



## ERRATUM

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

CCT n° 171259/CO/211  
du 21/12/2021

Correction du texte français :

- L'article 7 doit être corrigé comme suit : « Le régime de chômage avec complément d'entreprise **conventionnel** pourra être accordé, 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. ».
- A l'article 8 « consultation » doit être remplacé par « **concertation** ».
- L'article 14, second alinéa doit être corrigé comme suit : « Les systèmes en matière de RCC seront automatiquement reconduits **par le secteur** dès que juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023. ».

Décision du

## ERRATUM

### Paritair Comité voor bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel

CAO nr. 171259/CO/211  
van 21/12/2021

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 7 moet als volgt verbeterd worden : « Le régime de chômage avec complément d'entreprise **conventionnel** pourra être accordé, 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. ».
- In artikel 8 moet « consultation » vervangen worden door « **concertation** ».
- Artikel 14, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « Les systèmes en matière de RCC seront automatiquement reconduits **par le secteur** dès que juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023. ».

Beslissing van

12-07-2022

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 21 december 2021 inzake de stelsels van  
werkloosheid met bedrijfstoeslag*

**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.

Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met een zelfde betekenis is de term 'werknemer'.

Artikel 1 bis. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

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

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

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

**HOOFDSTUK II  
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJF-  
STOESLAG**

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

*Convention collective de travail  
du 21 décembre 2021 concernant les régimes de  
chômage avec complément d'entreprise*

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

Article 1<sup>er</sup>. 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.

Le terme « travailleur » est également utilisé dans cette convention et avec un sens identique.

Art. 1bis. Pour l'application de cette convention est considéré comme un métier lourd :

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

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

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

**CHAPITRE II  
RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÈMENT  
D'ENTREPRISE**

Art. 2. Sectorale kaderovereenkomst stelsel van werkloosheid met bedrijfs~~ps~~ toeslag - algemeen

Er wordt in de petroleumsector een conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfs~~ps~~ toeslag aan de bedienden toegekend in het raam van de CAO nr. 17 van de NAR en van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfs~~ps~~ toeslag.

Deze kaderovereenkomst wordt geconcretiseerd door de afsluiting van eensluitende particuliere overeenkomsten op het vlak der ondernemingen.

Zullen voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfs~~ps~~ toeslag in aanmerking komen de bedienden vanaf 62 jaar, voor zover ze voldoen aan de wettelijke voorwaarden inzake anciënniteit.

Art .3. Zware beroepen en nachtarbeid

Toepassing CAO nr. 151 van de NAR  
- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid, mogelijkheid tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfs~~ps~~ toeslag op 60-jarige leeftijd.

Deze mogelijkheid geldt ook voor werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep:  
1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;  
2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

Art .4. Zware beroepen en nachtarbeid

Toepassing CAO nr. 143 van de NAR  
- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfs~~ps~~ toeslag op 60 jaar met 35 jaar loopbaan voor zware beroepen volgens de wettelijke mogelijkheid.

Art. 2. Convention-cadre sectorielle concernant le chômage avec complément d'entreprise – général

Dans le secteur pétrolier, un régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux employés dans le cadre de la convention collective de travail numéro 17 du Conseil National du Travail et de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires sur le plan des entreprises.

Entreront en ligne de compte pour le régime de chômage avec complément d'entreprise les employés à partir de l'âge de 62 ans, à la condition qu'ils remplissent les conditions légales d'ancienneté.

Art. 3. Métiers lourds et travail de nuit

Exécution de CCT n° 151 du CNT  
- du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023: pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit, possibilité de régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 60 ans.

Cette possibilité est également valable pour les travailleurs qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;  
2° ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

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

Art. 4. Métiers lourds et travail de nuit

Exécution CCT n° 143 du CNT  
- du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 : selon les possibilités légales, exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans après 35 ans de service pour travaux lourds.

Deze mogelijkheid geldt voor werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep:

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

#### Art. 5. Mindervalide werknemers

Toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar loopbaan (CAO nr. 150 van de NAR), volgens de wettelijke mogelijkheid.

#### Art. 6. Lange loopbaan

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage volgens de CAO nr. 152, met o.a. 60 jaar na 40 jaar dienst volgens de wettelijke mogelijkheid.

Art. 7. Het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.

Art. 8. Ieder initiatief inzake de toepassing van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, van wie het ook uitgaat, zal voorgelegd worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, zal hierover overlegd worden met de syndicale delegatie.

Art. 9. Uitkering door derden: In uitvoering van artikel 4 van de CAO nr. 17 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, hebben de ondernemingen de mogelijkheid om de verplichtingen ten laste van de laatste werkgever inzake betalingen van de bedrijfstoelage binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, over te dragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie.

Cette possibilité est valable pour les travailleurs qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;

2° ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

#### Art. 5. Travailleurs moins valides

Selon les possibilités légales, exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de service (CCT n° 150 du CNT).

#### Art. 6. Longue carrière

- du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023: exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise selon la CCT n° 152, avec e.a. 60 ans après 40 ans de service selon les possibilités légales.

Art. 7. Le régime de chômage avec complément d'entreprise\* pourra être accordé, 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.

\* conventionnel

Art. 8. Toute initiative relative à l'application du régime de chômage avec complément d'entreprise de quelque elle émane, sera soumise au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, fera l'objet d'une\* consultation avec la délégation syndicale.

\* concertation

Art. 9. Allocation par un tiers : En application de l'article 4 de la CCT n° 17 en matière de chômage avec complément d'entreprise, les entreprises ont la possibilité de transférer à un fonds de sécurité d'existence ou une autre instance les charges obligatoires relatives au paiement du complément d'entreprise du dernier employeur.

Art. 10. §1. Bij overstap van een regime van tijdscrediet/landingsbaan naar het voltijds brugpensioen wordt één uitzondering gemaakt op de algemeen geldende pro rata toepassing bij deeltijdse arbeid 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.

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

Art. 11. De bedrijven met bedrijfseigen regelingen of aantoonbare praktijken inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage worden uitgenodigd om in het kader van hun ondernemingsonderhandelingen inzake verlenging van deze stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, een evaluatie te voeren over de hoogte van de toeslag ten laste van de werkgever binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 12. De huidige berekeningsmethode van de bedrijfstoelage 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 binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste van de werkgever ongewijzigd blijven vanaf de oorspronkelijke berekening tot het einde van het statuut van werkloze met bedrijfstoelage.

Art. 13. Inzake de vervangingsplicht bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bevelen de ondertekende partijen en onderhandelaars aan dat de vervanging van een werkloze met bedrijfstoelage bij voorkeur plaatsvindt in de technische bedrijfseenheid die onder de bevoegdheid van het paritair comité 117 of 211 ressorteert.

Art. 10. §1<sup>er</sup>. En cas de passage d'un régime de crédit temps/ emplois de fin de carrière 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.

§2. 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. 11. Les entreprises qui ont des accords d'entreprises ou des pratiques démontrables concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise, sont invitées à évaluer, dans le cadre des négociations d'entreprises sur la prolongation de ces accords sur le régime de chômage avec complément d'entreprise, le montant du complément à charge de l'employeur dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 12. La méthode de calcul actuelle du complément d'entreprise à charge de l'employeur reste inchangée aussi longtemps qu'il n'y a pas de clarification quant aux modifications de la loi et des arrêtés d'exécution sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans. Dès que cette clarification quant aux modifications de la loi et des arrêtés d'exécution sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans sera établie, le montant du complément d'entreprise à charge de l'employeur restera inchangé à partir du calcul original jusqu'à la fin du statut de chômeur avec complément d'entreprise.

Art. 13. Concernant l'obligation de remplacement en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, les parties signataires et les négociateurs recommandent que le remplacement d'un chômeur avec complément d'entreprise soit de préférence effectué dans l'unité technique de l'entreprise qui ressortit à la commission paritaire 117 ou 211.

HOOFDSTUK III  
GELDIGHEIDSDUUR

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

De stelsels van SWT zullen door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, voor een periode lopende tot 31 december 2023.

CHAPITRE III  
DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

Les systèmes en matière de RCC seront automatiquement reconduits\* dès que juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023.

\* par le secteur