19. §1. Regelmatige opeenvolgende ploegen (De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 %, met inbegrip van de raffinagepremie)

1. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
 équipe de jour: 19 % du salaire ;

2. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
 équipe de nuit: 71 % du salaire.

3. travail en équipes effectué le samedi
 équipe de jour: 41 % du salaire (19+22) ;

équipe de nuit: 121 % du salaire. (71+50)

4. travail en équipes les dimanches et/ou jours fériés
 équipes de jour : 119 % du salaire (19+100);
 équipes de nuit : 171 % 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 :

9,50 % tel que précisé à l'article 16, du salaire pour les équipes de jour;

b) 35,5 % 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 % à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.

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

Section 4. Récapitulation indemnités d'équipe

Art. 19 . §1. Equipes successives régulières (Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 %, y compris la prime de raffinage)

Equipes (heures) Ploegen (uren)	Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en % - in %.)	Samedi Zaterdag (en % - in %.)	Dimanche - Zondag (en % - in %.)
a) matin - ochtend (6 - 14)	9,50 °	9,50 + 22 = 31,50	9,50+ 100 = 109,50
b) après-midi - namiddag (14 - 22)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50+ 100 = 109,50
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 %, met inbegrip van de raffinagepremie)		§2. Equipes occasionnelles (Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 %, y compris la prime de raffinage)	
Equipes (heures) Ploegen (uren)	Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en % - in %.)	Samedi - Zaterdag (en % - in %.)	Dimanche - Zondag (en % - in %.)
a) matin - ochtend (6 - 14)	19	19 + 22 = 41	19+ 100 = 119
b) après-midi - namiddag (14 - 22)	19	19 + 22 = 41	19+ 100 = 119
Equipes de nuit Nachtploegen (22 - 6)	71	71 + 50 = 121	71+100 = 171

Afdeling 5. Definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk

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

1° ingeval van

- Ofwel reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever
- Ofwel akkoord van de werkgever voor een overstap naar een dagstelsel bij definitieve ongeschiktheid voor de overeengekomen arbeid om medische reden;

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

Art. 20. § 1er. 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

- ou bien, réorganisation du service imputable à l'employeur
- ou bien, accord de l'employeur pour le passage vers un régime de jour en cas d'incapacité définitive pour des raisons médicales pour le travail convenu;

2° zij is slechts geldig voor de bedienden die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt :
 hetzij in drie opeenvolgende ploegen, volcontinu;
 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, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de drie voorgaande maanden.

§ 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 ontvangen heeft tijdens de zes voorgaande maanden.

§ 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 ontvangen heeft tijdens de negen voorafgaande maanden.

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, 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.

§ 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 six mois précédents.

§ 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 neuf mois précédents.

§ 5. Aanbeveling aan de bedrijven om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor die werknemers die omwille van gezondheidsredenen in de onmogelijkheid zijn om binnen de shiftregelingen nachtarbeid te presteren.

Art. 21 Aan de ondernemingen wordt eveneens aanbevolen de overstap van shiftwerk naar dagwerk voor werknemers vanaf 50 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in de nachtploeg maximaal mogelijk te maken.

Aangezien de mogelijkheden van overstap ondernemingsspecifiek zijn, wordt dit onderwerp op ondernemingsniveau besproken.

HOOFDSTUK IV.

KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

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

De met 2 % 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 %, naar boven of naar beneden toe, ten opzichte van de spilindex.

Op 1 januari 2011 gelden volgende indexschijven :

110,42 – 112,64 – 114,89
 112,64 – 114,89 – 117,19
 114,89 – 117,19 – 119,53
 117,19 – 119,53 – 121,92
 119,53 – 121,92 – 124,36
 121,92 – 124,36 – 126,85
 124,36 – 126,85 – 129,88

§ 5. Recommandation aux entreprises d'apporter une attention spécifique et de prendre des mesures pour ces travailleurs qui pour des raisons de santé sont dans l'impossibilité de prester la nuit dans le système d'équipe.

Art. 21. Les parties recommandent également aux entreprises de laisser autant que possible la possibilité aux travailleurs de 50 ans ou plus, qui ont plus de 20 ans d'ancienneté en équipe de nuit, de passer du travail en équipe au travail de jour.

Étant donné que les possibilités de transfert sont spécifiques à chaque entreprise, ce sujet sera discuté au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IV.

LIAISON A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

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

L'indice-pivot majoré ou diminué de 2 % 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 trimestriel ne marque pas, par rapport à l'indice-pivot, un écart de 2 % à la hausse ou à la baisse.

Au 1er janvier 2011 les tranches d'indice s'établissent comme suit :

HOOFDSTUK V.
ARBEIDSDUUR

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

Vanaf 1 januari 1985, zullen er zes dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit zijn twee bijkomende dagen, te voegen bij de vier dagen toegekend in 1983 (pro rata temporis de effectieve prestaties : dit wil zeggen één dag per twee maanden; dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 37 uur vanaf 1 januari 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.

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.

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.

CHAPITRE V.
DUREE DU TRAVAIL

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

A partir du 1er janvier 1985, il sera alloué six jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit de deux jours supplémentaires s'ajoutant aux quatre jours accordés en 1983 (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 1er janvier 1985.

A partir du 1er 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 1er janvier 1999.

A partir du 1er 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 1er janvier 2000.

A partir du 1er 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 1er 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 1er janvier 2004, il est alloué douze jours en guise de réduction de la durée du travail.

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

Overzichtstabel/Récapitulatif		
A partir de/Vanaf	Jours pétro- le/Aantal PA dagen	Moyenne horaire heb- domadaire/Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur In uren/en heures
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 fixé 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 19,74 % (23,39% vanaf 1 januari 2010) voor de drie ploegen regeling en 9,5 % 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 19,74 % (23,39 % à partir du 1^{er} janvier 2010) pour le travail en 3 équipes, et de 9,5 % 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 sectoriële 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 paritair comite hiervan op de hoogte brengen. De teksten van de ondernemingsovereenkomsten terzake zullen aan de Voorzitter van het Paritair Comité medegedeeld worden.

De voorzitter zal de partijen die in het paritair comite 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 commission paritaire. 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 commission paritaire 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*

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

CHAPITRE VI.*Régime des vacances et des congés*

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	20	3	1

de 10 ans à moins de 15 ans s			
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.

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 maandwedge 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 19,74 %. (23,39 % vanaf 1 januari 2010) voor het werk in drie ploegen en op 9,50 % 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.

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.

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 19,74 % (23,39 % à partir du 1^{er} janvier 2010) pour le travail en trois équipes et à 9,50 % 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. 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 19,74 % (23,39 % vanaf 1 januari 2010) voor het werk in drie ploegen en op 9,50 % voor het werk in twee ploegen.

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

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 vakantiedag gegeven worden de vrijdagmiddag die de 24e december voorafgaat.

§ 4bis. Sinds 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 opname is collectief te regelen in overleg met de OR en gebeurt naar analogie volgens de bepalingen inzake opname zoals aangegeven in de wetgeving inzake betaalde feestdagen.

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 % van het maandloon betaalbaar 13 maal, en op

107,33 % van het maandloon betaalbaar 14 maal.

§ 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 19,74 % (23,39 % à partir du 1^{er} janvier 2010) pour le travail en trois équipes, et de 9,50 % pour le travail en deux équipes.

§ 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.

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.

§ 4bis. Depuis le 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'. L'octroi est à établir de manière collective en concertation avec le CE et s'effectue de manière analogue aux mentions concernant l'octroi comme mentionnées dans la législation sur les jours fériés.

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 % de l'appointements mensuel payable 13 fois et à

107,33 % 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.

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 normale werkdagen

CHAPITRE VII.
JOURS FERIES LEGAUX -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.

CHAPITRE VIII.
PETIT CHOMAGE

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.

<p>2. Huwelijk van descendenten, descendenten 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 werknemer</p>	<p>Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt</p>	<p>2. Mariage de descendants, y compris descendants du conjoint, et ascendants directs, beaux-parents, second époux/se d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du travailleur</p>	<p>Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.</p>
<p>3. Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer, van een kind van de echtgenoot, van de ouders, schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders van de werknemer</p>	<p>Drie normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen</p>	<p>3. Décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, des parents, beaux-parents, second époux/se d'un des parents du travailleur</p>	<p>Trois jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.</p>
<p>4. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon, of schoondochter van de werknemer: ingeval de overledene bij de werknemer inwoont</p>	<p>Twee normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen</p>	<p>4. Décès d'un frère, d'une sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-père, , grand-mère, d'un petit-enfant,, d'un arrière- grand- père, d'una arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur:</p>	<p>Deux jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.</p>
<p>ingeval de overledene niet bij de werknemer inwoont:</p>	<p>Een normale werkdag, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mag worden genomen</p>	<p>b) au cas où la personne décédée n'habite pas chez l'employé</p>	<p>Un jour de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.</p>

5. Geboorte van een kind

Wanneer de afstamming langs de zijde van de werknemer vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen (binnen vier maanden) te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte :

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen

5. Naissance d'un enfant :

Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui (dans les quatre mois) à dater du jour de l'accouchement. A défaut d'un travailleur visé à l'alinéa précédent, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance :

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi;

3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi.

. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit.

Het recht op verlof van alinea 2 wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof.

Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population. Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.

Le congé ouvert par l'alinéa 2 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

5bis. Adoptie van een kind :	Benevens de Wet van 3 juli 1978 heeft de werknemer recht op 3 werkdagen	5bis. Adoption d'un enfant	En plus de la Loi du 3 juillet 1978, le travailleur a droit à trois jours de travail
5ter. Bevalling van de echtgenote	Drie normale werkdagen	5ter. Accouchement de l'épouse	Trois jours de travail normaux
6. Priesterwijding of intrede in het klooster van descendentes, descendentes 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 werknemer (zelfde formulering als huwelijk)	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt	6. Ordination ou entrée au couvent, d'un descendant, descendant de l'époux/se, ascendants directs, des beaux-parents second époux/se d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du travailleur	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal
7. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt	7. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal
8. Deelneming van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer aan het feest van de "vrijzinnige jeugd"	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt	8. Participation d'un enfant du travailleur ou d'un enfant du conjoint du travailleur à la fête de la "jeunesse laïque"	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal
9. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum	Drie normale werkdagen	9. Séjour du travailleur 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 de travail normaux

9bis. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.	Drie normale werkdagen	9bis. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Trois jours de travail normaux
10. Oproeping voor militaire verplichtingen	Drie normale werkdagen	10. Convocation pour des obligations militaires	Trois jours de travail normaux
11. Persoonlijke en verplichte deelneming aan een bijeenkomst van een officieel bijeengeroepen familierraad.	De nodige tijd	11. Participation personnelle et obligatoire à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement	Le temps nécessaire
12. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau of in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd	12 Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire
13. Oproeping voor de rechtbank ten gevolge van een overtreding als autovoerder in dienst van de werkgever.	De nodige tijd voor maximum één oproeping per geding	13 Convocation devant le tribunal par suite d'une infraction en qualité de chauffeur au service de l'employeur.	Le temps nécessaire pour au maximum une convocation par procès
14. Oproeping voor de geneesheer of voor de rechtbank voor regeling van de gevolgen van een arbeidsongeval met het oog op de vaststelling van de invaliditeitsgraad.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag per ongeval	14. Convocation chez le médecin ou comparution devant le tribunal afin de régler les conséquences d'un accident du travail en vue de fixer le taux de l'invalidité.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal par accident

15. Oproeping voor een arbeidshof of een arbeidsrechtbank in hoedanigheid van raadsheer of rechter in sociale zaken.

De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag.

15. Convocation à une cour ou un tribunal en qualité de conseiller ou juge social

Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal.

Voor de toepassing van dit artikel worden het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, het kleinkind, de overgrootvader, de overgrootmoeder en het achterkleinkind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, gelijkgesteld met het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, het kleinkind, de overgrootvader, de overgrootmoeder en het achterkleinkind van de werknemer.

Telkens er sprake is van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, wordt bedoeld een kind waarvan de afstamming langs vaderzijde vaststaat.

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

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

Partijen zullen een paritair onderzoek voeren inzake gender- en godsdienstneutraliteit van de bepalingen inzake klein verlet. Alternatieven worden voorgesteld ten laatste binnen 2 jaren vanaf de ondertekening van de cao.

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.).

Pour l'application du présent article, l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, le petit-enfant, l'arrière-grand père, l'arrière-grand-mère, l'arrière petit-enfant du conjoint du travailleur sont assimilés l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, le petit-enfant, l'arrière-grand père, l'arrière-grand-mère, l'arrière petit-enfant du travailleur.

Chaque fois qu'il est mentionné l'enfant du travailleur ou de l'enfant de l'époux/se du travailleur, il est compris l'enfant dont la paternité est établie.

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

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

Les parties réaliseront une enquête paritaire quant à la neutralité de genre et de laïcité des dispositions relatives au petit chômage. Des alternatives sont proposées au plus tard dans les 2 ans à compter de la signature de la CCT.

CHAPITRE IX.

INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES EMPLOYES

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. De forfaitaire vergoeding wordt verleend, zonder loonplafond, a rato van 100 % 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;

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;

Art. 32. L'indemnité forfaitaire est octroyée, sans plafond de rémunération, à raison de 100 % 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;

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;

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;
- 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 70 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.

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) "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 70 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.

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.

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

- 260.000 EUR voor de premie van 2011
- 300.000 EUR voor de premie van 2012.

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.

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.

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

- 260.000 EUR pour la prime de 2011
- 300.000 EUR pour la prime de 2012.

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.

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

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 7%, waarvan de laatste 1% exclusief voorbehouden wordt voor toekenning aan werknemers van 50 jaar en meer (met toekenning aan minstens 1 werknemer van 50 jaar of meer die een aanvraag heeft ingediend), voor de andere aspecten volgens de modaliteiten op ondernemingsniveau.

§ 4. De ondertekenende partijen 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

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

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 7 %, dont le dernier 1% est réservé exclusivement au crédit temps pour les travailleurs de 50 ans et plus (avec octroi à au moins un travailleur de 50 ans et plus qui a fait la demande). Pour les autres aspects les modalités de l'entreprise sont d'application.

§ 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 tijdscrediet

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

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

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

Bij overstap van een regime van tijdscrediet 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.

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).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

Voor de periode 2011-2012 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% per trimester voor 2012).

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 forfaitaire maandelijkse vergoeding aan de betrokkene (en de daaruit volgende terugbetaling aan de werkgever) en geeft gebeurlijk aanleiding tot de lastenverlichting voor langdurig werklozen. Bestaande voordelen uit de CAO en uit bedrijfsakkoorden worden dienovereenkomstig aangepast en verlengd.

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.

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 (employés et employées).

Cette convention collective de travail est conclue en application du titre XIII, chapitre VIII, section 1^{er} de la loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses.

La contribution susdite sera recouverte par l'ONSS et est de 0.20 % sur la masse salariale globale (employés et employées) pour l'année 2011-2012 (recouvrement: 0,40 % par trimestre pour 2012).

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 (employés et employées).

Cette formation se fera à un montant mensuel forfaitaire (et remboursement à l'employeur) et donnera éventuellement lieu à l'allègement 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.

Deze maandelijkse vergoeding bedraagt minimaal 1840,12 euro (geïndexeerd volgens de bepalingen van hoofdstuk IV).

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 Bestaanszekerheid.

Aan de Raad van Beheer wordt de bevoegdheid gegeven

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

Verhogen van de participatiegraad: de Raad van Bestuur FBZ wordt opdracht gegeven de nodige stimuli te ontwikkelen om de participatiegraad te verhogen.

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

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

Er wordt aan de Raad van Beheer bevoegdheid gegeven om op eigen initiatief andere maatregelen te treffen voor zelfde doelstelling te realiseren

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

Ce montant mensuel est de 1.840,12 euros minimal (indexés selon les modalités du chapitre IV).

Ces montants sont également la base sur lesquels 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
- accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe déjà)

Extension du degré de participation: il est donné mission au Conseil d'Administration FSE de développer les stimuli nécessaires pour étendre le degré de participation.

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.

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.

Le pouvoir est donné au Conseil d'Administration du Fonds de prendre d'autres mesures de sa propre initiative pour réaliser le même objectif

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.

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.

Ondernemingen die een tussenkomst voor het FBZ indienen, zullen een terugbetaling van de werkgevers bijdrage genieten ter hoogte van 0,04% van de totale jaarlijkse loonkost van de onderneming zoals aangegeven in de sociale balans, bovenop de gebruikelijke terugbetaling door het FBZ – de uitvoeringsmodaliteiten zullen op het niveau van de RvB FBZ besproken worden, zonder het principe zelf in het gedrang te brengen.

HOOFDSTUK XIV CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Artikel 42. Sectorale kaderovereenkomst conventioneel brugpensioen

a) algemeen

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 voldoen aan de wettelijke voorwaarden inzake ancienniteit.

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 01.01.2009. Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer).

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.

Les entreprises qui font une demande d'intervention du Fonds de Sécurité d'Existence, pourront bénéficier d'un remboursement de la cotisation patronale de 0,04% de la masse salariale totale de l'entreprise comme mentionné dans le bilan social, en plus du remboursement normal du FSE. Les modalités d'exécution seront discutées au niveau du CA du FSE, sans compromettre le principe même.

CHAPITRE XIV PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

Article 42. Convention-cadre sectorielle concernant la prépension conventionnelle

a) général

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 employés à partir de l'âge de 58 ans, à la condition qu'ils remplissent les conditions légales d'ancienneté.

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 01.01.2009. Cette mesure requiert l'accord des deux parties (employeur et travailleur individuel).

c) Hernieuwing bestaande bedrijfs-CAO's: Vanaf 56 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) halftijds brugpensioen

Vanaf 55 jaar is er mogelijkheid tot halftijds conventioneel brugpensioen.

De berekening van het aanvullend brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever in geval van halftijds brugpensioen, zal gebaseerd worden op het ondernemingspercentage toepasselijk voor het bepalen van het aanvullende brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever in geval van voltijds brugpensioen.

e) Vanaf 1.1.2008, wordt volgens de wettelijke mogelijkheid, brugpensioen op 56 jaar na 40 jaar dienst ingevoerd

Art. 42bis. 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.

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.

Art. 42ter. Uitkering door derden: In uitvoering van artikel 4 van de CAO nr. 17 inzake brugpensioenen, hebben de ondernemingen de mogelijkheid om de verplichtingen ten laste van de laatste werkgever inzake betalingen van de aanvullende vergoedingen voor brugpensioenen, over te dragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie.

Art. 43. Op suppletieve basis voor die ondernemingen die geen ondernemingsakkoorden hebben, zal de bediende 70 % van het verschil tussen het theoretische (begrensd) netto referentemaandloon en de werkloosheidsvergoeding gewaarborgd worden.

c) Renouvellement des conventions collectives d'entreprise existantes : A l'âge de 56 ans, il y a possibilité de pré pension conventionnelle après 38 années de service, à condition que ces CCT soient en vigueur de façon ininterrompue depuis 1986.

d) pré pension à mi-temps

Il y a à partir de 55 ans possibilité de pré pension conventionnelle à mi-temps.

Le calcul du revenu de la pré pension conventionnelle complémentaire à charge de l'employeur en cas de pré pension à mi-temps, sera basé sur le pourcentage appliqué dans l'entreprise pour la détermination du revenu de la pré pension conventionnelle à charge de l'employeur en cas de pré pension à temps plein.

e) A partir du 1.1.2008, selon les possibilités légales, il est introduit la pré pension conventionnelle à 56 ans après 40 ans de service

Art. 42bis. La pré pension 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.

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

Art. 42ter. En application de l'article 4 de la C.C.T. n° 17 en matière de pré pension, 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 pré pension du dernier employeur.

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.

Art. 43bis. De bedrijven met bedrijfseigen regelingen of aantoonbare praktijken inzake brugpensioen worden uitgenodigd om in het kader van hun ondernemingsonderhandelingen inzake verlenging van deze brugpensioenafspraken, om een evaluatie te voeren over de hoogte van het brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever.

Art. 43bis. Les entreprises qui n'ont pas d'accords d'entreprises ou de pratiques démontrables concernant la prépension conventionnelle, sont invitées à évaluer, dans le cadre des négociations d'entreprises sur la prolongation de ces accords sur la prépension conventionnelle, le montant de la prépension conventionnelle à charge de l'employeur.

Art. 43ter. De huidige berekeningsmethode van het aanvullend brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever blijft ongewijzigd tot er meer duidelijkheid bestaat inzake de wijzigingen van de wet en de uitvoeringsbesluiten omtrent de onmogelijkheid tot opname van groepsverzekeringskapitalen voor de leeftijd van 65 jaar. Van zodra deze duidelijkheid bestaat inzake de wijzigingen van de wet en de uitvoeringsbesluiten omtrent de onmogelijkheid tot opname van groepsverzekeringskapitalen voor de leeftijd van 65 jaar, zal het bedrag van het brugpensioeninkomen van de werknemer ten laste van de werkgever ongewijzigd blijven vanaf de oorspronkelijke berekening tot het einde van het statuut van bruggepensioneerde.

Art. 43ter. La méthode de calcul actuelle du complément patronal de la prépension conventionnelle reste inchangé aussi longtemps qu'il n'existe pas de certitude concernant les modifications de la loi et des arrêtés d'exécutions sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans. Dès que cette certitude concernant les modifications de la loi et des arrêtés d'exécutions sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans existe, le montant de la prépension conventionnelle du travailleur à charge de l'employeur restera inchangé à partir du calcul original jusqu'à la fin du statut de pré pensionné.

Art. 43 quater. Inzake de vervangingsplicht bij brugpensioen bevelen de ondertekende partijen en onderhandelaars aan dat de vervanging van een bruggepensioneerde werknemer bij voorkeur plaatsvindt in de technische bedrijfseenheid die onder de bevoegdheid van het paritaire comité 117 of 211 ressorteert.

Art. 43quater. Concernant l'obligation de remplacement en cas de prépension, les parties signataires et les négociateurs recommandent que le remplacement d'un travailleur pré pensionné soit de préférence effectué dans l'unité technique de l'entreprise qui ressort de la commission paritaire 117 ou 211.

HOOFDSTUK XV. INNOVATIEPREMIE

CHAPITRE XV. PRIME D'INNOVATION

Art. 44. In het kader van de uitvoering van het ontwerp IPA 2005-2006 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.

Art. 44. Dans le cadre de l'exécution du projet AIP 2005-2006 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. STRAFRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEID

CHAPITRE XVI. RESPONSABILITÉ CIVILE

Art. 45. Aanbeveling aan de ondernemingen om in een beleid te voorzien voor al hun werknemers, waarbij de juridische belangen van de aangesproken werknemer in een geschil op onafhankelijke wijze worden behartigd in geval van strafzaken in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (moedwillige daad en overtredingen van de Wegcode zijn uitgesloten)

**HOOFDSTUK XVII.
MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD
ONDERNEMEN**

Art. 46. Aanbeveling aan de ondernemingen opdat in de toekomst alleen dienstkleding wordt ingekocht die onder goede arbeidsomstandigheden gefabriceerd wordt, dit is met eerbiediging van minimumvoorwaarden m.b.t. arbeidsvoorzieningen (lonen, werkuren en arbeidsvoorwaarden zoals voorzien in de fundamentele normen van de Internationale Arbeidsorganisatie). De ondernemingen zullen hierover verslag uitbrengen aan het Comité Preventie en Bescherming van het Werk..

Art. 46bis. Aanbeveling aan de bedrijven om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor kansarme groepen zodat hen maximale mogelijkheid wordt aangeboden tot de integratie in de arbeidsmarkt. De ondernemingen zullen aan de Ondernemingsraad verslag uitbrengen over deze inspanningen

**HOOFDSTUK XVIII.
VORMING**

Art. 47. Ondernemingen geven jaarlijks het niveau van opleidingsinspanningen (de totaliteit van alle interne en externe initiatieven) aan; deze informatie wordt verstrekt aan de OR (bij ontstentenis de SA) op basis van de sociale balans.

De onderneming verbindt er zich toe om via een collectief opleidingsplan, besproken in de OR (bij ontstentenis met de SA), jaarlijks bijkomende inspanningen te leveren opdat het niveau van haar vormingsinspanning zou stijgen met 0,1 % procentpunt van de totale loonmassa boven de inspanning van het voorgaande jaar, dit totdat alle sectoren in België samen de 1,9 % -norm hebben bereikt .

**HOOFDSTUK XVIII
ONDERSTEUNING NATIONALE EN
INTERNATIONALE PROJECTEN**

Art. 45. Recommandation aux entreprises de pourvoir à une gestion pour tous les travailleurs, afin que les intérêts juridiques du travailleur concerné dans un litige soient servis de manière indépendante en cas de procédures pénales dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (acte prémédité et infraction au Code de la Route sont exclus).

**CHAPITRE XVII
ENTREPRISE D'ÉCONOMIE SOCIALE**

Art. 46. Recommandation aux entreprises que dans le futur seul les vêtements de travail qui seront achetés seront ceux qui ont été fabriqués dans de bonnes conditions de travail, ceci est en respectant des conditions minimales de travail (salaires, heures de travail et conditions de travail comme prévues dans les normes fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail). Les entreprises en feront état au Comité Prévention et Protection au Travail..

Art. 46bis. Recommandation aux entreprises d'apporter une attention particulière et de prendre des mesures en faveur des groupes défavorisés afin de leur permettre d'intégrer le marché de l'emploi. Les entreprises en feront état au Conseil d'entreprise.

**CHAPITRE XVII
FORMATION**

Art. 47. Les entreprises communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalité des initiatives internes et externes) ; cette information est fournie au CE (à défaut la DS) sur base du bilan social.

L'entreprise s'engage par le biais d'un plan collectif de formation, discuté en conseil d'entreprise (à défaut avec la délégation syndicale), à pourvoir des efforts annuels supplémentaires afin que le niveau de formation augmente de 0.1% de la masse salariale globale par rapport au niveau de l'année précédente, jusqu'à ce que tous les secteurs en Belgique atteignent la norme de 1,9%.

**CHAPITRE XVIII
SOUTIEN AUX PROJETS NATIONAUX ET
INTERNATIONAUX**

Art. 48. Een vierde (0,05%) van de FBZ bijdrage (0,20% van de lonen) wordt gereserveerd voor ontwikkelingsamenwerkingsprojecten. Een deel (0,01%) van de FBZ bijdrage (0,20% van de lonen) wordt gereserveerd voor nationale armoedeprojecten inzake energie.

De Raad van Beheer van het FBZ beheert het geld en kent het toe aan diverse NGO projecten inzake energie.

Art. 48. Un quart (0,05 %) de la contribution FSE (0,20 % de la masse salariale) est réservée pour des projets de coopération. Une partie (0,01 %) de la contribution FSE (0,20 % de la masse salariale) est réservée pour des projets nationaux contre la pauvreté en matière d'énergie..

Le Conseil d'Administration du FSE gère cet argent et le dédie à des projets d'ONG concernant l'énergie.

HOOFDSTUK XIX

ARBEIDSONGEVALLEN EN ZWANGERSCHAP

Art.49. §1. Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij een arbeidsongeval, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de bediende op het ogenblik van het arbeidsongeval.

Bij herkwalificatie na aangifte door de werkgever van het arbeidsongeval wordt een loongarantie van 100% gewaarborgd tot op het moment van herkwalificatie door de arbeidsongevallenverzekeraar voor een maximale termijn van zes maanden.

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

§2. Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij zwangerschap, wordt de berekeningsbasis gebracht op 90 pct. van het normale brutoloon van de werkvrouw op het ogenblik van haar zwangerschap.

CHAPITRE XIX

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET GROSSESSE

Art. 49. §1. Pour l'incapacité totale temporaire de travail en cas d'accident du travail, la base de calcul sera portée à 100 p.c. du salaire normal brut de l'employé au moment de son accident du travail.

En cas de requalification après déclaration par l'employeur d'un accident du travail, le salaire est garanti à 100 % jusqu'au moment de la requalification par l'assureur des accidents du travail pour un délai de six mois maximum.

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

§2. Pour l'incapacité totale temporaire de travail en cas de grossesse, la base de calcul sera portée à 90 p.c. du salaire normal brut de ouvrière au moment de sa grossesse.

Art. 49bis. In geval van categorieverlaging ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval van de bediende, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen die voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basismaandloon toegepast. Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basismaandloon toegepast. Eventueel gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen die voor sommige bedienden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.

Zwangere werknemers op risicoposten die omwille van hun zwangerschap hun risicopost moeten verlaten en tijdelijk een andere lagere functie uitvoeren, behouden hun volledig normale brutoloon.

HOOFDSTUK XX OPBOUW DIENSTANCIËNNITEIT

Art.50. §1. Indien het tot stand komen van een overeenkomst van onbepaalde duur, ingegaan sinds 1 januari 2007, tussen de werknemer en de onderneming wordt voorafgegaan door een overeenkomst van bepaalde duur met diezelfde werkgever, zal de anciënniteit gerekend worden rekening houdend met de anciënniteit verworven door de overeenkomst van bepaalde duur.

§2. Indien het tot stand komen van een overeenkomst van onbepaalde duur tussen de werknemer en de onderneming onmiddellijk zonder onderbreking wordt voorafgegaan door een overeenkomst van bepaalde duur met diezelfde werkgever voor een gelijkaardige functie zal in dit geval geen proefperiode in de overeenkomst van onbepaalde duur voorzien worden, dit in de mate dat de overeenkomst van bepaalde duur minstens een duur heeft gelijk aan de maximale proefperiode zoals wettelijk voorzien voor het desbetreffende werknemersstatuut.

HOOFDSTUK XXI THUISWERK

Art. 49bis. En cas de diminution de catégorie suite à une incapacité de travail ou accident du travail de l'employé, le salaire indexé est maintenu et les augmentations qui proviennent des variations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire de base. Cependant en cas d'augmentation conventionnelle, seulement la moitié de cette augmentation sera appliquée sur cet ancien salaire de base. Des régimes plus favorables existant au niveau des entreprises sont maintenus. Les droits acquis individuels suite à des conventions particulières qui sont acquis définitivement pour certains employés sont respectés.

Les travailleuses enceintes qui occupent des postes à risques mais qui doivent quitter leurs postes à cause de leur état de grossesse, et qui sont amenées à exécuter temporairement une fonction inférieure, maintiennent leur salaire normal brut.

CHAPITRE XX CONSTITUTION ANCIENNETÉ DE SERVICE

Art. 50. §1. Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur, entamé depuis le 1er janvier 2007, est précédé par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur, l'ancienneté sera calculée tenant compte de l'ancienneté être obtenue par l'accord de durée déterminée.

§2. Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur est précédée immédiatement sans interruption par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur pour une fonction similaire, une période d'essai dans l'accord de durée indéterminée ne sera pas incluse, ceci dans la mesure où l'accord de durée déterminée a une durée égale à la période d'essai maximale comme légalement permise pour le statut du travailleur concerné.

CHAPITRE XXI TRAVAIL A DOMICILE

Art. 52. De partijen bevelen de ondernemingen die thuiswerk willen invoeren, aan om in nauw overleg met de syndicale afvaardiging een kader uit te werken inzake thuiswerk. In dit kader wordt verwezen naar de bepalingen voorzien in CAO nr. 85.

HOOFDSTUK XXII HARMONISATIE STATUTEN/CAO

Art. 53. Oprichting van een werkgroep ter analyse van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden voor arbeiders en bedienden voor het detecteren van de verschillen tussen arbeiders en bedienden en voorstellen te doen naar de volgende cao toe.

Afsluiten van de activiteiten van de werkgroep tegen september 2012.

Art. 53bis. De partijen en onderhandelaars bevelen aan om op ondernemingsvlak de verschillen die in de onderneming bestaan inzake extra legale voordelen tussen de statuten van arbeiders en bedienden te onderzoeken in overleg met de syndicale afvaardiging. Elke nieuwe vorm van ongeoorloofd onderscheid tussen arbeiders en bedienden moet vermeden worden.

HOOFDSTUK XXIII GELDIGHEIDSDUUR

Art. 54. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012, uitgezonderd

- artikel 42 a) en 42bis tot 43ter inclusief, die ingaan op 1 juli 2011 en eindigen op 30 juni 2013;
- artikel 42 b) tot e) die ingaan op 1 juli 2011 en eindigen op 31 december 2012.

Art. 52. Les parties recommandent aux entreprises qui veulent mettre en place le travail à domicile de développer un cadre à ce sujet en étroite collaboration avec la délégation syndicale. À cet égard, il est renvoyé aux dispositions prévues dans la CCT n°85.

CHAPITRE XXII HARMONISATION DES STATUTS/CCT

Art. 53. Constitution d'un groupe de travail en vue de l'analyse des conventions collectives de travail sectorielles eu égard aux conditions salariales et de travail des ouvriers et employés afin de recenser les différences entre les ouvriers et les employés et de formuler des propositions pour la prochaine CCT.

La clôture des activités du groupe de travail est prévue pour la fin septembre 2012.

Art. 53bis. Les parties et les négociateurs recommandent d'examiner, au niveau de l'entreprise, les différences existant au sein de celle-ci en matière d'avantages extralégaux entre le statut d'ouvrier et celui d'employé et ce, en concertation avec la délégation syndicale. Il convient d'éviter toute nouvelle forme de distinction injustifiée entre les ouvriers et les employés.

CHAPITRE XXIII DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 54. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012, à l'exception

- des articles 42 a), 42bis à 43ter inclus, qui produisent leur effet à partir du 1^{er} juillet 2011 et se terminent le 30 juin 2013

- des articles 42 b) à e) qui produisent leur effet à partir du 1^{er} juillet 2011 et se terminent le 31 décembre 2012.