

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2023

Convention collective de travail du 3 juillet 2023

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de periode 2023-2024

Conditions de salaire et de travail pour les années 2023-2024

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met eenzelfde betekenis is de term "werknemer".

Également utilisé dans cette convention et avec un sens identique, le terme "travailleur".

Onder "CAO" wordt verstaan : de collectieve arbeidsovereenkomst.

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

HOOFDSTUK II.

Beroepenclassificatie, vorming en educatief verlof

CHAPITRE II.

Classification des professions, formation et congé-éducation

Afdeling 1. Beroepenclassificatie

Section 1ère. Classification des professions

Art. 2. § 1. De beroepenclassificatie van de werklieden wordt als volgt bepaald en is slechts geldig voor functies welke bestendig worden uitgevoerd :

Art. 2. § 1er. La classification des professions des ouvriers est fixée comme suit et est seulement valable pour des fonctions exercées en permanence :

1. Opleidingstraject

de werklieden waarvan hun arbeidsactiviteit bij de werkgever kadert in een opleidingstraject aangeboden door ACTA en META, opleidingen verstrekt door overheidsinstanties, of binnen de schoolopleiding (zoals bvb. duaal leren).

2. Geschoolde werklieden - 2de categorie

De werklieden die een beroep kennen en onder toezicht werken van de meester-gast of van de geschoolde arbeider 1ste categorie. Zij werken niet volgens plannen of modellen.

Tot deze categorie behoren eveneens de werklieden die een functie uitoefenen waarvoor geen enkele bijzondere vorming nodig is geweest en die na enkele maanden praktijk kan worden beoefend.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld :

de volwassen helpers van de geschoolde werklieden der hogere categorieën, de ketel- en pipes-stillstokers, vorkheftruckbestuurders, kraanmannen, metselaars, schrijnwerkers en schilders (gewoon werk aan gebouwen en pistoolschilderen), de pompmannen in de menginstallaties, de werklieden tewerkgesteld in de productie en/of de raffinage, de laboranten, enz.

3. Tankwagen- of vrachtwagenchauffeur, locotractors en locopulsorbestuurders, autobestuurders

4. Geschoolde werklieden - 1ste categorie

1. Parcours de formation

les ouvriers dont leur activité professionnelle auprès de l'employeur cadre dans un parcours de formation proposé par ACTA et META, une formation dispensée par des agences gouvernementales ou dans le cadre de la scolarité (comme par ex. l'apprentissage en alternance).

2. Ouvriers qualifiés - 2ème catégorie

Les ouvriers connaissant un métier et travaillant sous la conduite du contremaître ou de l'ouvrier qualifié 1ère catégorie. Ils ne travaillent pas d'après plans ou modèles.

A cette catégorie appartiennent également les ouvriers exerçant une fonction pour laquelle aucune formation spéciale n'a été nécessaire et qui peut s'exercer après quelques mois de pratique.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les aides adultes des ouvriers qualifiés de catégories supérieures, les chauffeurs de chaudière et de pipes-stills, chauffeurs de forclift, grutiers, maçons, menuisiers et peintres (travaux ordinaires en bâtiments et peinture au pistolet), les pompistes aux installations de mélanges, les ouvriers préposés à la production et/ou au raffinage, les laborantins, etc.

3. Chauffeurs de camion-citerne ou de camion, conducteurs de locotracteurs et de locopulseurs, conducteurs d'autos

4. Ouvriers qualifiés - 1ère catégorie

De technisch geschoolde werklieden die een beroep hebben aangeleerd en het bewijs leveren het gedurende ten minste vijf jaar te hebben uitgeoefend (periode ingekort tot ten minste drie jaar voor degenen die cursussen van beroeps- of technische scholen hebben gevolgd).

Zij moeten individueel kunnen werken volgens plannen en modellen.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld :

de bankwerkers, ketelstokers die zonder toezicht werken, elektriciens, takelaars ("riggers"), kraanmannen (auto en rups), isoleerders, eerste klasse metselaars, mecaniciens, mecaniciens van dieselmotoren, schrijnwerkers-timmerlieden, monteurs, geschoolde vliegveldwerklieden, schilders, brandweerlieden, pompmannen die zelf de mengelingen kunnen uitvoeren en bekwaam zijn zelf de berekeningen te maken welke die handelingen vereisen, pompmannen-mecaniciens, schavers-boorders, autogeenlassers, draaiers-turbinewachters (elektrische centrale), buizenleggers, instrumentatietechnici, enz.

5. Meer dan geschoolde werklieden

De werklieden die hun vak grondig kennen en bij het uitoefenen van hun functies met een verantwoordelijkheid zijn belast.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld :

- de meer dan geschoolde bankwerkers voor instrumenten, zeer geschoolde lassers die speciale legeringen kunnen lassen en geslaagd zijn in de A.P.I.testen, evenals alle andere categorieën van geschoolde werklieden met gelijkwaardige functies en verantwoordelijkheid;

Les ouvriers techniquement qualifiés qui ont appris un métier et fournissent la preuve de l'avoir exercé, pendant cinq ans au moins (délai réduit à trois ans au moins pour ceux qui ont suivi des cours d'écoles professionnelles ou techniques).

Ils doivent savoir travailler individuellement suivant des plans et modèles.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les ajusteurs, chauffeurs de chaudières travaillant sans contrôle, électriciens, gréeurs ("riggers"), grutiers (auto et chenille), isoleurs, maçons première classe, mécaniciens, mécaniciens moteurs diesel, menuisiers-charpentiers, monteurs, ouvriers qualifiés d'aérodrome, peintres, pompiers, pompistes pouvant assurer les mélanges et effectuant eux-mêmes les calculs qu'impliquent ces opérations, pompistes-mécaniciens, raboteurs-perceurs, soudeurs autogène, tourneurs-turbiniers (centrale électrique), tuyauteurs, techniciens d'instrumentation, etc.

5. Ouvriers surqualifiés

Les ouvriers connaissant un métier à fond et investis d'une responsabilité dans l'exercice de leurs fonctions.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

- les ajusteurs surqualifiés pour instruments, les soudeurs hautement qualifiés sachant souder des alliages spéciaux et ayant réussi les tests A.P.I., ainsi que toutes les autres catégories d'ouvriers qualifiés dont les fonctions et la responsabilité sont équivalentes;

- de werklieden die ten minste twee vakken uitoefenen waarvan sprake in de categorie "Geschoolde werklieden - 1ste categorie", na te zijn geslaagd in de verschillende proeven vereist voor de geschoolde werklieden van 1ste categorie.

§ 2. Procedure voor het onderzoek van gevallen met betrekking tot de classificatie op het vlak van de ondernemingen

Eventuele vragen aangaande individuele of collectieve problemen op het vlak van het bedrijf, met betrekking tot de classificatie, dienen onder een geschreven vorm en gemotiveerd, door de syndicale delegatie, te worden ingediend bij de directie.

Deze laatste zal ze onderzoeken in het licht van de conventionele classificatie, alsmede van het aan het bedrijf eigen beleid en de conventionele bedrijfsafspraken inzake classificatie.

Op haar verzoek, zal de syndicale delegatie iedere opheldering krijgen met betrekking tot de hiërarchie der werklidentaken, die in het bedrijf van kracht is.

De directie zal de termijn bepalen waarbinnen een oplossing zal kunnen gevonden worden, zonder de twee maanden te overschrijden.

De oplossing zal goedgekeurd worden in overleg met de syndicale delegatie.

Afdeling 2. Vorming

- les ouvriers exerçant au moins deux métiers dont question à la catégorie "Ouvriers qualifiés - 1ère catégorie", après avoir satisfait aux épreuves respectives prévues pour les ouvriers qualifiés 1ère catégorie.

§ 2. Procédure pour l'examen de cas relatifs à la classification au niveau des entreprises

D'éventuelles demandes concernant des problèmes individuels ou collectifs de classification sur le plan de l'entreprise, doivent être introduites sous forme écrite et motivée, par la délégation syndicale auprès de la direction.

Cette dernière les examinera sur la base de la classification conventionnelle ainsi que de la politique propre à l'entreprise et des arrangements conventionnels sur le plan de l'entreprise en matière de classification.

La délégation syndicale obtiendra, à sa demande, tout éclaircissement relatif à la hiérarchie des tâches des ouvriers prévalant dans l'entreprise.

La direction fixera le délai dans lequel une solution pourra être trouvée, sans dépasser les deux mois.

La solution sera approuvée en concertation avec la délégation syndicale.

Section 2. Formation

Art. 3. Aan de werklieden wordt betaald verlof verleend, dienende ter voorbereiding van het examen van beroeps cursussen, onder de volgende voorwaarden:

- de duur van het betaald verlof belooft minimum drie en maximum zes kalenderdagen : objectieve criteria zullen paritair op het vlak van de onderneming worden vastgesteld ter bepaling van de duur van het desbetreffend verlof, op grond van de moeilijkheden van het af te leggen examen;
- het dient om een beroepsvervolmaking te gaan die verband houdt met de bedrijvigheid van de onderneming;
- de toekenning van dit voordeel is ondergeschikt aan het slagen in het examen;
- de arbeider moet in dienst van dezelfde werkgever blijven één jaar na het examen;
- het bijwonen van de cursussen en, in de mate van het mogelijke, de toekenning van het verlof, mogen noch het werk in ploegen, noch de gewone of overwerken in het gedrang brengen.

Indien een dagwerkman reeds een beroeps cursus is begonnen, zal men vermijden hem in shift te plaatsen om de voortzetting van deze cursus niet te onderbreken.

De werklieden die van het betaald educatief verlof genieten, kunnen dit niet cumuleren met de voordelen voorzien in dit artikel.

Art. 4. Ondernemingen geven jaarlijks het niveau van opleidingsinspanningen (de totaliteit van alle interne en externe initiatieven) aan; deze informatie wordt verstrekt aan de ondernemingsraad (bij ontstentenis de syndicale delegatie) op basis van de sociale balans.

Art. 3. Il est octroyé aux ouvriers un congé payé servant à préparer l'examen de cours professionnels, dans les conditions suivantes :

- la durée du congé payé est de minimum trois jours et de maximum six jours civils : des critères objectifs seront fixés paritairement sur le plan de l'entreprise pour déterminer la durée du congé en question, en fonction des difficultés de l'examen à subir;
- il doit s'agir d'un perfectionnement professionnel en rapport avec les activités de l'entreprise;
- l'octroi de cet avantage est subordonné à la réussite de l'examen;
- l'ouvrier doit rester au service du même employeur un an après l'examen;
- la fréquentation des cours et, dans la mesure du possible, l'octroi du congé, ne peuvent perturber ni les travaux en équipes, ni les prestations normales ou supplémentaires.

Si un ouvrier de jour a déjà commencé un cours professionnel, on évitera de le mettre en shift pour ne pas entraver la continuation de la fréquentation de ce cours.

Les travailleurs qui profitent du congé-éducation payé, ne peuvent pas le cumuler avec les avantages prévus dans cet article.

Art. 4. Les entreprises communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalité des initiatives internes et externes); cette information est fournie au conseil d'entreprise (à défaut à la délégation syndicale) sur la base du bilan social.

De sectorale organisaties bevelen alle werknemers aan om maximaal deel te nemen aan de georganiseerde vormingen binnen de werktijd.

De sociale partners onderschrijven de bepalingen van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (de zogenaamde Arbeidsdeal) inzake vorming en het recht van de individuele werknemer tot opleidingsdagen.

In een onderneming met minstens 20 werknemers, zal het individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer 5 opleidingsdagen per jaar bedragen. Dit quotum van 5 dagen zal effectief gelden vanaf 2024 en 4 dagen bedragen in 2023.

Telt de onderneming tussen de 10 en de 20 werknemers, zal dit recht gelijk zijn aan een dag per voltijdse werknemer en per jaar.

Afdeling 3. Educatief Verlof/Vlaams opleidingsverlof

Art. 5. Bij toepassing van de artikelen 108 tot 144 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (Belgisch Staatsblad van 24 januari 1985) en van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 1985), zoals gewijzigd nadien, kunnen onder bepaalde voorwaarden de arbeiders uit de sector genieten van educatief verlof, dit wil zeggen dat zij met behoud van hun normale loon een erkende opleiding of cursus kunnen volgen (zie algemene wetgeving).

HOOFDSTUK III. *Arbeidsduur*

Art. 6. § 1. De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald op 38 uren.

§ 2. Twaalf dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend (pro rata temporis de effectieve prestaties - dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn).

Deze arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren.

Les organisations sectorielles recommandent à tous les travailleurs de participer de manière maximale aux formations planifiées durant le temps de travail.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans les dispositions de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (le soi-disant Deal pour l'emploi) concernant la formation et le droit du travailleur individuel à des jours de formations.

Si l'entreprise compte au moins 20 travailleurs, le droit individuel à la formation pour un travailleur employé à temps plein s'élève à 5 jours de formation par an. Ce quota de 5 jours sera en fait d'application en 2024 et sera de 4 jours en 2023.

Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs, ce droit sera d'un jour par travailleur à temps plein et par an.

Section 3. Congé-éducation/Congé de formation flamand

Art. 5. En application des articles 108 à 144 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales (Moniteur belge du 24 janvier 1985) et de l'arrêté royal du 23 juillet 1985 (Moniteur belge du 10 août 1985), tel que modifié par après, les ouvriers du secteur peuvent, sous certaines conditions, jouir du congé-éducation payé, c'est-à-dire qu'ils peuvent avec le maintien du salaire normal suivre une formation ou un cours (voir la réglementation générale).

CHAPITRE III. *Durée du travail*

Art. 6. § 1er. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

§ 2. Douze jours en guise de réduction de la durée du travail sont alloués (pro rata temporis des prestations effectives - ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année).

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

Deze dagen worden vastgesteld op ondernemingsniveau, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties, rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst.

Echter, de toekenningsmodaliteiten van de laatste drie afwezigheidsdagen zullen als volgt bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties: collectieve afwezigheid, 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).

De 12 dagen worden betaald volgens het regime "Petroleumakkoord-dagen" (PA-dagen).

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

§ 3. In de distributie mag de arbeidsduur op ongelijke wijze verdeeld worden over de eerste vijf dagen van de week, op voorwaarde dat een rustpauze van minstens twaalf uren wordt verzekerd tussen het einde en het hervatten van de dagelijkse arbeid.

In de raffinaderijen wordt minstens tien uren rust verzekerd voor ploegenarbeiders of bij oproep na de dagtaak (na de vastgelegde uren in het arbeidsreglement).

De grenzen van de arbeidsduur mogen bij "shut-down" werken overschreden worden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van maximum één jaar, de gemiddelde arbeidsduur niet overschrijdt.

Les modalités d'octroi de ces jours seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs, tenant compte des nécessités du service.

Cependant, les modalités d'octroi des derniers trois jours d'absence seront définies de la manière suivante au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs : absence collective, 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 ce jour la dispense de prestation pour les travailleurs concernés).

Les 12 jours sont payés selon le régime "Accord-jours pétroliers".

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

§ 3. Dans la distribution, la durée hebdomadaire peut être répartie inégalement sur les cinq premiers jours de la semaine, à condition d'assurer un intervalle de douze heures de repos entre la fin et la reprise du travail journalier.

Pour le raffinage, dix heures de repos sont assurées aux ouvriers en équipes ou en cas de rappel après son travail journalier (après les heures définies dans le règlement de travail).

Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux en cas de "shut-down" à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'un an au maximum, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail.

De grenzen van de arbeidsduur mogen, voor de werklieden tewerkgesteld voor werken van vervoer, laden en lossen, overschreden worden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van maximum één jaar ingaande op 1 november van elk jaar, de gemiddelde arbeidsduur, vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst, niet overschrijdt.

§ 4. Raffinage

De arbeiders, die belast zijn met werken waarvan de uitvoering, wegens hun aard, niet mag onderbroken worden, mogen werken gedurende de zeven dagen van de week en de grenzen van de arbeidsduur bepaald door artikel 6, § 1, overschrijden op voorwaarde dat de gemiddelde wekelijkse duur van hun arbeid, berekend over een periode van maximum 28 weken, geen veertig uren overschrijdt.

De wegens toepassing van deze beslissing veroorzaakte verkorting van de arbeidsduur mag in geen geval loonvermindering ten gevolge hebben.

Art. 7. Het werkliedenpersoneel, ander dan de werklieden bedoeld in artikel 4 van de beslissing van 12 maart 1959 van het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel betreffende de verkorting van de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 1959 (Belgisch Staatsblad van 10 juli 1959), kan op zaterdag worden tewerkgesteld aan sommige werken, op voorwaarde :

- 1° dat die tewerkstelling noodzakelijk is voor de goede gang van de onderneming;
- 2° dat in de mate van het mogelijke en per categorie van werklieden, een regeling wordt getroffen derwijze dat elk personeelslid beurtelings aan de uitvoering van deze werken deelneemt.

Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux de transport, chargement et déchargement, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'une année au maximum et débutant le 1er novembre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la convention collective de travail.

§ 4. Raffinage

Les travailleurs occupés à des travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue, peuvent travailler au cours des sept jours de la semaine et dépasser les limites de la durée du travail fixées à l'article 6, § 1er, pourvu que la durée hebdomadaire moyenne de leur travail, calculée sur une période de maximum 28 semaines, n'excède pas quarante heures.

La réduction de la durée du travail prévue par cette décision ne peut en aucun cas entraîner une diminution de salaire.

Art. 7. Le personnel ouvrier, autre que les travailleurs visés à l'article 4 de la décision du 12 mars 1959 de la Commission paritaire nationale de l'industrie et du commerce du pétrole relative à la réduction de la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 1959 (Moniteur belge du 10 juillet 1959) peut être occupé à certains travaux le samedi, à condition :

- 1° que cette occupation soit indispensable à la bonne marche de l'exploitation;
- 2° qu'il soit, dans la mesure du possible, établi un roulement par catégorie d'ouvriers de telle manière que chaque membre du personnel participe à tour de rôle à l'exécution de ces travaux.

Art. 8. In het geval bedoeld in artikel 7, mogen de prestaties van de werkmán, berekend over een periode van twee opeenvolgende weken, zesenzeventig uren niet te boven gaan.

Anderzijds heeft de werkmán recht op een inhaalrustdag, die moet worden toegestaan de maandag van de tweede week, behoudens akkoord tussen de syndicale afvaardiging en de directie van de onderneming; in dat geval kan de inhaalrustdag worden toegestaan binnen een maximumtermijn van vier weken die onmiddellijk volgen op de week waarin hij werd verplicht op zaterdag te werken.

Art. 9. Arbeidsduur in de distributie

De conventionele arbeidsduur mag overschreden worden op voorwaarde dat gedurende een periode van twaalf maanden gemiddeld niet langer dan achtendertig uren per week wordt gewerkt.

De grens van de wekelijkse arbeidsduur mag worden overschreden naar rato van honderdvijfennegentig uren per periode van twaalf maanden ingaande op 1 november van elk jaar.

Art. 10. Organisatie van de arbeid op de luchthavens

De organisatie van de arbeid op de luchthavens wordt op het vlak van de bedrijven onderzocht, zonder mogelijkheid van conflict (paritair comité van 5 april 1965) zie eveneens :

- interpretatief protocol van 19 mei 1970;
- protocol van 11 juni 1970;
- protocol van 11 februari 1971;
- bijkomend protocol van 6 januari 1972.

Art. 8. Dans le cas visé à l'article 7, les prestations de l'ouvrier calculées sur une période de deux semaines consécutives, ne peuvent dépasser septante-six heures.

D'autre part, l'ouvrier a droit à un jour de repos compensatoire, qui doit être accordé le lundi de la deuxième semaine, sauf accord entre la délégation syndicale et la direction de l'entreprise; dans ce cas le jour de repos compensatoire peut intervenir dans un délai maximum de quatre semaines qui suivent celle au cours de laquelle il a été astreint à travailler le samedi.

Art. 9. Temps de travail dans la distribution

La durée du travail conventionnelle peut être dépassée à condition que, durant une période de douze mois, on ne travaille pas plus de trente-huit heures par semaine, en moyenne.

La limite de la durée du travail hebdomadaire peut être dépassée à raison de cent nonante-cinq heures par période de douze mois à partir du 1er novembre de chaque année.

Art. 10. Organisation du travail aux aérodromes

L'organisation du travail aux aérodromes est examinée sur le plan de l'entreprise, sans possibilité de conflit (commission paritaire du 5 avril 1965) voir également :

- protocole interprétatif du 19 mai 1970;
- protocole du 11 juin 1970;
- protocole du 11 février 1971;
- protocole additionnel du 6 janvier 1972.

Art. 11. Organisatie van het werk op het vlak van de ondernemingen

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van de Nationale Arbeidsraad (beslissing van het paritair comité van 30 september 1987).

1. De procedure voorzien bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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. Indien daartoe behoefte bestaat in bepaalde ondernemingen, kunnen concrete toepassingen van de wet van 17 maart 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 op het vlak van die ondernemingen besproken worden, overeenkomstig de overleg- en onderhandelingsprocedure beschreven in hogerge-noemde wet en collectieve arbeidsovereenkomst.
3. 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 comité zetelen op de hoogte houden.

HOOFDSTUK IV. *Lonen*

Afdeling 1. Basisuurlonen

Art. 12. § 1. De geïndexeerde minima basisuurlonen zijn de volgende op 1 januari 2023 :

	EUR
Geoefende hulpwerklieden B	25,2385
Geschoolde werklieden 2de categorie	25,5937
Autobestuurders	26,5301
Geschoolde werklieden 1ste categorie	26,5301
Geschoolde werklieden vliegveld	26,5301
Meer dan geschoolde werklieden	27,5420

Art. 11. Organisation du travail au niveau des entreprises

Application de la convention collective de travail n° 42 du Conseil national du Travail (décision de la commission paritaire du 30 septembre 1987).

1. La procédure prévue par l'article 7 de la convention collective de travail n° 42 a été respectée en saisissant le président de la commission paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.
2. S'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n° 42 pourront être discutées au niveau des entreprises, conformément à la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la convention collective de travail susdites.
3. 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.

CHAPITRE IV. *Salaires*

Section 1ère. Salaires horaires de base

Art. 12. § 1er. Les salaires horaires de base minima indexés sont les suivants au 1er janvier 2023 :

	EUR
Manœuvre spécialisé B	25,2385
Ouvrier qualifié 2ème catégorie	25,5937
Conducteur d'autos	26,5301
Ouvrier qualifié 1ère catégorie	26,5301
Ouvrier qualifié aérodrome	26,5301
Ouvrier surqualifié	27,5420

§ 2. De niet-geïndexeerde minima basisuurlonen (index = 100) zijn de volgende op 1 januari 2023:

	EUR
Geoefende hulpwerklieden B	20,2719
Geschoolde werklieden 2de categorie	20,5572
Autobestuurders	21,3093
Geschoolde werklieden 1ste categorie	21,3093
Geschoolde werklieden vliegveld	21,3093
Meer dan geschoolde werklieden	22,1076

Afdeling 2. Bijzondere lonen en vergoedingen

A. Aanpassing van de lonen bij rangverlaging

Art. 13. § 1. In geval van rangverlaging, hetzij door toedoen van de werkman, hetzij ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval van deze laatste, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen die voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basisuurloon toegepast.

Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basisuurloon toegepast. Eventueel gunstigere stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen die voor sommige werklieden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.

§ 2. Bij rangverlaging op voorstel van de werkgever, wordt het basisuurloon gegarandeerd, alsmede de conventionele loonsverhogingen.

§ 3. Bij rangverlaging van zwangere arbeidsters op risicoposten die omwille van hun zwangerschap hun risicopost moeten verlaten en tijdelijk een andere lagere functie uitvoeren, behouden deze arbeidsters hun volledig normale brutoloon.

§ 2. Les salaires horaires de base minima non indexés (index = 100) sont les suivants au 1er janvier 2023 :

	EUR
Manceuvre spécialisé B	20,2719
Ouvrier qualifié 2ème catégorie	20,5572
Conducteur d'autos	21,3093
Ouvrier qualifié 1ère catégorie	21,3093
Ouvrier qualifié aérodrome	21,3093
Ouvrier surqualifié	22,1076

Section 2. Salaires et indemnités spéciaux

A. Adaptation des salaires en cas de déclassement

Art. 13. § 1er. En cas de déclassement, soit par le fait de l'ouvrier, soit à la suite de maladie ou d'accident du travail de ce dernier, le salaire indexé est maintenu et les augmentations résultant des fluctuations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire horaire de base.

Toutefois, en cas d'augmentation salariale conventionnelle, il n'est appliqué que la moitié de cette augmentation sur ledit salaire horaire de base. D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise, restent maintenus. Les droits acquis individuellement à la faveur d'arrangements particuliers et qui sont devenus définitifs pour certains ouvriers, sont respectés.

§ 2. En cas de déclassement sur proposition de l'employeur, la garantie du salaire horaire de base est accordée, de même que les augmentations salariales conventionnelles.

§ 3. Les ouvrières 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 complet normal brut.

B. Tijdelijke indeling in een hogere categorie

Art. 14. De werkman die tijdelijk wordt tewerkgesteld aan werken die in een hogere categorie zijn ingedeeld, ontvangt tijdens de duur van deze werken, het geïndexeerd loon dat voor deze categorie is voorzien.

C. Loon van de brigadiers

Art. 15. Het loon van de brigadiers is gelijk aan het geïndexeerd loon van de werklieden van hun ploeg, verhoogd met 10 pct.

D. Opmerkingen en startbaanovereenkomsten

Art. 16. 1° De lonen worden uitbetaald iedere tien dagen. Twee voorschotten, zoveel mogelijk gelijk aan het door de werkman verworven loon, worden de 14de en de 24ste van iedere maand uitbetaald, dit voor het loon verschuldigd tot de 10de en de 20ste; de eindafrekening dient te worden vereffend de 4de van de hierop volgende maand voor het loon verschuldigd tot het einde van de vorige maand.

2° Zo deze data met een zon- of feestdag samenvallen, geschiedt de betaling de hieraan voorafgaande werkdag.

3° Het loon kan maandelijks, op het einde van iedere maand worden uitbetaald.

Art. 17. De afrekening van de premies wordt in dat geval in beginsel op de 26ste van de maand afgesloten, teneinde de uitkering ervan te doen samenvallen met deze van het overige loon. De verrekening van de na de juiste berekening der overlonen, premies en diverse vergoedingen verschuldigde bedragen, gebeurt bij de volgende maandelijks uitbetaling.

B. Classification temporaire dans une catégorie supérieure

Art. 14. L'ouvrier occupé temporairement à des travaux classés dans une catégorie supérieure reçoit, pendant la durée de ces travaux, le salaire indexé prévu pour cette catégorie.

C. Salaires des brigadiers

Art. 15. Le salaire des brigadiers est égal au salaire indexé des ouvriers de leur équipe, majoré de 10 p.c.

D. Observations et contrats premier emploi

Art. 16. 1° Les salaires sont payés par décade. Deux acomptes, sensiblement égaux à la somme acquise par l'ouvrier, sont payés le 14 et le 24 de chaque mois, pour les salaires dus jusqu'au 10 et jusqu'au 20, le décompte final étant à liquider le 4 du mois suivant, pour les salaires dus jusqu'à la fin du mois précédent.

2° Si ces dates tombent un dimanche ou un jour férié, le paiement se fait la veille.

3° La rémunération peut être payée mensuellement à la fin de chaque mois.

Art. 17. Le décompte des primes est clôturé en principe le 26 du mois, de façon à permettre leur liquidation en même temps que le paiement du salaire restant. La compensation des montants dus après le calcul exact des sursalaires, primes et indemnités diverses est effectuée lors du paiement mensuel suivant.

Art. 18. Onverminderd de bepalingen van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (Belgisch Staatsblad van 30 april 1965), kan dit voorschot door de werkgever aangerekend worden op de bij deze beslissing ingestelde maandelijkse uitbetaling, op voorwaarde dat de modaliteiten nageleefd worden die voorafgaandelijk daartoe vastgesteld werden door de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan, door een akkoord tussen de werkgever en het betrokken personeel.

Art. 19. Alle bestaande verbintenissen (betaling aan 100 pct.) op ondernemingsniveau inzake werknemers verbonden met een startbaanovereenkomst, blijven behouden.

Art. 20. In de bedrijven waar geen 100 pct. uitbetaald wordt aan de werknemers "startbaanovereenkomst" zal voortaan 100 pct. betaald worden van zodra ze effectieve taken opnemen.

Afdeling 3. Vrijwillige deeltijdse arbeid

Art. 21. Vrijwillige deeltijdse arbeid

Rekening houdend met de organisatie van de dienst, mogelijkheid voor de werknemer om, op vrijwillige basis, een deeltijdse arbeid te vragen ten belope van 50 pct. tot 80 pct. van de normale arbeidsprestaties.

Met proportionele aanpassing van het loon, de looncomponenten en de arbeidsvoorwaarden.

Art. 18. Sans préjudice des dispositions de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (Moniteur belge du 30 avril 1965), cette avance peut être imputée par l'employeur sur le paiement mensuel instauré par la présente décision, à condition que soient respectées les modalités préalablement fixées à cet effet par le conseil d'entreprise, ou, à défaut, d'un conseil d'entreprise, en accord entre l'employeur et la délégation syndicale, ou, à son défaut, en accord entre l'employeur et le personnel intéressé.

Art. 19. Les engagements existants (paiement à 100 p.c.) au niveau des entreprises en matière de travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.

Art. 20. Dans les entreprises où les travailleurs "plan premier emploi" ne sont pas payés à 100 p.c., il leur sera dorénavant payé 100 p.c. à partir du moment où ils effectuent des tâches effectives.

Section 3. Travail partiel volontaire

Art. 21. Travail partiel volontaire

Eu égard à l'organisation du service, possibilité pour le travailleur de demander, sur base volontaire, un travail partiel à concurrence de 50 p.c. à 80 p.c. des prestations de travail normales.

Moyennant adaptation proportionnelle de la rémunération, des composantes du salaire et des conditions de travail.

Voor de toekenning van het petroleumpensioen volstaan 20 jaar fulltime dienstjaren.

Pour l'octroi de la pension pétrole, 20 ans de service équivalent à temps plein suffisent.

Voorbeeld : 15 jaar fulltime + 10 jaar halftime = 20 jaar fulltime equivalent.

Par exemple : 15 ans à temps plein + 10 ans à mi-temps = 20 ans équivalent à temps plein.

HOOFDSTUK V. *Premies en toeslagen*

CHAPITRE V. *Primes et suppléments*

Afdeling 1. Premie aan de werklieden van de raffinaderijen

Section 1ère. Prime ouvriers qualifiés des raffineries

Art. 22. Er wordt een geïndexeerde premie van 0,3192 EUR per uur (op 1 januari 2023; premie aan index 100 = 0,2564 EUR per uur) toegekend aan de werklieden van de technische bedrijfseenheden raffinaderijen van ruwe aardolie.

Art. 22. Il est octroyé une prime indexée de 0,3192 EUR par heure (au 1er janvier 2023 : prime à l'indice 100 = 0,2564 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des unités techniques d'exploitations raffineries de pétrole brut.

Met deze premie zal rekening worden gehouden voor de betaling van:

Cette prime sera prise en compte pour le paiement :

- de eindejaarspremie;
- de getrouwheidspremie;
- de ploegenpremies;
- de premies voor vuile werken;
- de "shut-down" premie;
- de premie voor de raffinaderijtechnicus;
- de anciënniteitverlofdagen;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

- de la prime de fin d'année;
- de la prime de fidélité;
- des primes d'équipes;
- des primes pour travaux salissants;
- de la prime de "shut-down";
- de la prime pour le technicien de raffinage;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Afdeling 1bis. Speciale premie aan de geschoolde en hiermee gelijkgestelde werklieden van de raffinaderijen

Section 1èrebis. Prime spéciale aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries

Art. 23. Er wordt een geïndexeerde premie van 0,8289 EUR per uur (op 1 januari 2023; premie aan index 100 = 0,6658 EUR per uur) toegekend aan de geschoolde en hiermee gelijkgestelde werklieden van de raffinaderijen van ruwe aardolie, voor zover zij tot één van de volgende categorieën behoren:

1. zij die tewerkgesteld zijn in de bediening van de fabricage-eenheden. Worden gelijkgesteld met een fabricage-eenheid, de installaties tot voortbrenging van stoom en elektriciteit en hun bijbehorende installaties ingeval zij voorkomen in een raffinaderij van ruwe aardolie;
2. zij die tewerkgesteld zijn aan de behandeling in bulk van voortgebrachte goederen;
3. zij die tewerkgesteld zijn aan het onderhoud van materiaal dat deel uitmaakt van de fabricage-eenheden.

Bij wijze van voorbeeld: volgende functies zijn uitgesloten :

- de chauffeurs;
- de laders in een niet-automatische installatie;
- de magazijnwerklieden;
- de werklieden in cafetaria's, wachters, schoonmakers, tuiniers, loopjongens, enz.;
- de werklieden die zijn tewerkgesteld in een vullingcentrum voor LPG-flessen;
- de werklieden die zich met het onderhoud van de voertuigen en vrachtwagens bezighouden;
- de werklieden die zijn tewerkgesteld aan het mengen van oliën, vetten of andere aardolieproducten in de zogenaamde terminal-installaties;
- de werklieden die zijn tewerkgesteld aan het manipuleren van de bidons.

Art. 23. Il est octroyé une prime indexée de 0,8289 EUR par heure (au 1er janvier 2023; prime à l'indice 100 = 0,6658 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries de pétrole brut, dans la mesure où ils appartiennent à une des catégories suivantes :

1. ceux occupés au service des unités de fabrication. Sont assimilés à une unité de fabrication, les installations de production de vapeur ou d'électricité et leurs auxiliaires dans le cas où elles se présentent dans une raffinerie de pétrole brut;
2. ceux occupés aux manipulations en vrac de produits fabriqués;
3. ceux occupés à l'entretien du matériel faisant partie des unités de fabrication.

A titre d'exemple : sont exclues, les fonctions suivantes :

- les chauffeurs;
- les chargeurs dans une installation non automatique;
- les ouvriers du magasin;
- les ouvriers des cafétérias, gardiens, nettoyeurs, jardiniers, garçons de courses, etc.;
- les ouvriers occupés dans un centre de remplissage de bouteilles de LPG;
- les ouvriers affectés à l'entretien des voitures et camions;
- les ouvriers occupés au mélange d'huiles, graisses ou autres produits pétroliers dans les installations dites terminales;
- les ouvriers occupés à la manipulation des bidons.

De betwiste gevallen dienen tegensprekelijk te worden onderzocht op het vlak van de onderneming.

Les cas contestés sont examinés contradictoirement sur le plan de l'entreprise.

Met deze premie zal rekening worden gehouden voor de betaling van :

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- de eindejaarspremie;
- de getrouwheidspremie;
- de ploegenpremies;
- de premies voor vuile werken;
- de "shut-down" premie;
- de premie voor de raffinaderijtechnicus;
- de anciënniteitverlofdagen;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

- de la prime de fin d'année;
- de la prime de fidélité;
- des primes d'équipes;
- des primes pour travaux salissants;
- de la prime de "shut-down";
- de la prime pour le technicien de raffinage;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Afdeling 2. Eindejaarspremie

Section 2. Prime de fin d'année

Art. 24. Het in artikel 1 bedoeld werkliedenpersoneel ontvangt in de loop van de laatste week van het kalenderjaar een eindejaarspremie gelijk aan 200 uren van het geïndexeerd basisuurloon van de werkmán op het ogenblik van de betaling van de premie.

Art. 24. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er reçoit, au cours de la dernière semaine de l'année calendrier, une prime de fin d'année égale à 200 heures du salaire horaire de base indexé de l'ouvrier au moment du paiement de la prime.

Art. 25. De werklieden die slechts een gedeelte van het jaar bij de firma werken, hetzij zij deze vrijwillig verlaten, hetzij worden ontslagen, ontvangen op het ogenblik dat zij het bedrijf verlaten een premie in verhouding tot het aantal maanden dienst gedurende dat jaar.

Art. 25. Les ouvriers travaillant seulement une partie de l'année dans une firme, soit qu'ils la quittent volontairement, soit qu'ils soient licenciés, reçoivent, au moment de leur départ, une prime d'un montant proportionnel au nombre de mois de service pendant cette année.

De werklieden die in de loop van het jaar worden aangeworven, hebben op het einde van dat jaar recht op zoveel maal 1/12de van de premie als zij maanden bij de firma hebben gewerkt.

Les ouvriers qui sont engagés au cours de l'année ont droit, à la fin de cette année, à autant de fois 1/12ème de la prime qu'ils ont travaillé de mois dans la firme.

De dagen van ziekte en arbeidsongeval worden beschouwd als werkelijk gewerkte dagen.

Les jours de maladie et d'accident du travail sont considérés comme jours réellement prestés.

Nochtans, indien de werkman geen prestaties heeft verricht gedurende het kalenderjaar waarop de premie in kwestie betrekking heeft, heeft hij op deze premie geen recht.

Toutefois, si l'ouvrier n'a effectué aucune prestation pendant l'année civile à laquelle se rapporte la prime en question, il n'a pas droit à cette prime.

Afdeling 3. Getrouwheidspremie

Section 3. Prime de fidélité

Art. 26. Het in artikel 1 bedoeld werkliedenpersoneel heeft recht op een getrouwheidspremie gelijk aan :

Art. 26. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er, a droit à une prime de fidélité égale à :

- na 1 jaar dienst : 20 u;
- na 2 jaren dienst : 31 u;
- na 3 jaren dienst : 42 u;
- na 4 jaren dienst : 53 u;
- na 5 jaren dienst : 66 u;
- na 6 jaren dienst : 75 u;
- na 7 jaren dienst : 84 u;
- na 8 jaren dienst : 93 u;
- na 9 jaren dienst : 102 u;
- na 10 jaren dienst : 112 u;
- na 11 jaren dienst : 121 u;
- na 12 jaren dienst : 130 u;
- na 13 jaren dienst : 139 u;
- na 14 jaren dienst : 148 u;
- na 15 jaren dienst : 158 u;
- na 16 jaren dienst : 163 u;

- après 1 an de service : 20 h;
- après 2 ans de service : 31 h;
- après 3 ans de service : 42 h;
- après 4 ans de service : 53 h;
- après 5 ans de service : 66 h;
- après 6 ans de service : 75 h;
- après 7 ans de service : 84 h;
- après 8 ans de service : 93 h;
- après 9 ans de service : 102 h;
- après 10 ans de service : 112 h;
- après 11 ans de service : 121 h;
- après 12 ans de service : 130 h;
- après 13 ans de service : 139 h;
- après 14 ans de service : 148 h;
- après 15 ans de service : 158 h;
- après 16 ans de service : 163 h;

- na 17 jaren dienst : 168 u;
 - na 18 jaren dienst : 173 u;
 - na 19 jaren dienst : 178 u;
 - na 20 jaren dienst : 184 u;
 - na 21 jaren dienst : 185 u;
 - na 22 jaren dienst : 186 u;
 - na 23 jaren dienst : 187 u;
 - na 24 jaren dienst : 188 u;
 - na 25 jaren dienst : 189 u;
 - na 26 jaren dienst : 190 u;
 - na 27 jaren dienst : 191 u;
 - na 28 jaren dienst : 192 u;
 - na 29 jaren dienst : 193 u;
 - na 30 jaren dienst : 194 u;
 - na 31 jaren dienst : 195 u;
 - na 32 jaren dienst : 196 u;
 - na 33 jaren dienst : 197 u;
 - na 34 jaren dienst : 198 u;
 - na 35 jaren dienst : 199 u.
- après 17 ans de service : 168 h;
 - après 18 ans de service : 173 h;
 - après 19 ans de service : 178 h;
 - après 20 ans de service : 184 h;
 - après 21 ans de service : 185 h;
 - après 22 ans de service : 186 h;
 - après 23 ans de service : 187 h;
 - après 24 ans de service : 188 h;
 - après 25 ans de service : 189 h;
 - après 26 ans de service : 190 h;
 - après 27 ans de service : 191 h;
 - après 28 ans de service : 192 h;
 - après 29 ans de service : 193 h;
 - après 30 ans de service : 194 h;
 - après 31 ans de service : 195 h;
 - après 32 ans de service : 196 h;
 - après 33 ans de service : 197 h;
 - après 34 ans de service : 198 h;
 - après 35 ans de service : 199 h.

Art. 27. De jaren dienst nemen een aanvang op het ogenblik van de aanwerving van de werkman, rekening houdend met de bepalingen inzake opbouw dienstanciënniteit.

Art. 27. Les années de service commencent à courir le jour de l'engagement de l'ouvrier, tenant compte des modalités concernant la constitution de l'ancienneté de service.

Voor de werklieden die in de loop van het jaar de onderneming verlaten of worden ontslagen, wordt de premie berekend overeenkomstig de normen voorzien in artikel 21, eerste lid, voor de eindejaarspremie.

Pour les ouvriers qui quittent l'entreprise ou sont licenciés au cours de l'année, la prime est calculée suivant les normes prévues à l'article 21, premier alinéa, pour la prime de fin d'année.

Voor de berekening van de dienstjaren, wordt rekening gehouden met het gerechtvaardigd werkverzuim ingevolge oorlogsomstandigheden (mobilisatie, krijgsgevangenschap, opeising, dienstplicht, enz.).

Pour le calcul des années de service, il est tenu compte des absences justifiées pour faits de guerre (mobilisation, captivité de guerre, réquisition, service militaire, etc.).

Schorsingen van de arbeidsovereenkomst omwille van palliatief verlof of voor de verzorging van een zwaar ziek familielid zullen worden gelijkgesteld met het werkregime waarin de werknemer actief was voor zijn schorsing, voor het berekenen van de getrouwheidspremie.

Les suspensions du contrat de travail en raison de congé palliatif ou pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade, sont assimilées avec le régime de travail dans lequel le travailleur a été actif avant sa suspension, pour le calcul de la prime de fidélité.

Art. 28. Voor de werklieden die bij gebrek aan werk ontslagen en later weer worden aangeworven, wordt, voor de berekening van het aantal dienstjaren, rekening gehouden met de vroegere tewerkstelling bij dezelfde firma.

Art. 28. Pour les ouvriers qui sont licenciés par manque de travail et réengagés ultérieurement, il est tenu compte, pour le calcul du nombre d'années de service, de l'occupation antérieure dans la même firme.

Afdeling 4. Vergoedingen voor bevuilende werken

Section 4. Indemnités pour travaux salissants

Art. 29. Een dagelijkse vergoeding waarvan het bedrag gelijk is aan minimaal zes uren loon, berekend op hierna volgende basissen, wordt toegekend voor de uitvoering van bevuilende werken :

Art. 29. Une indemnité journalière dont le montant est égal à six heures de salaire au minimum, calculé sur les bases suivantes est octroyée pour l'exécution de travaux salissants :

a) Normaal loon vermeerderd met 25 pct. voor de uitvoering van volgende werken :

a) Salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :

- reinigen van ovens en verbindingsleidingen van ovens naar fabricage-eenheden, voor zover het gaat om de binnenzijde van deze toestellen;

- nettoyage de fours et de lignes de transfert de fours aux unités de fabrication, pour autant qu'il s'agisse de l'intérieur de ces appareils;

- reinigen van ketels, ballons, drums en tanks, spoorwegwagens, vrachtwagens en lichters, voor zover het gaat om de inwendige reiniging en daarboven de inhoud heeft bestaan uit zwarte producten, butaan en propaan;
- wegnemen van de "sludge" in de oliescheiders;
- herstellen van die toestellen en installaties, voor zover de herstelling vóór het reinigen werd uitgevoerd;
- lossen van kolen;
- reinigen van "bilgen" onder de machinekamers van de tanklichters;
- reinigen van carters van scheepsdieselmotoren;
- schilderen met teer onder kuipen en vergaarbakken;
- plaatsen van stellingen in ketels en schoorstenen, voor zover deze werkzaamheden worden uitgevoerd vóór het reinigen van de ketels en schoorstenen, waarvan hierboven sprake;
- herstellen van vergaarbakken en warmtewisselaars, voor zover de herstelling wordt uitgevoerd vóór het reinigen en deze apparaten voor zwarte producten werden gebruikt;
- ontvetten en scheikundig reinigen van wagens en tankwagens als voorbereiding tot het schilderen met pistool;
- herstellen en reinigen van diesel turbinemotoren, op voorwaarde dat :
 1. de herstelling vóór het reinigen geschiedt;
 2. de werklieden er moeten binnendringen om ze te reinigen;
- reinigen van onderaardse vergaarbakken;
- nettoyage de chaudières, ballons, drums et tanks, wagons de chemin de fer, camions et allèges, pour autant qu'il s'agisse du nettoyage à l'intérieur et que, d'autre part, le contenu ait consisté en produits noirs, butane et propane;
- enlèvement du "sludge" dans les séparateurs d'huile;
- réparation de ces appareils et installations, pour autant que la réparation ait été effectuée avant le nettoyage;
- déchargement de charbon;
- nettoyage de "bilgen" sous les salles de machines des allèges-citernes;
- nettoyage de carters de moteurs de navires diesel;
- peinture au goudron, au-dessous de cuves et réservoirs;
- placement d'échafaudages dans des chaudières et des cheminées, pour autant que ces travaux soient effectués avant le nettoyage des chaudières et cheminées, dont il est question ci-dessus;
- réparation de réservoirs et de changeurs de chaleur pour autant que la réparation soit effectuée avant le nettoyage et que ces équipements aient été utilisés pour des produits noirs;
- dégraissage et décapage de wagons et de camions-citernes en préparation de la peinture au pistolet;
- réparation et nettoyage de moteurs à turbine diesel, à condition que :
 1. la réparation soit effectuée avant le nettoyage;
 2. les ouvriers doivent s'y introduire pour nettoyer;
- nettoyage de réservoirs souterrains;

- bepaalde bewerkingen van laden en mengen van "cut-back";
- de werklieden belast met de vernietiging aan de verbrandingsoven van de resten die voortkomen van de "Leigracht" en van de installaties.

b) Normaal loon vermeerderd met 25 tot 50 pct. naar gelang van de aard van het werk en de voorwaarden waarin het wordt uitgevoerd:

- reinigen van de binnenzijde van de kolommen.

c) Normaal loon vermeerderd met 50 pct. voor :

- reinigen en "sweeping" in de scheepshouders voor koude oliën (dierlijke en plantaardige oliën).

d) Normaal loon vermeerderd met 100 pct. voor :

- reinigen en "sweeping" in de scheepshouders van met stoom behandelde oliën, zoals walvis-, palm-, talowolie, uit graan getrokken olie, enz.

Art. 30. De uitvoering van de hiernavermelde bevuilende werken zal het voorwerp uitmaken van een onderzoek op het vlak van de onderneming in samenwerking met de syndicale afvaardiging en zal gebeurlijk aanleiding geven tot betaling van een dagelijkse vergoeding van minimum zes uren loon, berekend op hierna volgende basissen :

a) Normaal loon vermeerderd met 25 pct. voor de uitvoering van volgende werken :

- werk uitgevoerd ter gelegenheid van een algemene herziening ("shut-down"), onder andere, het demonteren en reinigen van leidingen voor zware oliën en scheikundige producten;

- certaines opérations de chargement et de mélange de "cut-back";
- ouvriers préposés à la destruction au four d'incinération, des résidus provenant du "Leigracht" et des installations.

b) Salaire normal majoré de 25 à 50 p.c. suivant le genre de travail et les conditions dans lesquelles il est exécuté :

- nettoyage de l'intérieur des colonnes.

c) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour :

- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles froides (huiles végétales et animales).

d) Salaire normal majoré de 100 p.c. pour :

- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles traitées à la vapeur, comme l'huile de baleine, de palmier, de talow, l'huile tirée de grains, etc.

Art. 30. L'exécution des travaux salissants ci-après fera l'objet d'un examen à l'échelon de l'entreprise en collaboration avec la délégation syndicale et donnera éventuellement lieu au paiement d'une indemnité journalière de six heures de salaire minimum, calculée sur les bases suivantes :

a) Salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :

- travail effectué lors d'une révision générale ("shut-down"), entre autres, le démontage et le nettoyage de conduites d'huiles lourdes et de produits chimiques;

- reinigen en wegnemen van kleppen, pompen, leidingen, rubberslangen, plooibare rubberen buizen, warmtewisselaars voor zover ze werden gebruikt voor zwarte producten;
 - schilderen met pistool van tankwagens en wagons;
 - reinigen met benzine van plateaus van kolommen na demonteren;
 - werken uitgevoerd aan de zuurinstallaties (onder andere loogpompen), evenals onderhoudswerken aan de batterijen;
 - onderhouds- en herstellingswerken op grote hoogte;
 - werken aan elektrische hoogspanningsinstallaties;
 - behandelen van loodtetraethyl.
- nettoyage et enlèvement de valves, pompes, conduites, tuyaux en caoutchouc, tuyaux en caoutchouc flexibles, changeurs de chaleur pour autant qu'ils aient été affectés aux produits noirs;
 - peinture au pistolet de camions-citernes et de wagons;
 - nettoyage à l'essence, après démontage, de plateaux de colonnes;
 - travaux effectués aux installations d'acide (entre autres des pompes caustiques), ainsi que les travaux d'entretien des batteries;
 - travaux d'entretien et de réparation à grande hauteur;
 - travaux aux installations d'électricité à haute tension;
 - manipulation de tétraéthyl de plomb.

b) Normaal loon verhoogd met 50 pct. voor de volgende werken :

- lassen, snijden met brander of vlamboog in gesloten ruimten zoals torens, tanks, ovens, vuurgangen, schoorstenen, tankwagens;
- lassen en snijden met brander of vlamboog van galvaniseerde en koperen voorwerpen;
- reinigen en uitboren van pijpen uit een reactor of "cat-cracker".

b) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour les travaux ci-après :

- souder, découper au chalumeau ou à l'arc dans des endroits fermés comme des tours, citernes, fours, carneaux, cheminées, wagons-citernes;
- souder et découper au chalumeau ou à l'arc des objets galvanisés et en cuivre;
- nettoyage et forage de tubes réacteurs ou de "cat-cracker".

Art. 31. De bijzondere gevallen die niet zijn voorzien in de artikelen 29 en 30 worden op het plan van de onderneming onderzocht.

Art. 31. Les cas particuliers non prévus aux articles 29 et 30 sont examinés sur le plan de l'entreprise.

Afdeling 5. Shiftwerk

A. Werk in ploegen

Art. 32. Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden voor al het werk verricht in ploegen, de volgende vergoedingen toegekend :

1° dagploegen : 9,5 pct. voor alle werklieden in dagploegen;

2° nachtploegen : 35,5 pct. op het basisloon.

Art. 33. Met "basisloon" wordt hier bedoeld : het loon vastgesteld in artikel 12, gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, verhoogd desgevallend voor de raffinage-werklieden, met de bij artikel 22 bedoelde premie.

Onder "dagploeg" dient te worden verstaan : een ploeg die werkt van 6 tot 14 uur of van 14 tot 22 uur.

Onder "nachtploeg" dient te worden verstaan : een ploeg die werkt tussen 22 en 6 uur.

Art. 34. Indien het werk door twee ploegen wordt verricht, de eerste aanvangend vóór 7 uur en de tweede eindigend na 20 uur maar niet later dan 22 uur, is de vergoeding voor de dagploeg, voorzien in voorgaand artikel, verschuldigd voor beide ploegen.

Section 5. Travail en shift

A. Travail par équipes

Art. 32. Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les indemnités suivantes sont octroyées pour tout travail par équipes :

1° équipes de jour : 9,5 p.c. pour tous les ouvriers en équipes de jour;

2° équipes de nuit : 35,5 p.c. sur le salaire de base.

Art. 33. Par "salaire de base", on entend : le salaire fixé à l'article 12, lié à l'indice des prix à la consommation, augmenté, pour les ouvriers de raffinage, le cas échéant, de la prime prévue à l'article 22.

Par "équipe de jour", on entend : une équipe travaillant de 6 à 14 heures ou de 14 à 22 heures.

Par "équipe de nuit", on entend : une équipe travaillant entre 22 et 6 heures.

Art. 34. Si le travail se fait par deux équipes, la première équipe débutant avant 7 heures et la deuxième équipe terminant après 20 heures, mais pas plus tard que 22 heures, l'indemnité pour l'équipe de jour, prévue à l'article précédent, est due pour les deux équipes.

Art. 35. Bij regelmatige ploegenarbeid moet de gewone shiftbonus worden begrepen in het normaal loon voor kort verzuim, gewaarborgd weekloon en wettelijke feestdagen.

Art. 35. Lors du travail régulier en équipes, le shift bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour le petit chômage, le salaire hebdomadaire garanti et les jours fériés légaux.

B. Gelegenheidsshiftwerk

B. Travail en shift occasionnel

Art. 36. Het gelegenheidsshiftwerk geeft recht op een vergoeding gelijk aan :

Art. 36. Le travail en shift occasionnel donne droit à une indemnité égale à :

- 19 pct. voor alle werklieden in dagploegen;
- 71 pct. van het basisloon voor het werk dat door de nachtploeg wordt verricht.

- 19 p.c. pour tous les ouvriers en équipes de jour;
- 71 p.c. du salaire de base pour le travail exécuté par l'équipe de nuit.

Voor de berekening van deze vergoeding gelden de regelingen bepaald bij de artikelen 32, 33 en 34 voor werk in ploegen.

Pour calculer cette indemnité, les règles fixées aux articles 32, 33 et 34, pour le travail par équipes, sont d'application.

Art. 37. Wordt beschouwd als gelegenheidsshiftwerk, elk werk met een maximumduur van zeven opeenvolgende werkdagen. Vanaf de achtste werkdag zijn de gewone vergoedingen voor het ploegwerk verschuldigd.

Art. 37. Tout travail d'une durée maximum de sept jours ouvrables consécutifs est considéré comme travail en shift occasionnel. A partir du huitième jour ouvrable, les indemnités ordinaires pour le travail en équipes sont dues.

Art. 38. De werklieden mogen in geen enkel geval na-deel ondervinden door het feit dat zij gelegenheidsshiftwerk moeten verrichten.

Art. 38. Les ouvriers ne peuvent, en aucun cas, subir un préjudice du fait de travailler en shift occasionnel.

Hieruit volgt dat de werklieden het normaal loon dat overeenstemt met het loon van hun voordien dagelijks gewerkte uren en, bovendien, de in artikel 36 voorziene premies, voor de werkelijk in gelegenheidsshift gewerkte uren, moeten ontvangen.

Il s'ensuit que les ouvriers doivent toucher le salaire normal correspondant au salaire des heures antérieurement prestées journallement et, en plus, les primes prévues à l'article 36, pour les heures de travail réellement prestées en shift occasionnel.

Afdeling 6. Werk op zaterdag

Art. 39. § 1. Het werkliedenpersoneel dat in toepassing van de bepalingen van artikel 6 op zaterdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op betaling van de werkelijk gepresteerde uren, met een minimum van drie uren, verhoogd met 50 pct. voor de eerste twee uren arbeid, en met 100 pct. voor de volgende uren arbeid, onverminderd, in voorkomend geval, de verschuldigde ploegenvergoedingen.

Deze bepaling geldt eveneens voor zaterdagwerk op het vliegveld.

§ 2. Aan de in artikelen 32 en 36 voorziene vergoedingen worden voor continuwerk in ploegen op zaterdag volgende bijkomende vergoedingen toegevoegd :

- dagploegen : 22 pct. op het basisloon;
- nachtploegen : 50 pct. op het basisloon.

Het begin en het einde van het werk in ploegen op zaterdag (24 uren) worden op het vlak van de onderneming bepaald.

Afdeling 7. Werk op zondag

Art. 40. § 1. Een verhoging van 100 pct. op het geïndexeerd basisloon wordt toegekend voor alle op zondag verrichte werken.

Het begin en het einde van het werk in ploegen op zondag (24 uren) worden op het vlak van de onderneming bepaald.

Section 6. Travail le samedi

Art. 39. § 1er. Le personnel ouvrier, occupé le samedi, en application des dispositions de l'article 6, a droit au paiement des heures effectivement prestées, avec un minimum de trois heures, majoré de 50 p.c. pour les deux premières heures de travail et de 100 p.c. pour les heures suivantes de travail sans préjudice, le cas échéant, des indemnités d'équipes dues.

Cette disposition vaut également pour le travail du samedi à l'aérodrome.

§ 2. Aux indemnités prévues aux articles 32 et 36, il est ajouté pour le travail par équipes à feu continu le samedi, les indemnités supplémentaires suivantes :

- équipes de jour : 22 p.c. sur le salaire de base;
- équipes de nuit : 50 p.c. sur le salaire de base.

Le début et la fin du travail par équipes le samedi (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.

Section 7. Travail le dimanche

Art. 40. § 1er. Une augmentation de 100 p.c. du salaire de base indexé est octroyée pour toutes les prestations effectuées le dimanche.

Le début et la fin du travail par équipes le dimanche (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.

Deze bepalingen gelden eveneens voor de nachtwakers en portiers.

Ces dispositions s'appliquent également aux veilleurs de nuit et portiers.

§ 2. Deze verhoging van 100 pct. sluit de betaling van de shiftbonus niet uit, noch van de premie van 7,5 pct. voorzien in artikel 53, die moeten worden toegevoegd aan de verhoging met 100 pct., voorzien in § 1 van dit artikel.

§ 2. Cette augmentation de 100 p.c. n'exclut pas le paiement du shift bonus, ni de la prime de 7,5 p.c. visée à l'article 53, qui doivent être ajoutés à l'augmentation de 100 p.c. visée au § 1er du présent article.

Afdeling 8. Tabel

Section 8. Tableau

Art. 41. Ploegpremies, distributie en raffinaderijen

Art. 41. Indemnités d'équipe, distribution et raffineries

§ 1. De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 pct., met inbegrip van de raffinagepremie.

§ 1er. Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage.

Equipes (heures) Ploegen (uren)	Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en p.c. - in pct.)	Samedi - Zaterdag (en p.c. - in pct.)	Dimanche - Zondag (en p.c. - in pct.)
a) Matin - Ochtend (6 - 14)	9,50	$9,50 + 22 = 31,50$	$9,50 + 100 = 109,50$
b) Après-midi - Namiddag (14 - 22)	9,50	$9,50 + 22 = 31,50$	$9,50 + 100 = 109,50$
Equipes de nuit Nachtploegen (22 - 6)	35,50	$35,50 + 50 = 85,50$	$35,50 + 100 = 135,50$

§ 2. Gelezenheidsshiftwerk

(De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 pct., met inbegrip van de raffinagepremie)

Equipes (heures) Ploegen (uren)	Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en p.c. - in pct.)	Samedi - Zaterdag (en p.c. - in pct.)	Dimanche - Zondag (en p.c. - in pct.)
a) Matin - Ochtend (6 - 14)	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 9. Wettelijke feestdagen

Art. 42. Wanneer de arbeiders worden tewerkgesteld op een feestdag of op een dag die een feestdag, die met een zondag samenvalt vervangt, hebben de arbeiders recht op het loon dat met hun prestaties overeenstemt, verhoogd met 100 pct.

Daarenboven hebben zij recht op een betaalde inhaalrustdag, die hun binnen de twee weken volgend op de feestdag, moet worden verleend.

Wanneer deze inhaalrusttijd, wegens overmacht, niet binnen de bij het vorig lid vastgestelde termijn kon worden verleend, moet de loonbijslag, voorzien in het eerste lid van dit artikel, op 200 pct. van het loon worden gebracht.

Art. 43. Er worden aan de werknemers jaarlijks tien wettelijke feestdagen gewaarborgd.

§ 2. Equipes occasionnelles

(Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage)

Section 9. Jours fériés légaux

Art. 42. Lorsqu'ils sont occupés un jour férié ou un jour substitué à un jour férié coïncidant avec un dimanche, les travailleurs ont droit au salaire correspondant à leurs prestations, majoré de 100 p.c.

Ils ont droit, en outre, à un jour de repos compensatoire payé, qui doit leur être accordé dans les deux semaines suivant le jour férié.

Si ce repos compensatoire n'a pu être accordé dans le délai fixé à l'alinéa précédent, pour une raison de force majeure, la majoration du salaire prévue à l'alinéa 1er de cet article, doit être portée à 200 p.c. du salaire.

Art. 43. La garantie de dix jours fériés légaux annuels est octroyée aux travailleurs.

Afdeling 10. Overwerk

Section 10. Travail supplémentaire

A. Normale tewerkstelling

A. Travail normal

Art. 44. Overuren

Art. 44. Heures supplémentaires

De arbeiders hebben recht op het bij de wet van 16 maart 1971 voorziene overloon wanneer de prestaties langer zijn dan hetzij :

Les travailleurs ont droit à la majoration de salaire prévue par la loi du 16 mars 1971, lorsque les prestations dépassent soit :

1. de dagelijkse duur van 8 uren;
2. de wekelijkse duur van 40 uren;
3. het gemiddelde der 38 uren.

1. la journée de 8 heures;
2. la semaine de 40 heures;
3. la moyenne de 38 heures.

Wanneer het om arbeiders gaat die 's zaterdags worden tewerkgesteld op grond van artikel 6, is dit overloon verschuldigd wanneer de prestaties hetzij 8 uren per dag, hetzij 48 uren per week of 80 uren berekend over twee weken overschrijden.

Lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés le samedi en vertu de l'article 6, cette majoration de salaire est due lorsque les prestations dépassent soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine ou 80 heures calculées sur deux semaines.

Art. 45. 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.

Art. 45. 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.

Art. 46. Onverminderd de toepassing van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971) en van artikel 6, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werklie-den, voor overwerk dat onmiddellijk na het einde van de dagtaak wordt verricht op elk van de eerste vijf dagen van de week, recht op een loonsverhoging van 100 pct. vanaf het vijfde overuur per dag.

Art. 46. Sans préjudice de l'application de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971) et de l'article 6, § 1er de la présente convention collective de travail, les ouvriers ont droit, pour le travail supplémentaire exécuté immédiatement après la fin de la tâche journalière de chacun des cinq premiers jours de la semaine, à une majoration de salaire de 100 p.c. à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.

Het gepresteerde overwerk wordt "pro rata" betaald.

Les prestations supplémentaires sont payées "au prorata".

Evenwel wordt het gepresteerde overwerk van vijftien tot dertig minuten aangerekend voor een half uur en dat van meer dan dertig minuten voor één uur.

Toutefois, les prestations supplémentaires de quinze à trente minutes sont comptées pour une demi-heure, et celles qui dépassent trente minutes, pour une heure.

B. Tewerkstelling in shift

B. Travail en shift

Art. 47. Voor de buiten de normale uurregeling gepresteerde overuren zijn de in voorgaand artikel voorziene toeslagen van toepassing en blijft de "shiftbonus" verschuldigd.

Art. 47. Pour les heures supplémentaires prestées en dehors de l'horaire normal, les suppléments prévus à l'article précédent sont d'application et le "shift bonus" reste dû.

C. Overwerk na terugroeping

C. Travail supplémentaire après rappel

Art. 48. Wanneer een werkman, na zijn volle dagtaak te hebben verricht, wordt teruggeroepen, ontvangt hij :

Art. 48. Lorsqu'un ouvrier est rappelé après avoir accompli sa tâche journalière complète, il lui est alloué :

- voor een werk van minder dan vier uren : vier uren normaal loon;
- voor een werk van meer dan vier uren : acht uren normaal loon;
- voor de verplaatsing heen en terug : een forfaitaire vergoeding gelijk aan een uur normaal loon;
- voor het gepresteerde werk : een loontoeslag van 50 pct. voor de eerste twee uren en van 100 pct. voor de volgende uren, zelfs wanneer de grenzen voorzien in artikel 44 niet overschreden zijn. Het hierbij bedoelde overloon is echter niet toepasselijk op de gewone aan een normale exploitatie verbonden werken, namelijk het laden en het lossen van schepen, lichten, tankwagens en tankwagens.

- pour un travail de moins de quatre heures : quatre heures de salaire normal;
- pour un travail de plus de quatre heures : huit heures de salaire normal;
- pour le déplacement aller-retour : une indemnité forfaitaire correspondant à une heure de salaire normal;
- pour les prestations effectuées : un supplément de salaire de 50 p.c. pour les deux premières heures et de 100 p.c. pour les heures suivantes, même si les limites prévues à l'article 44 ne sont pas dépassées. Ce supplément salarial ci-décrit n'est pas applicable aux activités liées à une exploitation normale, c'est-à-dire le chargement et déchargement de navires, d'allèges, de wagons-citernes et de camions-citernes.

Deze regeling geldt zowel voor dringende en noodzakelijke werkzaamheden, werkzaamheden ingevolge overmacht als voor de normale exploitatiewerkzaamheden.

Art. 49. In geval van overwerk na terugroeping worden de uurfracties op volgende basis aangerekend :

- minder dan vijftien minuten : geen toeslag te betalen;
- van vijftien tot dertig minuten : toeslag van een halfuur;
- meer dan dertig minuten : toeslag van één uur.

D. Inhaalrust voor de gepresteerde overuren

Art. 50. § 1. Voor de gepresteerde overuren moet inhaalrusttijd worden genomen, voor zover een totaal van acht overuren per maand wordt bereikt.

Deze inhaalrust moet in de loop van de daaropvolgende maand worden genomen.

In afwijking van de bepalingen van dit artikel, is het de werklieden toegelaten, mits akkoord van de directie van de onderneming, maximum vierentwintig overuren in te halen op elk ogenblik dat hun het best schikt, doch in elk geval gedurende het lopend kalenderjaar.

Cette réglementation vaut tant pour les travaux urgents et nécessaires, les travaux commandés par une force majeure que pour les travaux normaux d'exploitation.

Art. 49. En cas de travail supplémentaire après rappel, les fractions d'heure sont comptées sur la base suivante :

- moins de quinze minutes : pas de supplément à payer;
- de quinze à trente minutes : supplément d'une demi-heure;
- au-delà de trente minutes : supplément d'une heure.

D. Repos compensatoire pour les heures supplémentaires prestées

Art. 50. § 1er. Un repos compensatoire doit être pris pour les heures supplémentaires prestées, pour autant qu'un total de huit heures par mois soit atteint.

Ce repos compensatoire doit être pris dans le courant du mois suivant.

Par dérogation aux dispositions de cet article, il est permis aux ouvriers, moyennant accord de la direction de l'entreprise, de récupérer vingt-quatre heures supplémentaires au maximum, au moment qui leur convient le mieux, en tout cas, dans l'année civile en cours.

§ 2. Overuren in geval van overmacht in de raffinaderijen

De inhaalrust voor overuren gepresteerd in de raffinaderijen in geval van overmacht zal mogelijk worden gemaakt binnen de drie maanden na de geleverde prestaties.

De notie "overmacht" zal hierbij strikt worden geïnterpreteerd volgens de dienaangaande algemeen geldende rechtspraak.

§ 3. Overuren in geval van normale "shut-downs" in de raffinaderijen

De inhaalrust voor overuren gepresteerd in geval van normale "shut-downs" zal worden toegekend binnen de twaalf maanden volgend op de beëindiging van de "shut-down" werkzaamheden.

Mochten zich daaromtrent praktische moeilijkheden voordoen, dan zullen deze op het vlak van de onderneming worden opgelost.

§ 4. Overuren in de distributie

De werklieden hebben recht op een inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan de verrichte overuren. Deze inhaalrust wordt bij gemeen overleg tussen werkgever en werkmán verleend voor 31 oktober van ieder jaar, onder controle van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, van de syndicale afvaardiging.

§ 2. Heures supplémentaires en cas de force majeure dans les raffineries

Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires dans les raffineries en cas de force majeure pourra être pris dans les trois mois suivant les prestations.

La notion de "force majeure" sera dans ce cas rigoureusement interprétée en fonction de la jurisprudence généralement admise à cet égard.

§ 3. Heures supplémentaires en cas de "shut-downs" normaux dans les raffineries

Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires effectuées en cas de "shut-downs" normaux sera octroyé dans les douze mois suivant la fin des travaux résultant du "shut-down".

Si des difficultés d'ordre pratique surgissent à ce propos, elles seront résolues sur le plan de l'entreprise.

§ 4. Heures supplémentaires dans la distribution

Les ouvriers ont droit à un repos compensatoire dont la durée égale les heures supplémentaires effectuées. Ce repos compensatoire est accordé de commun accord entre ouvrier et employeur avant le 31 octobre de chaque année, sous contrôle du conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale.

E. Betaling van de overuren en inhaalrust

Art. 51. a) De toeslagen voor overuren moeten worden betaald op de eerstvolgende betaaldag; het eigenlijke loon moet worden betaald bij de inhaalrusttijd genomen voor de gepresteerde overuren.

b) Overuren : omzetting overurentoeslag in inhaalrust.

Behoud van de plicht tot inhaalrust en, op vrijwillige basis, omzetting van de overurentoeslag, berekend zonder afronding, in bijkomende inhaalrust. Op ondernemingsvlak te regelen mogelijkheid tot opsparen van de overurentoeslag eventueel tot het einde van de loopbaan.

In het kader van de rapportage van de gepresteerde uren, en tegen de achtergrond van de bekommernissen 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.

F. Toevallig overwerk

Art. 52. In geval van toevallig overwerk is de werkgever ertoe gehouden de werklieden voedsel te verstrekken.

E. Paiement des heures supplémentaires et repos compensatoire

Art. 51. a) Les suppléments pour les heures supplémentaires sont à payer lors de la première paie suivante; le salaire proprement dit est à payer lors du repos compensatoire des heures supplémentaires fournies.

b) Heures supplémentaires : transposition supplément pour heures supplémentaires en repos compensatoire.

Maintien de l'obligation du repos compensatoire et, sur base volontaire, transposition du supplément pour heures supplémentaires, calculé sans arrondi, en repos compensatoire additionnel. Possibilité à régler dans l'entreprise d'épargner le supplément salarial pour heures supplémentaires éventuellement jusqu'à la fin de la carrière.

Dans le cadre du relevé des heures prestées, et à la lumière des préoccupations relatives à la charge de travail, ce point sera discuté en conseil d'entreprise sur la 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.

F. Travail supplémentaire accidentel

Art. 52. En cas de travail supplémentaire accidentel, l'employeur est tenu de fournir la nourriture aux ouvriers.

G. Werken verricht door dagwerklieden vóór 7 uur en na 20 uur

Art. 53. Een premie van 7,5 pct. op het normaal uurloon wordt toegekend aan de dagwerklieden, alleen voor de prestaties verricht vóór 7 uur en na 20 uur.

Afdeling 11. Vergoeding van de wachturen

Art. 54. Wanneer een werkmán ter beschikking van de werkgever moet blijven op een andere plaats dan zijn gewone werkplaats, met het oog op een eventueel werk, heeft hij recht op een vergoeding gelijk aan vier uren van zijn normaal loon wanneer er op zijn diensten geen beroep wordt gedaan.

Afdeling 12. Bijzondere voordelen toegekend aan bestuurders van autovoertuigen, begeleiders en werklieden op bevolen verplaatsing

Art. 55. Wanneer zij op bevolen verplaatsing zijn, genieten de bestuurders van autovoertuigen, begeleiders en andere werklieden, met inbegrip van degenen die in shift werken, een vergoeding van 0,9916 EUR.

Art. 56. Een vergoeding van 3,7184 EUR wordt toegekend aan de bestuurders van autovoertuigen, begeleiders en werklieden op bevolen verplaatsing, vanaf tien uren arbeid.

Art. 57. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 31 januari 1974 tot veralgemening van het dragen van werkkledij en tot wijziging van titel II, hoofdstukken II en III van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, gewijzigd bij koninklijk besluit van 9 januari 1975, hebben de bestuurders van autovoertuigen recht op twee werkpakken per jaar.

G. Travaux effectués par des ouvriers de jour avant 7 heures et après 20 heures

Art. 53. Une prime de 7,5 p.c. est accordée sur le salaire horaire normal aux ouvriers de jour pour les seules prestations qu'ils effectuent avant 7 heures et après 20 heures.

Section 11. Rétribution des heures d'attente

Art. 54. Une indemnité égale à quatre heures de son salaire normal est payée à l'ouvrier qui doit rester à la disposition de l'employeur, en dehors de son lieu de travail habituel, en vue d'une prestation éventuelle, lorsqu'on ne fait pas appel à ses services.

Section 12. Avantages spéciaux accordés aux conducteurs d'autos, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé

Art. 55. Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, les conducteurs d'auto, convoyeurs et autres ouvriers, y compris ceux travaillant en shift, bénéficient d'une indemnité de 0,9916 EUR.

Art. 56. Une indemnité de 3,7184 EUR est accordée aux conducteurs d'auto, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé, à partir de dix heures de travail.

Art. 57. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 31 janvier 1974 généralisant le port du vêtement de travail et modifiant le titre II, chapitres II et III du règlement général pour la protection du travail, modifié par l'arrêté royal du 9 janvier 1975, les conducteurs d'auto ont droit à deux salopettes par année.

Afdeling 13. Bijzondere gevallen

Art. 58. De werklieden die niet in "shift" werken en die hun werk aanvangen tussen 22 uur en 6 uur, ontvangen een loontoeslag van 50 pct. voor de prestaties verricht vóór 6 uur 's morgens.

Voor prestaties op eenzelfde dag, die de dagelijkse arbeidsgrens bepaald op het vlak van de onderneming overschrijden, heeft de werkman recht op het overloon voor overuren, zoals voorzien bij de arbeidswet van 16 maart 1971 en bij artikel 44 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 59. In geval van eventuele cumulatie met andere premies, worden de verschillende overlonen, premies en/of bijzondere vergoedingen, alle afzonderlijk berekend op het uurloon, eenvoudig bij het uurloon opgeteld, zonder ooit aanleiding te geven tot vermenigvuldiging van de bedragen der verschillende premies.

Afdeling 14. Wederoproeping onder de wapens in vredetijd

Art. 60. In geval van wederoproeping onder de wapens in vredetijd, wordt aan de wederopgeroepen werkman het verschil tussen zijn soldij en zijn normaal loon uitbetaald voor de duur van de wederoproeping, telkens voor een maximumduur van zes weken.

Section 13. Cas spéciaux

Art. 58. Les ouvriers ne travaillant pas en "shift" et qui commencent à travailler entre 22 heures et 6 heures reçoivent un supplément de salaire de 50 p.c. pour les prestations accomplies avant 6 heures du matin.

Pour des prestations le même jour dépassant la limite journalière du travail fixée au niveau de l'entreprise, l'ouvrier a droit aux sursalaires pour heures supplémentaires prévus par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et par l'article 44 de la présente convention collective de travail.

Art. 59. Pour ce qui concerne le cumul éventuel avec d'autres primes, les différents sursalaires, primes et/ou indemnités spéciales, calculés tous séparément sur le salaire horaire, sont simplement additionnés au salaire horaire, sans jamais donner lieu à des multiplications des taux des différentes primes.

Section 14. Rappel sous les armes en temps de paix

Art. 60. En cas de rappel sous les armes en temps de paix, il est payé à l'ouvrier rappelé la différence entre sa solde et son salaire normal pour la durée du rappel, chaque fois, pour une durée maximum de six semaines.

Afdeling 15. Begrip "normaal loon"

Art. 61. Begrenzing van het begrip "normaal loon" :

1. Inbegrepen elementen :

In de voorziene gevallen, zal het begrip "normaal loon" limitatief de volgende elementen omvatten :

a) het geïndexeerd basisuurloon x 8 (of iedere andere vermenigvuldiger, die overeenstemt met de dagelijkse arbeidsduur in het arbeidsreglement voorzien, voor de dag waarop het feit, dat aanleiding geeft tot de handhaving van het normaal loon, zich voordoeet);

b) voor brigadiers, overloon van 10 pct.;

c) bij regelmatige ploegenarbeid moet de regelmatige shiftpremie in het normaal loon begrepen worden voor :

- het klein verlet;

- het gewaarborgd week- en maandloon;

- de wettelijke feestdagen.

(Gelet op het uitzonderlijk en normaal niet te voorzien karakter van het gelegenheidsshiftwerk, is het niet nodig met dit werk rekening te houden voor het normaal loon, en wordt de gelegenheidsshiftpremie hierin niet begrepen. Inderdaad kan men het inbegrijpen van de regelmatige shiftpremie in het normaal loon slechts rechtvaardigen, omdat precies dit regelmatig shiftwerk voldoende voorzienbaar is.)

Section 15. Notion de "salaire normal"

Art. 61. Limite de la notion de "salaire normal" :

1. Éléments compris :

Dans les cas visés, la notion de "salaire normal" comprendra limitativement les éléments suivants :

a) le salaire horaire de base indexé x 8 (ou tout autre multiplicateur correspondant à la durée journalière du travail prévue au règlement de travail, pour le jour où l'événement donnant lieu au maintien du salaire normal se produit);

b) pour les brigadiers, sursalaire de 10 p.c.;

c) lors de travail régulier en équipes, le shift-bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour :

- le petit chômage;

- le salaire hebdomadaire et mensuel garanti;

- les jours fériés légaux.

(Etant donné le caractère exceptionnel et normalement non prévisible des travaux en équipes occasionnels, il n'y a pas lieu de tenir compte de ces travaux pour l'inclusion du shift-bonus occasionnel dans le salaire normal. En effet, on ne peut retenir l'inclusion de la prime d'équipe régulière dans le salaire normal que parce que ces travaux en équipe régulière présentent un caractère suffisamment prévisible.)

2. Uitgesloten elementen :

Het begrip "normaal loon" omvat evenwel nooit :

- a) vergoedingen voor bevuilende werken;
- b) de vergoedingen voor chauffeurs;
- c) de premie van 7,5 pct. voor werken verricht vóór 7 uur of na 20 uur;
- d) de overuren;
- e) voordelen in natura (bijvoorbeeld maaltijden);
- f) de eindejaarspremie;
- g) de getrouwheidspremie.

Art. 62. Verworven rechten :

De bovenvermelde bepaling doet geen afbreuk aan de verworven voordelen van de werknemers tewerkgesteld in die maatschappijen die reeds bredere toepassingen hadden aangenomen.

Art. 63. Voorbeelden :

De regelmatige shiftpremie dient gevoegd te worden bij het overloon van 100 pct. voor werk op zondag, zodat de betaling voor deze werken op zondag 209,50, 209,50 en 235,50 pct. bedraagt.

1. Werk op zondag :

- a. voor het zondagwerk zelf : 209,50 pct. / 235,50 pct. inhaalrust : niet betaald;

2. Eléments exclus :

La notion de "salaire normal" ne comprend en tout cas jamais :

- a) les primes pour travaux salissants;
- b) les indemnités aux chauffeurs;
- c) le supplément de 7,5 p.c. pour les travaux effectués avant 7 heures ou après 20 heures;
- d) les heures supplémentaires;
- e) les avantages en nature (par exemple repas);
- f) la prime de fin d'année;
- g) la prime de fidélité.

Art. 62. Droits acquis :

La définition susdite ne portera pas préjudice aux avantages acquis des travailleurs occupés dans des sociétés ayant admis déjà des applications plus larges.

Art. 63. Exemples :

La prime d'équipe régulière doit être ajoutée au sursalaire du dimanche de 100 p.c., de sorte que le paiement pour des travaux du dimanche s'élève à 209,50, 209,50 et 235,50 p.c.

1. Travail du dimanche :

- a. dimanche travaillé : 209,50 p.c. / 235,50 p.c. repos compensatoire : non rémunéré;

b. zondag waarop de arbeider volgens het werkrooster normaal in ploegen zou hebben moeten werken, maar hierbij belemmerd werd door een oorzaak buiten zijn wil :

- voor de niet-gepresteerde dag, betaling alsof hij gewerkt had : 209,50 pct. / 235,50 pct.;

- geen inhaalrust.

2. Klein verlet en gewaarborgd weekloon : 109,50 pct. / 135,50 pct.

3. Wettelijke feestdag :

a. Volgens het werkrooster voorziene, niet te presteren wettelijke feestdag, dit wil zeggen die tijdens de door het werkrooster van de ploegarbeiders bepaalde inhaalrustperiode valt : 109,50 pct. / 135,50 pct.

Om uit te maken welke toeslag (9,50 of 35,50 pct.) van kracht is, gelden de volgende regels :

- zo de inhaalrustperiode begrepen is tussen twee perioden van gelijke ploegenarbeid (dag of nacht), past men de loontoeslag, die voor deze perioden toegekend wordt toe;

- zo deze periode begrepen is tussen twee perioden van verschillende ploegenarbeid (dag en nacht, of nacht en dag), kent men de toeslag voorzien voor de afgaande ploeg toe.

b. Werk op de wettelijke feestdag :

- voor het werk op de feestdag : 209,50 pct. / 235,50 pct.;

b. dimanche où, suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler normalement en équipes, mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :

- pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 p.c. / 235,50 p.c.;

- pas de congé compensatoire.

2. Petit chômage et salaire hebdomadaire garanti : 109,50 p.c. / 135,50 p.c.

3. Jour férié légal :

a. Jour férié légal chômé, prévu à l'horaire, c'est-à-dire intervenant pendant la période de repos compensatoire prévu à l'horaire des ouvriers en équipes : 109,50 p.c. / 135,50 p.c.

Afin de déterminer le taux à appliquer (9,50 ou 35,50 p.c.) les règles suivantes s'appliquent :

- si la période de repos compensatoire est comprise entre deux périodes de travaux d'équipes identiques (jour ou nuit), on applique le taux octroyé pendant ces périodes;

- si elle est comprise entre deux périodes de travaux en équipes différentes (jour et nuit, ou nuit et jour), on octroie le taux prévu pour l'équipe descendante.

b. Jour férié légal travaillé :

- pour la journée prestée : 209,50 p.c. / 235,50 p.c.;

- inhaalrust : 109,50 pct. / 135,50 pct.

c. Wettelijke feestdag waarop de arbeider volgens zijn werkrooster normaal zou hebben moeten werken, maar waarbij hij belemmerd werd door een oorzaak buiten zijn wil :

- voor de niet-gepresteerde dag, betaling alsof hij gewerkt had : 209,50 pct. / 235,50 pct.;

- geen inhaalrust.

- repos compensatoire : 109,50 p.c. / 135,50 p.c.

c. Jour férié légal, où suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :

- pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 p.c. / 235,50 p.c.;

- pas de congé compensatoire.

HOOFDSTUK VI.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 64. De in artikel 12 vastgestelde basisuurlonen zijn gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijzen, om de maand vastgesteld door het Federaal Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 65. De lonen worden aangepast de eerste van de maand volgend op deze waarop het indexcijfer betrekking heeft en volgens de formule :

basisuurloon x viermaandelijks gemiddelde index van de vorige maand/100

Het also bekomen resultaat wordt naar de hoger- of lager gelegen vierde decimaal afgerond, naargelang de vijfde decimaal 4 overtreft.

CHAPITRE VI.

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 64. Les salaires horaires de base fixés à l'article 12 sont liés à l'indice quadrimestriel moyen des prix à la consommation établi chaque mois par le Ministère fédéral des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Art. 65. Les salaires sont adaptés le premier du mois suivant celui auquel se rapporte l'indice, et d'après la formule :

salaire horaire de base x indice quadrimestriel moyen du mois précédent/100

Le résultat ainsi obtenu est arrondi au demi-décime ou au quatrième décime supérieur ou inférieur, suivant que la cinquième décimale dépasse ou non 4.

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.

Dit onderzoek wordt ten laatste in oktober van elk jaar meegedeeld aan de voorzitter van het paritaire comité 211 die, eenmaal per jaar, een globaal overzicht meedelen aan de organisaties aanwezig in het paritair comité.

Elke nieuwe vorm van ongeoorloofd onderscheid tussen arbeiders en bedienden moet vermeden worden.

HOOFDSTUK VII. *Ziekte*

Afdeling 1. Gewaarborgd maandloon

Art. 66. Voor de toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 26 februari 1979 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 1974, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 26 januari 1974, wordt in geval van ziekte die minder dan veertien dagen duurt, geen rekening gehouden met een carenzdag.

Art. 67. In het normaal loon zijn, voor de toepassing van de in voorgaand artikel vermelde collectieve arbeidsovereenkomst, volgende elementen begrepen : het geïndexeerd basisuurloon, de ploegenpremies (met inbegrip van de verhogingen voorzien voor werken op zaterdag en op zondag), de toeslag van 10 pct. voor de brigadiers alsmede de geïndexeerde raffinaderijpremie toegekend aan de geschoolde werklieden van de petroleumraffinaderijen.

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.

Cet examen sera mis à disposition au plus tard en octobre de chaque année aux président de la commission paritaire 211 qui, une fois par an, communiquera aux partenaires sociaux présents dans la commission paritaire un aperçu global.

Il convient d'éviter toute nouvelle forme de distinction injustifiée entre les ouvriers et les employés.

CHAPITRE VII. *Maladie*

Section 1ère. Salaire mensuel garanti

Art. 66. Pour l'application des dispositions de la convention collective de travail conclue le 26 février 1979 au sein du Conseil national du Travail, relative à l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 janvier 1974, publié au Moniteur belge du 26 janvier 1974, il n'est pas tenu compte d'un jour de carence en cas de maladie n'atteignant pas quatorze jours.

Art. 67. Dans le salaire normal, pour l'application de la convention collective de travail citée à l'article précédent, sont compris les éléments suivants : le salaire horaire de base indexé, les indemnités d'équipes (y compris les augmentations prévues pour travaux du samedi et du dimanche), les 10 p.c. d'augmentation pour les brigadiers ainsi que la prime indexée de raffinerie, octroyée aux ouvriers qualifiés des raffineries de pétrole.

Afdeling 2. Bijstandskassen

Section 2. Caisses d'entraide

A. Algemeenheden

A. Généralités

Art. 68. § 1. a) In iedere onderneming wordt een bijstandskas opgericht.

Art. 68. § 1er. a) Au sein de chaque société est constituée une caisse d'entraide.

b) De bijstandskas moet niet noodzakelijkerwijze rechtspersoonlijkheid bezitten.

b) La caisse d'entraide ne doit pas nécessairement posséder la personnalité civile.

c) Het staat elke door een overeenkomst van onbepaalde duur aangeworven werkman vrij aan te sluiten bij de in zijn onderneming opgerichte bijstandskas en, in voorkomend geval, zijn lidmaatschap op te zeggen.

c) Tout ouvrier lié par un contrat à durée indéterminée a la liberté de s'affilier à la caisse d'entraide constituée au sein de son entreprise et, le cas échéant, de retirer son affiliation.

d) De inkomsten van de bijstandskas komen voort uit gelijke bijdragen van de werkgever en van de aangesloten werkman. De bijdrage van de werkgever wordt vastgesteld op grond van het aantal aangesloten werklieden.

d) Les ressources de la caisse d'entraide proviennent de cotisations égales de l'employeur et de l'ouvrier affilié. La cotisation de l'employeur s'établit sur la base du nombre d'ouvriers affiliés.

e) Het huishoudelijk reglement wordt in ieder bedrijf vastgesteld.

e) Le règlement d'ordre intérieur est fixé au sein de chaque entreprise.

B. Doel

B. But

§ 2. De bijstandskas heeft tot doel, het toekennen van :

§ 2. La caisse d'entraide a pour but d'accorder :

a) een dagelijkse uitkering aan de zieke aangesloten werklieden; uitkering die een aanvulling is van deze van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;

a) une allocation journalière aux ouvriers affiliés malades; allocation complémentaire à celle de l'assurance maladie-invalidité;

b) geldelijke tegemoetkomingen in de kosten voor geneesmiddelen, heelkundige bewerkingen en hospitalisatie, in de mate van de beschikbare financiële middelen.

b) des interventions pécuniaires dans les frais pharmaceutiques, d'opérations chirurgicales et d'hospitalisation, dans la mesure des moyens financiers disponibles.

C. Beheer

§ 3. Het dagelijks beheer van de kas wordt paritair verzekerd; in de beheersorganen zullen er ten minste vier leden zijn, waarvan twee de werkgever en twee de werknemers vertegenwoordigen.

D. Financiering en voordelen

§ 4. De uitvoering van het hierboven vermeld artikel 68, §§ 1, 2 en 3 zal het voorwerp uitmaken van uitvoering op het vlak van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, de syndicale delegatie van iedere onderneming van de petroleumsector.

HOOFDSTUK VIII.

Ziekte, arbeidsongevallen en zwangerschap

Art. 69. § 1. Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij een arbeidsongeval, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de werknemer op het ogenblik van het arbeidsongeval.

Bij herkwalificatie na aangifte door de werkgever van het arbeidsongeval wordt een loongarantie van 100 pct. 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.

C. Gestion

§ 3. La gestion journalière de la caisse est assurée paritairement; au sein des organes de gestion il y aura, au minimum, quatre membres dont deux représentant l'employeur et deux représentant les travailleurs.

D. Financement et avantages

§ 4. L'exécution de l'article 68, §§ 1er, 2 et 3 mentionné ci-dessus, fera l'objet d'une exécution au niveau du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale de chaque entreprise du secteur pétrolier.

CHAPITRE VIII.

Maladie, accidents du travail et grossesse

Art. 69. § 1er. 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 du travailleur 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 p.c. 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. Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij zwangerschap, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de werkvrouw op het ogenblik van haar zwangerschap.

§ 3. In geval van deeltijdse tewerkstelling in het kader van een re-integratietraject zal de betrokken werknemer volgens zijn hernomen deeltijdse tewerkstelling recht hebben op een nieuwe periode van gewaarborgd loon ingeval van ziekte tijdens deze tewerkstelling, voor zover dit een andere ziekte is dan deze die oorspronkelijk heeft geleid tot de initiële afwezigheid. Dit wordt medisch geattesteerd.

HOOFDSTUK IX.

Vakantie- en verlofregeling

Art. 70. § 1. De duur van de vakantie, op basis van de vijfdagenweek, is als volgt vastgesteld, buiten beschouwing gelaten de twee halve dagen van Goede Vrijdag en vooravond van Kerstmis :

Anciënniteit	Verplichte dagen	Jours obligatoires	Ancienneté
Minder dan 1 jaar	20 (pro rata temporis)	20 (prorata temporis)	Moins de 1 an
van 1 tot minder dan 5 jaar	20	20	de 1 an à moins de 5 ans
van 5 tot minder dan 10 jaar	22	22	de 5 ans à moins de 10 ans
van 10 tot minder dan 15 jaar	24	24	de 10 ans à moins de 15 ans
15 jaar en meer	25	25	15 ans et plus

Voor de werklieden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon, verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 19,74 pct. (23,39 pct. vanaf 1 januari 2010) voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor alle werklieden in twee ploegen in de sector.

§ 2. Pour l'incapacité totale temporaire de travail en cas de grossesse, la base de calcul sera portée à 100 p.c. du salaire normal brut de l'ouvrière au moment de sa grossesse.

§ 3. En cas d'emploi à temps partiel dans le cadre d'un parcours de réinsertion, le salarié concerné aura droit, en fonction de son emploi à temps partiel, à une nouvelle période de salaire garanti en cas de maladie durant cet emploi, dans la mesure où il s'agit d'une maladie différente de celle qui a initialement provoqué l'absence. Ceci est certifié par un médecin.

CHAPITRE IX.

Régime des vacances et des congés

Art. 70. § 1er. La durée des vacances, sur la base de la semaine de cinq jours, s'établit comme suit, hormis les deux demi-jours de Vendredi-Saint et de la veille de Noël :

Pour les ouvriers occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 19,74 p.c. (23,39 p.c. à partir du 1er janvier 2010) pour le travail en trois équipes et à 9,50 p.c. pour tous les ouvriers du secteur travaillant en deux équipes.

§ 2. Onder "vakantiedagen" wordt verstaan : "normale werkdagen", dat wil zeggen : de in het arbeidsreglement bepaalde werkdagen.

§ 2. Par "jours de vacances", on entend : "jours de travail normal", c'est-à-dire : les jours de travail déterminés au règlement de travail.

§ 3. De anciënniteit is deze verworven op 31 december van het kalenderjaar, dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie wordt genomen.

§ 3. L'ancienneté est celle acquise en date du 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

§ 4. Twee halve dagen verlof worden toegekend op Goede Vrijdag en de vooravond van Kerstmis.

§ 4. Deux demi-jours de congé seront accordés le Vendredi-Saint et la veille de Noël.

De werknemers die in twee of drie ploegen werken op die data, behouden het recht op een inhaalrustdag waarvan de modaliteiten worden geregeld op het vlak van de onderneming.

Les travailleurs affectés à des travaux en deux ou trois équipes à ces dates, conserveront un droit à un jour compensatoire dont les modalités sont réglées au niveau de l'entreprise.

Indien de vooravond van Kerstmis samenvalt met een zaterdag of een zondag, zal die halve vakantiedag gegeven worden de vrijdagmiddag die 24 december voorafgaat.

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.

Op het niveau van de onderneming kunnen afspraken worden gemaakt (binnen de ondernemingsraad, bij ontstentenis van de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis volgens de modaliteiten voor het bepalen van een vervangingsdag voor een feestdag) voor een aanpassing op collectieve wijze van de namiddag van Goede Vrijdag naar de namiddag van 31 december.

Des dispositions peuvent être prises au niveau de l'entreprise (au sein du conseil d'entreprise, en l'absence de la délégation syndicale, en l'absence selon les modalités de détermination d'un jour de remplacement d'un jour férié) pour un aménagement collectif de l'après-midi du Vendredi Saint à l'après-midi du 31 décembre.

§ 5. 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".

§ 5. Depuis le 1er janvier 2006 est accordé un jour de congé régional culturel, à établir par le conseil d'entreprise et rémunéré de manière analogue selon le régime "Accord-jours pétroliers".

De opname is collectief te regelen in overleg met de ondernemingsraad en gebeurt naar analogie volgens de bepalingen inzake opname zoals aangegeven in de wetgeving inzake betaalde feestdagen.

L'octroi est à établir de manière collective en concertation avec le conseil d'entreprise et s'effectue de manière analogue aux mentions concernant l'octroi comme mentionnées dans la législation sur les jours fériés payés.

HOOFDSTUK X.

Arbeidsovereenkomst in tijdelijk verband

Art. 71. De toestand van een in tijdelijk verband aangeworven werkmán moet worden geregulariseerd wanneer hij, in de loop van een aansluitende en voortschrijdende periode van 12 maanden, in eenmaal of in meerdere malen, in totaal negen maanden tewerkstelling bereikt.

Op tijdstip x wordt gekeken naar $x-12$ maanden : indien daarin minstens 9 maanden arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur aanwezig zijn bij dezelfde werkgever, dan moet de werkmán een contract van onbepaalde duur krijgen.

Onder "in tijdelijk verband aangeworven werkmán" wordt verstaan : een werkmán aangeworven voor een bepaald werk, of verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden van bepaalde duur of door een vervangingsovereenkomst.

De duur van tewerkstelling van startbaanovereenkomsten wordt niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de hierboven vermelde conventionele bepalingen van kracht voor de werklieden in de petroleumsector.

Hetzelfde geldt voor de werklieden aangeworven ter vervanging van werklieden met loopbaanonderbreking/tijdskrediet.

CHAPITRE X.

Contrat de travail à titre temporaire

Art. 71. La situation d'un ouvrier engagé à durée déterminée doit être régularisée lorsqu'il atteint, en une ou plusieurs fois, au total neuf mois de service au cours d'une période glissante de 12 mois.

Au moment x , la période $x-12$ mois est examinée : si au cours de cette période, on compte au moins neuf mois de contrat de travail à durée déterminée auprès du même employeur, un contrat à durée indéterminée devra être accordé à l'ouvrier.

Par "ouvrier engagé à titre temporaire", on entend : un ouvrier engagé pour un travail déterminé, ou occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement.

La durée d'occupation des conventions de premier emploi n'est pas prise en considération pour l'application des dispositions conventionnelles susmentionnées, applicables aux ouvriers du secteur pétrolier.

Il en va de même pour les ouvriers engagés en remplacement d'ouvriers bénéficiant d'une interruption de carrière/crédit-temps.

HOOFDSTUK XI.
Premie aan gesyndiceerde arbeiders

CHAPITRE XI.
Primes aux ouvriers syndiqués

Afdeling 1. Algemeenheden

Art. 72. In geval van goede uitvoering van de paritaire overeenkomsten afgesloten tussen de vakbondsorganisaties en werkgevers van de petroleumnijverheid en -handel, zal er door deze laatsten, op het einde van ieder jaar der beschouwde periode van sociale programmering, een premie worden toegekend uitsluitend aan de rechthebbende gesyndiceerde arbeiders.

Men verstaat :

- a. onder "goede uitvoering der afgesloten paritaire overeenkomsten" : het feit dat de vakbondsorganisaties zich tijdens deze periode onthouden van nieuwe eisen te stellen en geschillen uit te lokken, welke ook, van deze beide, hun aard en omvang weze;
- b. onder "gesyndiceerde arbeider" : de bij één der in de schoot van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel vertegenwoordigde vakbondsorganisaties aangesloten arbeider.

Afdeling 2. Rechthebbenden

Art. 73. Hebben recht op de premie :

- a. De sedert 1 januari van het jaar waarop de premie betrekking heeft gesyndiceerde arbeiders.
- b. De op SWT gestelde gesyndiceerde arbeiders.

Section 1ère. Généralités

Art. 72. En cas de bonne exécution des conventions paritaires, conclues entre organisations syndicales et employeurs de l'industrie et du commerce du pétrole, il sera octroyé par ceux-ci, à la fin de chaque année de la période de programmation sociale considérée, une prime aux seuls ouvriers syndiqués ayants droit.

On entend :

- a. par "bonne exécution des conventions paritaires conclues" : le fait que les organisations syndicales s'abstiennent dans ladite période de poser de nouvelles revendications et de provoquer des conflits, quelles que soient, pour les deux cas, leur ampleur et leur nature;
- b. par "ouvrier syndiqué" : l'ouvrier affilié à une des organisations syndicales reconnues au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Section 2. Ayants droit

Art. 73. Ont droit à la prime :

- a. Les ouvriers syndiqués affiliés depuis le 1er janvier de l'année à laquelle se l'apporte la prime.
- b. Les ouvriers syndiqués en RCC.

- c. De gesyndiceerde arbeiders die tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft met wettelijk pensioen of met brugrustpensioen gaan, hebben recht op de volledige premie.
- c. Les ouvriers syndiqués qui ont pris leur pension légale ou leur prépension de retraite pendant l'année à laquelle se rapporte la prime, auront droit à l'intégralité de la prime.
- d. De weduwen van alle hierboven bedoelde gesyndiceerde arbeiders, die in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft zijn overleden, hebben recht op de voor het jaar van overlijden voorziene volledige premie, voor zover de arbeiders op 1 januari van het jaar van overlijden in dienst waren.
- d. Les veuves des ouvriers syndiqués, tels que cités ci-avant, décédés dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, ont droit à l'intégralité de la prime se rapportant à l'année du décès, pour autant que les ouvriers étaient en service le 1er janvier de l'année du décès.
- e. De gesyndiceerde arbeiders, opgeroepen om hun legerplicht te vervullen, hebben recht op de premie, in zover deze arbeiders, als gesyndiceerden, hun bijdrage aan een vakvereniging blijven betalen; in geen geval mag deze betaling worden ingeroepen om die van andere premies in gelijkaardige voorwaarden te verlangen.
- e. Les ouvriers syndiqués appelés à faire leur service militaire, auront droit à la prime pour autant que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvrier syndiqué, à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.
- f. De zieke of door een ongeval getroffen gesyndiceerde arbeiders : de periode van deze arbeidsongeschiktheid wordt gelijkgesteld met werkelijke arbeid. Daarenboven zullen arbeiders, die gedurende het gehele jaar ziek zijn, de op dit jaar betrekking hebbende premie ontvangen, op voorwaarde dat deze arbeiders, als gesyndiceerden, hun bijdrage aan hun vakvereniging blijven betalen; in geen geval mag deze betaling worden ingeroepen om die van andere premies in gelijkaardige voorwaarden te verlangen.
- f. Les ouvriers syndiqués, malades ou accidentés du travail : la période de maladie ou d'accident de travail sera assimilée à du travail effectif. De plus, les ouvriers malades pendant toute une année toucheront la prime afférente à cette année, à condition que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvriers syndiqués à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.
- g. De gesyndiceerde arbeiders met een contract op proef aangeworven, die door een contract van onbepaalde duur gebonden zijn op het ogenblik van de controleprocedure over het lidmaatschap bij een vakorganisatie, en waarvan de arbeid in proefverband onmiddellijk aan hun aanwerving voor onbepaalde duur voorafgaat.
- g. Les ouvriers syndiqués engagés par un contrat à l'essai, par un contrat à durée indéterminée au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale et dont la période de travail à titre d'essai précède immédiatement l'engagement pour une durée indéterminée.

- h. De gesyndiceerde arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten hebben in de loop van het jaar volgend op datgene waarop de premie slaat, hebben hierop recht. Zij hebben er geen recht op, indien hun ontslag gegeven werd in het jaar waarop de premie slaat.
- i. De gesyndiceerde arbeiders die slechts deeltijds werken hebben recht op de helft van de premie, zo hun arbeid minder dan 4 uur per dag belooft, en op de gehele premie zo deze arbeid 4 uur of meer per dag belooft.
- j. De arbeiders met een contract voor bepaalde duur aangeworven (tijdelijke arbeiders) hebben recht op de premie, pro rata hun maandelijkse prestaties.

- h. Les ouvriers syndiqués ayant quitté volontairement la société, dans le courant de l'année suivant celle à laquelle a trait la prime, auront droit à celle-ci. Ils n'y auront pas droit lorsque leur démission se situe dans le courant de l'année même à laquelle se rapporte ladite prime.
- i. Les ouvriers syndiqués ne travaillant qu'à temps partiel, auront droit à la moitié de la prime, lorsqu'ils travaillent moins de 4 heures par jour et à la totalité de la prime lorsqu'ils travaillent 4 heures ou plus par jour.
- j. Les ouvriers engagés par un contrat à durée déterminée (ouvriers temporaires) ont droit à la prime au prorata de leurs prestations mensuelles.

Onder voorbehoud van hetgeen hiervoor bepaald wordt betreffende de weduwen van gesyndiceerde arbeiders en betreffende op rust gestelde gesyndiceerde arbeiders, is het zo dat de gesyndiceerden die slechts een gedeelte van het jaar waarop de premie betrekking heeft gewerkt hebben, deze premie slechts zullen ontvangen pro rata temporis van hun arbeid tijdens het jaar.

Sous réserve de ce qui précède, concernant les cas des veuves des ouvriers syndiqués décédés et des ouvriers syndiqués pensionnés, il est entendu que les ouvriers syndiqués n'ayant travaillé qu'une partie de l'année à laquelle se rapporte la prime, ne recevront celle-ci que prorata temporis de leurs prestations dans le courant de cette année.

Hetzelfde geldt voor de gesyndiceerde arbeiders, die in de loop van dat jaar bediende zijn geworden.

Il en est de même des ouvriers syndiqués qui, dans le courant de ladite année sont devenus employés.

Afdeling 3. Betaling van de werkgeversbijdrage

Section 3. Paiement de la cotisation patronale

Art. 74. Teneinde over de voor de uitkering van de premie aan gesyndiceerde arbeiders noodzakelijke fondsen te beschikken, wordt het in de schoot van de Belgische Petroleum Federatie opgericht Waarborgfonds gespijsd door een jaarlijkse werkgeversbijdrage.

Art. 74. A l'effet de rassembler les fonds nécessaires en vue de pouvoir payer la prime aux ouvriers syndiqués, le fonds de garantie constitué au sein de la Fédération Pétrolière Belge, est financé par une cotisation patronale annuelle.

Deze bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

La cotisation est due par tous les employeurs qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Deze bijdrage wordt berekend naar rato van 145 EUR per al dan niet-gesyndiceerde arbeider, voorkomend op de loonlijst. Voor de arbeiders die slechts een deel van het jaar in dienst waren, zal de bijdrage pro rata temporis van het aantal maanden arbeid worden betaald, met dien verstande dat een begonnen maand in haar geheel verschuldigd is (12,08 EUR per maand).

La cotisation est calculée à raison de 145 EUR par ouvrier syndiqué ou non, figurant au pay-roll. Pour l'ouvrier n'ayant été occupé qu'une partie de l'année considérée, la cotisation sera payée prorata temporis des mois de travail prestés, étant entendu qu'un mois commencé est un mois entier (12,08 EUR par mois).

Niettemin is de volledige bijdrage van 145 EUR verschuldigd voor de gevallen van oprustgestelde arbeiders of overleden gehuwde arbeiders, voor zover deze laatsten op 1 januari van het jaar van overlijden in dienst waren.

Toutefois, la cotisation entière de 145 EUR est due par les sociétés pour les cas d'ouvriers pensionnés ou d'ouvriers mariés décédés, pour autant que ces derniers étaient en service le 1er janvier de l'année de décès.

Voor de arbeiders met SWT bedraagt de bijdrage 145 EUR voor het dienstjaar tijdens hetwelk ze met SWT worden gesteld; 145 EUR voor de erop volgende dienstjaren, en het laatste pro rata temporis (maandelijks pro rata : 12,08 EUR).

Pour les ouvriers en RCC, la cotisation s'élève à 145 EUR pour l'exercice pendant lequel ils sont mis en RCC; 145 EUR pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 12,08 EUR).

Er wordt geen bijdrage betaald voor de arbeiders op proef, net zomin als voor de arbeiders die het bedrijf in de loop van het jaar waarop de premie slaat vrijwillig hebben verlaten, tenzij deze arbeiders aan de voorwaarden voldoen, zoals bedoeld onder artikel 84.

Il ne sera pas payé de cotisation pour les ouvriers à l'essai, pas plus que pour les ouvriers ayant quitté volontairement la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à moins que ces ouvriers répondent aux conditions dont question à l'article 84.

Op basis van de hierboven vermelde gegevens, storten de werkgevers hun bijdragen, vóór 1 maart volgend op het jaar waarop de premie betrekking heeft, op de bankrekening 210-0472509-74 van het "waarborgfonds" dat beheerd wordt door de Belgische Petroleum Federatie.

Sur la base des données précitées, les employeurs versent leur cotisation avant le 1er mars de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime, au compte bancaire 210-0472509-74 du "fonds de garantie" qui est géré par la Fédération Pétrolière Belge.

Vóór 15 maart stort het waarborgfonds de ontvangen bijdragen integraal op de bankrekeningnr. 430-0807001-49 van het "Sociaal Fonds van de arbeiders der petroleumnijverheid en -handel V.Z.W.", Hoogstraat 26-28, te 1000 Brussel.

Het "Sociaal Fonds van de arbeiders der petroleumnijverheid en -handel V.Z.W." verdeelt de ontvangen bijdragen over de door het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel erkende vakbondsorganisaties, op basis van het aantal gesyndiceerden van het voorgaande dienstjaar.

Daarenboven wordt verwezen naar de rubriek 2, e) van het protocol van arbeidsvrede voor de arbeiders van de petroleumnijverheid en -handel van 20 januari 1987, geregistreerd onder het nummer 17164/CO/117.

Afdeling 4. Bedrag van de premie

Art. 75. Het bedrag van de premie beloopt :

- voor de arbeiders in dienst : 145 EUR per gesyndiceerde rechthebbende arbeider (maandelijks pro rata : 12,08 EUR);
- voor de op SWT gestelde arbeiders : 145 EUR voor het jaar tijdens hetwelk zij met SWT gaan en de volgende jaren en het laatste jaar pro rata temporis (maandelijks pro rata : 12,08 EUR).

Daarenboven wordt verwezen naar de rubriek 2, c) van het protocol van arbeidsvrede voor de arbeiders van de petroleumnijverheid en -handel van 20 januari 1987, geregistreerd onder het nummer 17164/CO/117.

Avant le 15 mars, le fonds de garantie versera intégralement les cotisations perçues au compte bancaire n° 430-0807001-49 du "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole, A.S.B.L.", rue Haute, 26-28, à 1000 Bruxelles.

Le "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole A.S.B.L." répartit les cotisations reçues entre les organisations syndicales reconnues par la Commission paritaire pour l'industrie et le commerce du pétrole, sur la base du nombre de syndiqués de l'exercice précédent.

En outre, il y a lieu de se référer à la rubrique 2, e) du protocole de paix sociale pour les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole du 20 janvier 1987, enregistré sous le numéro 17164/CO/117.

Section 4. Montant de la prime

Art. 75. Le montant de la prime s'élève à :

- pour les ouvriers actifs : 145 EUR par ouvrier syndiqué ayant droit (prorata mensuel : 12,08 EUR);
- pour les ouvriers mis en RCC : 145 EUR pour l'exercice pendant lequel le RCC est pris et pour les exercices suivants et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 12,08 EUR).

En outre, il y a lieu de se référer à la rubrique 2, c) du protocole de paix sociale pour les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole du 20 janvier 1987, enregistré sous le numéro 17164/CO/117.

Art. 76. De syndicale premie arbeiders wordt tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst automatisch aangepast naar het door de overheid bepaald plafond. De aanpassing wordt verrekend op 1 januari van het jaar volgend op de aanpassing (als voorbeeld : een verhoging in 2017 betekent dat de syndicale premie 2017 wordt aangepast in de verrekening van begin 2018).

Afdeling 5. Uitkeringsmodaliteiten

Art. 77. Iedere werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel stelt een samenvattende lijst op, per onderneming, van zijn arbeiderspersoneel.

De lijst bevat volgende gegevens :

- individuele pensioenrekeningnummer;
- naam, voornaam en volledig adres;
- in voorkomend geval : datum van indienst- of uitdiensttreding;
- het bedrag van de betaalde bijdrage per arbeider.

Van deze samenvattende lijsten worden twee exemplaren overgemaakt aan de Belgische Petroleum Federatie. Deze laatste maakt één exemplaar over aan het "Sociaal Fonds der arbeiders van de petroleumnijverheid en -handel V.Z.W."

Men verstaat onder "arbeiderspersoneel" : al de handarbeiders, die op de loonlijst van de maatschappij voorkomen of voorkwamen in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft, met uitzondering evenwel van de op proef aangeworven arbeiders en hen die het bedrijf vrijwillig hebben verlaten.

Art. 76. La prime syndicale ouvriers sera augmentée durant la durée de cette convention automatiquement au plafond instauré par les autorités. L'adaptation sera concrètement réglée au 1er janvier de l'année suivant l'adaptation (comme par exemple : une augmentation en 2017 implique que la prime syndicale 2017 adaptée est réglée début 2018).

Section 5. Modalités de paiement

Art. 77. Chaque employeur relevant de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole constitue une liste récapitulative de son personnel ouvrier.

La liste comportera les données suivantes :

- le numéro du compte individuel de pension;
- nom, prénom et adresse complète;
- le cas échéant : date de l'entrée en service ou du départ;
- le montant de la cotisation payée par ouvrier.

Deux exemplaires de ces listes récapitulatives sont transmis à la Fédération Pétrolière Belge. Cette dernière en fera parvenir un exemplaire au "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole A.S.B.L."

On entend par "personnel ouvrier" : tous les ouvriers manuels figurant ou ayant figuré sur le payroll de la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à l'exception toutefois des ouvriers à l'essai et de ceux qui ont quitté volontairement la société.

Er zal met de hierboven vermelde uitzondering geen rekening worden gehouden voor :

- de op proef aangeworven arbeiders, indien deze op het ogenblik van de controleprocedure over het lidmaatschap bij de vakorganisatie, aangeworven zijn in het raam van een arbeidscontract voor onbepaalde duur, en indien deze aanwerving onmiddellijk op de proefperiode volgt. In dit geval zal het werk tijdens de proef verricht, gelijkgesteld worden met het werk in het raam van een arbeidscontract voor onbepaalde duur;
- de arbeiders die vrijwillig het bedrijf hebben verlaten, zo hun ontslag in het jaar volgend op dit waarop de premie slaat, gegeven werd.

Voor de "SWT'ers" worden eveneens samenvattende lijsten opgemaakt. Er wordt dezelfde procedure gevolgd als voor de andere arbeiders.

Art. 78. Door de ondernemingen worden op naam van elke arbeider vermeld op de samenvattende lijsten, kaarten van rechthebbende opgemaakt. Voor de "SWT'ers" worden afzonderlijke kaarten van rechthebbende opgemaakt.

Vanaf 15 december en ten laatste op 15 januari daaropvolgend worden door de ondernemingen, de kaarten van rechthebbende, individueel aan de betrokkenen uitgereikt. In akkoord met de syndicale organisaties kunnen zijn te hunner beschikking worden gehouden bij de personeelsoverste of zijn vertegenwoordiger.

De kaarten van rechthebbende als "SWT'ers" worden door de ondernemingen per post aan de belanghebbenden overgemaakt.

Il ne sera pas tenu compte de l'exception prévue ci-dessus pour :

- les ouvriers à l'essai, si au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale, ces ouvriers sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et si cet engagement suit immédiatement la période pendant laquelle ils ont été mis au travail à l'essai. Dans ce cas, les prestations effectuées en tant que travailleurs à l'essai seront assimilées à des prestations dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée;
- les ouvriers ayant quitté volontairement la société, si leur démission se situe dans le courant de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime.

Pour les "en RCC", on établira également des listes récapitulatives. On suivra la même procédure que pour les autres ouvriers.

Art. 78. Les entreprises établiront pour chaque ouvrier figurant sur les listes récapitulatives, une carte d'ayant droit. Pour les "en RCC", on établira des cartes distinctes d'ayant droit.

A partir du 15 décembre et au plus tard le 15 janvier suivant, les entreprises distribueront individuellement les cartes d'ayant droit aux intéressés. En accord avec les organisations syndicales, ces cartes peuvent être tenues à leur disposition chez le chef du personnel ou son représentant.

Les entreprises enverront par la poste les cartes d'ayant droit aux "en RCC".

Op de achterzijde van de kaarten van rechthebbende worden voor de gesyndiceerden de instructies vermeld die op punt gesteld zijn door het sociaal fonds in overleg met de Belgische Petroleum Federatie (zie model onder Afdeling 8. Bijlage).

Wanneer de ondernemingen een duplicaat uitreiken, moet dit op de kaart vermeld worden.

De kaarten van rechthebbende worden door het waarborgfonds aan de ondernemingen ter beschikking gesteld.

Art. 79. De controle van het lidmaatschap gebeurt tussen 15 januari en 1 februari volgend op het dienstjaar.

Ten laatste op 15 februari maken de gewestelijke secretarissen de kaarten van rechthebbende over aan de nationale vakbondsorganisaties.

Art. 80. Met de betaling van de syndicale premies wordt gestart vanaf 1 april volgend op het dienstjaar.

Na 1 april verricht iedere vakbondsorganisatie naar eigen goeddunken de betalingen tot 15 mei daaropvolgend. Indien er nog kaarten van rechthebbende na 15 mei op de nationale vakbondsorganisaties toekomen, worden deze kaarten uitbetaald met de premies van het volgend dienstjaar.

Au verso des cartes d'ayant droit, on mentionnera les instructions pour les syndiqués, mises au point par le fonds social en accord avec la Fédération Pétrolière Belge (voir modèle sous la Section 8. Annexe).

Lorsque les entreprises remettent un duplicata, il faut l'indiquer sur la carte.

Les cartes d'ayant droit seront mises à la disposition des entreprises par le fonds de garantie.

Art. 79. Le contrôle de l'affiliation se fera entre le 15 janvier et le 1er février suivant l'exercice.

Au plus tard le 15 février, les secrétaires régionaux transmettent les cartes d'ayant droit aux organisations syndicales nationales.

Art. 80. Le paiement de la prime syndicale débute à partir du 1er avril suivant l'exercice.

Après le 1er avril, chaque organisation syndicale effectuera les paiements selon ses propres conventions, jusqu'au 15 mai suivant. S'il arrive encore des cartes d'ayant droit après le 15 mai dans les organisations syndicales nationales, ces cartes seront payées en même temps que les primes de l'exercice suivant.

Art. 81. De nationale vakbondsorganisaties rekenen de uitbetaalde premies af met het "Sociaal Fonds van de arbeiders van de petroleumnijverheid en -handel V.Z.W." ten laatste op 31 mei volgend op het dienstjaar.

De afrekening gebeurt per onderneming.

Het saldo van het ontvangen voorschot wordt ofwel door het sociaal fonds aangezuiverd of door de vakbondsorganisaties aan het sociaal fonds teruggestort naargelang dit saldo negatief of positief is.

Ten laatste op 15 juni volgend op het dienstjaar, rekt het sociaal fonds V.Z.W., de uitbetaalde premies af met het waarborgfonds.

Het saldo voortkomend van de niet-gesyndiceerde arbeiders vermindert met de administratievergoeding wordt door het sociaal fonds V.Z.W. aan het waarborgfonds teruggestort. Het eventueel saldo voortkomend van de "SWT'ers" wordt bijgehouden door het sociaal fonds V.Z.W.

Afdeling 6. Reserves van het waarborgfonds

Art. 82. Uiterlijk op 31 december deelt Energia aan het sociaal fonds V.Z.W. de toestand van de reserves mede. Door het waarborgfonds worden in gemeenschappelijk overleg met de vakbondsorganisaties, de reserves aangewend voor overeengekomen doeleinden.

Art. 81. Les organisations syndicales nationales règlent le décompte des primes payées avec le "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole A.S.B.L." au plus tard le 31 mai qui suit l'exercice.

Le décompte se fera par entreprise.

Le solde de l'acompte perçu est apuré par le fonds social ou remboursé par les organisations syndicales au fonds social selon que le solde est négatif ou positif.

Au plus tard le 15 juin qui suit l'exercice, le fonds social A.S.B.L. procédera au décompte des primes payées avec le fonds de garantie.

Le solde provenant des ouvriers non syndiqués diminué des indemnités d'administration est remboursé par le fonds social A.S.B.L. au fonds de garantie. Le solde éventuel provenant des travailleurs "en RCC" est acquis au fonds social A.S.B.L.

Section 6. Réserves du fonds de garantie

Art. 82. Energia communiquera au fonds social A.S.B.L. le 31 décembre au plus tard la situation des réserves. De commun accord, le fonds de garantie et les organisations syndicales décident d'affecter ces réserves à des objectifs convenus.

Afdeling 7. Controle op de betalingen

Section 7. Contrôle des paiements

Art. 83. Deze controle kan in de zetel van het sociaal fonds V.Z.W. door een beëdigd boekhouder verricht worden. Jaarlijks verstrekt het sociaal fonds de globale gegevens over de graad van syndicalisatie en de verdeling naargelang de vakbonden aan Energia.

Art. 83. Ce contrôle peut être effectué au siège du fonds social A.S.B.L. par un comptable assermenté. Annuellement le fonds social communiquera à Energia les données globales relatives au taux de syndicalisation et à la répartition selon les organisations syndicales.

Afdeling 8. Bijlage

Section 8. Annexe

"Sociaal Fonds van de arbeiders van de petroleumnijverheid en -handel V.Z.W."

ATTEST VAN TEWERKSTELLING		Nr.	Dienstjaar
A In te vullen in drukletters (1) (2) (3) (4) Pensioennr.		D AANSLUITING Datum : Nummer :	
B NAAM EN ADRES VAN DE FIRMA Uitbatingszetel Aansluitingsnummer		E Aantal 12den	F STEMPELS
C TEWERKSTELLING van tot		Bedrag premie	
Zo spoedig mogelijk te overhandigen aan uw vakbond.		G Nr. I.K. :	
		H Nr. F.I. :	
		I Voor voldaan :	
		INSTRUCTIES : zie keerzijde	

I. IN TE VULLEN DOOR WERKGEVER

- VAK A : (1) Naam en voornaam van de werknemer
 (2) Straat en nummer
 (3) Postnummer en gemeente
 (4) Pensioennummer of geboortedatum
- VAK B : Naam en adres van de firma - Aansluitingsnummer - RSZ-Uitbatingszetel
- VAK C : Datum van op SWTstelling

II. IN TE VULLEN DOOR DE SYNDICALE ORGANISATIES

- VAK D : Datum en aansluitingsnummer bij de syndicale organisatie
- VAK E : Aantal 12den en bedrag van de syndicale premie
- VAK F : Stempels van minstens twee controlerende syndicale organisaties aanbrengen

III. BETALINGSMODALITEITEN**1. Betaling in speciën**

- VAK G : In te vullen door het uitbetalend organisme : nummer van identiteitskaart van de rechthebbende
- VAK I : Datum en handtekening voor voldaan, door de rechthebbende

2. Betaling door een financiële instelling

- VAK H : In te vullen door de rechthebbende : nummer van de financiële instelling indien de rechthebbende ermede akkoord gaat het bedrag van zijn syndicale premie rechtstreeks te laten overschrijven op zijn postcheck- of bankrekeningnummer

"Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole A.S.B.L."

ATTESTATION D'EMPLOI N°		Exercice	
A En caractères majuscules (1) (2) (3) (4) N° Pension	D Affiliation		
	Date :		
	Numéro :		
	B NOM EN ADRESSE DE LA FIRME	E Nombre de 12èmes	F CACHETS
Siège d'exploitation			
Numéro d'affiliation			

C EMPLOI du au	Montant prime	
A remettre le plus tôt possible à votre syndicat	G	Nr. C.I.
	H	Nr. O.P.
	I	Pour acquit :
	INSTRUCTIONS : voir au verso	

I. A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

CASE A : (1) Nom et prénom de l'ouvrier(ère)

(2) Rue et numéro

(3) Code postal et commune

(4) Numéro de pension ou date de naissance

CASE B : Nom et adresse de la firme et numéro d'affiliation à l'ONSS - Siège d'exploitation

CASE C : Date de la mise en RCC

II. A REMPLIR PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

CASE D : Date et numéro d'affiliation à l'organisation syndicale

CASE E : Nombre de 12èmes et montant de la prime syndicale

CASE P : Apposer les cachets d'au moins deux organisations syndicales qui effectuent le contrôle

III. MODALITES DE PAIEMENT

1. Paiement en espèces

CASE G : A remplir par l'organisme payeur : numéro de la carte d'identité de l'ayant droit

CASE I : Date et signature pour acquit de l'ayant droit

2. Paiement par un organisme financier

CASE H : A remplir par l'ayant droit : numéro de l'organisme financier; dans le cas où l'ayant droit est d'accord pour verser le montant de la prime syndicale à son compte postal ou bancaire

HOOFDSTUK XII. *Opleiding risicogroepen*CHAPITRE XII. *Formation groupes à risque*

Art. 84. Tewerkstelling - opleiding risicogroepen

Art. 84. Emploi - formation groupes à risque

Voor de ganse petroleumsector wordt een fonds voorzien, gespijst door de opbrengst van een bijdrage van 0,20 pct. geheven op de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Il est instauré pour tout le secteur pétrolier un fonds financé par un effort de 0,20 p.c. recouvert sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van :

Cette convention collective de travail est conclue en application :

- titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen;

- du titre XIII, chapitre VIII, section 1ère de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses;

- koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, lid 4 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

- de l'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

Bovenstaande bijdrage zal door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd worden.

La contribution susdite sera recouvrée par l'Office national de sécurité sociale.

In het bijzondere wordt in deze bijdrage inbegrepen een inspanning van 0,05 pct. voor alle categorieën van risicogroepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 hierboven. Daarbij wordt van deze inspanning van 0,05 pct. de helft voorbehouden voor initiatieven ten voordele van alle groepen voorzien in artikel 2, alinea 1 van hetzelfde koninklijk besluit.

Il est spécialement inclus dans cette contribution un effort de 0,05 p.c. pour toutes les catégories de groupes à risque énumérées à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité. De plus, cet effort est destiné pour moitié à des initiatives en faveur des groupes cités à l'article 2, alinéa 1er de ce même arrêté royal.

Art. 85. Hiermee zal, ten belope van de middelen van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de petroleum-sector" voor risicogroepen, in de ondernemingen een opleiding verstrekt worden aan kansarme en/of langdurige werklozen (arbeiders of bedienden) over een periode van twee jaar.

De contracten zullen een aantal minimumvoorwaarden stipuleren binnen de sector, uit te werken door het beheerscomité van het fonds.

Deze opleiding gebeurt aan het interprofessioneel minimumloon, verhoogd tot 3.141,63 EUR (bedrag op 1 januari 2023, indexeerbaar, berekend voor een voltijdse werknemers op maandbasis) (met verlenging van de gebruikelijke voordelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst en in de ondernemingsovereenkomsten) en geeft gebeurlijk aanleiding tot lastenverlichting voor langdurig werklozen.

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 socialezekerheidsbijdragen).

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

Aan de raad van beheer wordt bevoegdheid gegeven :

- 1) om opleidingsinstituten en -projecten te erkennen waarvoor ook terugbetaling vanuit het fonds mogelijk wordt - dit is reeds zo voor opleidingen via ACTA, VDAB, FOREm en Bruxelles-Formation;

Art. 85. Il permettra sur une période de deux ans de donner une formation au sein des entreprises à des chômeurs défavorisés et/ou de longue durée (ouvriers et employés), à concurrence des moyens du "Fonds de sécurité d'existence du secteur pétrolier" pour groupes à risque.

Les contrats stipuleront un nombre de conditions minimales dans le secteur à définir par le comité de gestion du fonds.

Cette formation se fera au salaire minimum interprofessionnel, augmenté jusqu'à 3.141,63 EUR (montant au 1er janvier 2023, à indexer, montant calculé sur base mensuelle pour un temps plein) (avec prolongation des avantages usuels de la convention collective de travail et des conventions d'entreprise) et donnera éventuellement lieu à l'allègement de charges pour des chômeurs de longue durée.

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

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.

Le conseil d'administration est compétent pour :

- 1) reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le fonds sera possible - tel est déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREm et Bruxelles-Formation;

2) om in het kader van opleidingen ook andere terugbetalingen van kosten aan de werkgevers goed te keuren (ten opzichte van hetgeen reeds van toepassing is).

In het algemeen wordt aan de raad van bestuur van het FBZ gevraagd de nodige stimuli te ontwikkelen om de participatiegraad te verhogen.

De minimumduurtijd van een dergelijk opleidings- en vormingscontract bedraagt 6 maanden, de maximumduur 12 maanden behoudens lokale afwijking.

Voor zover bij het einde van een contractduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een eenmalige afscheidspremie van 1.351,77EUR (op 1 januari 2023, indexeerbaar) verstrekt.

Controle gebeurt via de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging.

Indien er bij ontbinding van het fonds, een saldo in hooger genoemd sectoraal fonds aanwezig zou zijn, wordt dit aan het Tewerkstellingsfonds gestort.

HOOFDSTUK XIII.

Tewerkstelling, arbeidsherverdelende en andere maatregelen

Art. 86. Binnen het raam van de door de wet geschapen mogelijkheden om tewerkstellingsakkoorden af te sluiten, legt de collectieve arbeidsovereenkomst de volgende maatregelen vast :

2) accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe déjà).

Il est demandé plus généralement au conseil d'administration du FSE de développer les stimuli nécessaires pour étendre le degré de participation.

La durée minimum d'un tel contrat de formation et d'écolage s'élève à 6 mois, la durée maximum à 12 mois sauf dérogation locale.

S'il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'un an, une indemnité de départ unique de 1.351,77 EUR (au 1er janvier 2023, indexable) sera accordée.

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

Si, à la dissolution du fonds, un solde apparaît dans le fonds sectoriel susdit, il sera versé au Fonds pour l'Emploi.

CHAPITRE XIII.

Emploi, mesures de partage du travail et autres dispositions

Art. 86. Dans le cadre des possibilités offertes par la loi de conclure des accords pour l'emploi, la convention collective de travail fixe les mesures suivantes :

a. Bedrijven in economische moeilijkheden of herstructurering

Binnen de wettelijke voorzieningen te onderzoeken op bedrijfsvlak. Bij herstructurering of aankondiging vollopende tijd vooraf aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging, met het oog op bespreking van de te nemen maatregelen.

Prioritair zal daarbij aandacht gaan naar de regeringsmaatregelen inzake arbeidsherverdeling in de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering : vrijwillige vermindering van de werktijd met gedeeltelijke compensatie van het salarisverlies.

Experimenten op bedrijfsniveau zijn omkeerbaar en vormen geen precedent op sectoraal vlak.

b. Sociale balans

Om een evaluatie mogelijk te maken, op het niveau van de bedrijven en de sector, van het tewerkstellings-effect van deze collectieve arbeidsovereenkomst in voltijdse equivalenten, zal een globalisatie gevraagd worden van de sociale balansen, die door de petroleumbedrijven ingediend werden, na goedkeuring door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging.

c. Tewerkstellingscel

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.

a. Entreprises en difficultés économiques ou en restructuration

Examen au niveau de l'entreprise des possibilités légales. En cas de restructuration, information en temps utile du conseil d'entreprise, ou, à défaut, de la délégation syndicale, en vue des discussions des mesures à prendre.

Priorité sera donnée aux mesures gouvernementales en matière de redistribution du travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration : réduction volontaire du temps de travail avec compensation partielle de la perte salariale.

Les expériences au niveau des entreprises sont réversibles et ne constituent pas de précédent sectoriel.

b. Bilan social

Afin de pouvoir réaliser une évaluation, au niveau des entreprises et du secteur, des effets sur l'emploi en équivalents temps plein de la présente convention collective de travail, il sera demandé de globaliser les bilans sociaux introduits par les entreprises pétrolières après accord du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

c. Cellule d'emploi

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.

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 5 306 EUR (indexeerbaar), 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.

d. Informatie bij collectieve afdanking of sluiting van onderneming

In geval 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 en FOREm.

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 travailleurs 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 5 306 EUR (indexable), 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.

d. Information en cas de licenciement collectif ou fermeture d'entreprise

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.

e. Thuiswerk

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85.

Art. 87. Ondersteuning internationale en nationale projecten

Een deel (0,05 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. van de lonen) wordt gereserveerd voor ontwikkelings-samenwerkingsprojecten, voor een maximale waarde van 300 000 EUR. Een deel (0,01 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. 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 projecten inzake energie.

Art. 88. 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.

Dit onderzoek wordt ten laatste in oktober van elk jaar meegedeeld aan de voorzitter van het paritair comité 211 die, eenmaal per jaar, een globaal overzicht meedelt aan de organisaties aanwezig in het paritair comité.

Elke nieuwe vorm van ongeoorloofd onderscheid tussen arbeiders en bedienden moet vermeden worden.

e. Travail à domicile

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 convention collective de travail n° 85.

Art. 87. Soutien aux projets internationaux et nationaux

Une partie (0,05 p.c.) de la contribution au FSE (0,20 p.c. des salaires) est réservée pour des projets de coopération, pour un montant maximal de 300 000 EUR. Une partie (0,01 p.c.) de la contribution au FSE (0,20 p.c. des salaires) 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 concernant l'énergie.

Art. 88. 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 extra-légaux entre le statut d'ouvrier et celui d'employé et ce, en concertation avec la délégation syndicale.

Cet examen sera mis à disposition au plus tard en octobre de chaque année aux président de la commission paritaire 211 qui, une fois par an, communiquera aux partenaires sociaux présents dans la commission paritaire un aperçu global.

Il convient d'éviter toute nouvelle forme de distinction injustifiée entre les ouvriers et les employés.

HOOFDSTUK XIV.
Innovatiepremie

Art. 89. 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 met betrekking tot 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 op het werk; bij ontstentenis wordt dit de syndicale afvaardiging.

HOOFDSTUK XV.
Strafrechtelijke aansprakelijkheidsverzekering

Art. 90. 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 XVI.
Ouderdomsuitkering voor werklieden

Art. 91. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn automatisch van toepassing op werklieden, aangeworven in het raam van een contract van onbepaalde duur vanaf de datum van indiensttreding.

CHAPITRE XIV. *Prime d'innovation*

Art. 89. Dans le cadre de l'exécution du projet d'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.

CHAPITRE XV.
Assurance responsabilité pénale

Art. 90. 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 XVI.
Allocation de vieillesse pour ouvriers

Art. 91. Les dispositions de ce chapitre s'appliquent automatiquement aux ouvriers, engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir de la date de leur entrée en fonction.

Afdeling 1. Rustpensioenen

Art. 92. Aan de werklieden die op de leeftijd van 65 jaar worden gepensioneerd en alsdan veertig jaar dienst in de petroleumnijverheid hebben of zullen hebben volbracht, wordt een jaarlijks aanvullend pensioen toegekend, ook "petroleumpensioen" genoemd, vastgesteld :

- vanaf 1 januari 2023 op 3.012 EUR per jaar, trimestrieel betaalbaar, en dit voor alle categorieën van werknemers.

Tevens is er de mogelijkheid om op vrijwillige basis dit petroleumpensioen uitbetaald te krijgen in kapitaal.

De jaren conventioneel SWT worden gelijkgesteld met de jaren dienst voor de toekenning van het petroleumpensioen op 65 jaar.

Art. 93. Indien de werkman op 60 jaar of daarna, maar vóór zijn 65ste jaar met wettelijk pensioen gaat, verkrijgt hij vanaf dat ogenblik het recht op het in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene petroleumpensioen, dat hem op 65-jarige leeftijd zou worden uitgerekt (conform het artikel 94).

In geen geval mag het petroleumpensioen gecumuleerd worden met het SWT; voor de "SWT'ers" is het petroleumpensioen slechts verschuldigd vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

Section 1ère. Pensions de retraite

Art. 92. Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans, et qui ont ou auront accompli à ce moment quarante années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé une pension complémentaire, aussi nommée "pension pétrole" :

- à partir du 1er janvier 2023, de 3.012 EUR par an, payable trimestriellement et ce pour toutes les catégories d'ouvriers.

De plus, la possibilité existe de recevoir la pension pétrole en capital sur base volontaire.

Les années de RCC conventionnel sont assimilées à des années de service pour l'octroi de la pension complémentaire à 65 ans.

Art. 93. Si l'ouvrier prend sa pension légale à 60 ans ou après, mais avant son 65ème anniversaire, il obtiendra à partir de ce moment, le droit à la pension complémentaire prévue par la convention collective de travail, qui lui serait accordée à l'âge de 65 ans (conformément à l'article 94).

En aucun cas, la pension complémentaire ne pourra être cumulée avec le RCC; pour les "en RCC", la pension complémentaire n'est due qu'à partir de l'âge de la pension légale.

Art. 94. § 1. Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd worden gepensioneerd en geen 40 dienstjaren maar wel 20 dienstjaren in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een bijkomend aanvullend pensioen toegekend, vermeerderd met het aantal ontbrekende jaren om een volledig aanvullend pensioen te genieten.

§ 2. Aan de werklieden met een contract van onbepaalde duur die op 65-jarige leeftijd worden gepensioneerd en geen 20 dienstjaren maar nochtans 10 ononderbroken jaren dienst in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een jaarlijks aanvullend pensioen toegekend gelijk aan de in artikel 92 genoemde som verminderd per ontbrekend dienstjaar onder de 20, met 1/40ste.

§ 3. Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd de 10 dienstjaren niet hebben bereikt, wordt een aanvullend petroleumpensioen toegekend ten bedrage van de in artikel 92 vastgestelde som, vermenigvuldigd met factor (jaren dienst/40).

Afdeling 2. Aanvullend overlevingspensioen

Art. 95. § 1. Bij overlijden van een onder de in afdeling 1 bepaalde voorwaarden gepensioneerde werkmán, wordt aan de overlevende echtgenoot(e), een aanvullend overlevingspensioen toegekend.

§ 2. Bij overlijden van een werkmán in actieve dienst, wordt aan de overlevende echtgenoot(e) een aanvullend overlevingspensioen toegekend, voor zover zij/hij sedert ten minste één jaar met de overleden werkmán was gehuwd.

§ 3. Met overlevende echtgenoot(e) wordt gelijkgesteld de samenwonende partner, op voorwaarde dat dergelijke samenleving officieel geregistreerd werd.

Art. 94. § 1er. Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans et qui n'ont pas accompli 40 mais bien 20 années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension, augmenté avec le nombre d'années manquantes pour avoir un complément de pension complet.

§ 2. Aux ouvriers engagés avec un contrat à durée indéterminée qui sont pensionnés à 65 ans, et qui n'ont pas accompli 20 mais bien 10 années de service ininterrompu dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension égal au montant cité à l'article 92, réduit de 1/40ème par année manquante inférieure à 20.

§ 3. Aux ouvriers qui, à l'âge de 65 ans, n'ont pas accompli 10 années de service, il est accordé une pension pétrole égale au montant cité à l'article 92, multiplié par un coefficient (années de service/40).

Section 2. Pension complémentaire de survie

Art. 95. § 1er. En cas de décès d'un ouvrier pensionné dans les conditions prévues à la section 1ère, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant.

§ 2. En cas de décès d'un ouvrier en service actif, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant, pour autant qu'il/elle ait été marié à l'ouvrier décédé depuis au moins un an.

§ 3. Est assimilé comme conjoint survivant le partenaire cohabitant, pour autant que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.

Art. 96. Het bedrag van dit aanvullend overlevingspensioen wordt vastgesteld als volgt :

- 1° Voor de overlevende echtgeno(o)t(e) van gepensioneerde werklieden, op 70 pct. van het aanvullend rustpensioen dat de gepensioneerde werkmán genoot krachtens de bepalingen van de artikelen 92 en 94;
- 2° Voor de overlevende echtgeno(o)t(e) van in dienst overleden werklieden, op 70 pct. van het aanvullend rustpensioen dat de overleden werkmán had kunnen genieten, indien hij de leeftijd van 65 jaar had bereikt op het ogenblik van zijn/haar overlijden.

Het aanvullend rustpensioen dat de werkmán overeenkomstig de artikelen 92 en 94 zou hebben ontvangen, wordt berekend, rekening houdend met de dienstjaren die de overleden werkmán zou hebben getotaliseerd indien hij tot 65 jaar had gewerkt;

- 3° Indien de overlevende echtgeno(o)t(e) meer dan tien jaar jonger is dan haar/zijn echtgeno(o)t(e), zal het aanvullend rustpensioen met 1,5 pct. per jaar boven die tien jaar worden verminderd. In toepassing van de bepalingen van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, geldt deze bepaling niet voor elke nieuwe aanvraag voor de eerste keer ingediend vanaf 1 januari 2007.

Afdeling 3. Algemene beschikkingen

Art. 97. De afwezigheidsperiodes korter dan één jaar, in het bijzonder ten gevolge van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of arbeidsongeval, worden niet in aanmerking genomen voor een vermindering van de diensttijd zoals omschreven in artikel 94. Afwezigheidsperiodes langer dan één jaar zullen aanleiding geven tot een vermindering van de diensttijd zoals omschreven in artikel 94.

Art. 96. Le montant de cette pension complémentaire de survie est fixé comme suit :

- 1° Pour le conjoint survivant d'un ouvrier pensionné, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier pensionné bénéficiait en vertu des dispositions des articles 92 et 94;
- 2° Pour le conjoint survivant d'un ouvrier décédé en service, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier décédé aurait pu bénéficier s'il avait atteint 65 ans au moment de son décès.

La pension complémentaire dont l'ouvrier aurait pu bénéficier conformément aux articles 92 et 94, est calculée en prenant en considération les années de service que l'ouvrier décédé aurait pu totaliser s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans;

- 3° Si le conjoint survivant est plus jeune de plus de dix ans que son conjoint, la pension complémentaire subit une réduction de 1,5 p.c. par année au-delà de ces dix ans. Conformément aux dispositions de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, cette disposition ne vaut pas pour toute nouvelle demande introduite pour la première fois à partir du 1er janvier 2007.

Section 3. Dispositions générales

Art. 97. Les périodes d'absence de moins d'un an, notamment pour incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident de travail, ne sont pas prises en compte pour une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 94. Des périodes d'absence de plus d'un an donneront lieu à une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 94.

Indien een nieuwe afwezigheid optreedt binnen de maand na het einde van een arbeidsongeschiktheid, en om dezelfde reden, dan wordt deze nieuwe afwezigheid geacht deze periode te verlengen.

Art. 98. De door deze bepalingen begunstigen zijn verplicht aan de werkgever alle nodige inlichtingen en documenten te verschaffen om toe te laten het aanvullend rustpensioen/overlevingspensioen te berekenen, zoals onder meer hun burgerlijke stand, de samenstelling van hun gezin, enz.

Zij moeten eveneens ter mededeling alle documenten overmaken die nuttige inlichtingen verschaffen betreffende hun wettelijk of ander pensioen.

Elke wijziging van deze inlichtingen moet spontaan aan de werkgever schriftelijk en onverwijld worden bekendgemaakt en eventueel door officiële documenten worden gestaafd.

De werkgever mag op elk ogenblik van de begunstigen de nodige stukken eisen om hun rechten te bepalen of na te gaan en, indien zij binnen een redelijke termijn aan de verplichting niet voldoen, heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de pensioenen te doen schorsen.

Art. 99. In geval van uitdiensttreding vóór pensionering of SWT, kunnen de conform de artikelen 93 en 95 opgebouwde pensioenrechten op basis van 1/40ste worden overgedragen overeenkomstig de bepalingen van de vigerende wetgeving.

Si une nouvelle absence intervient dans le mois suivant la fin d'une incapacité de travail et pour la même cause, la nouvelle absence sera censée prolonger la première.

Art. 98. Les bénéficiaires des présentes dispositions ont l'obligation de donner à l'employeur tous les renseignements et documents nécessaires pour permettre de calculer la pension complémentaire/la pension de survie et notamment leur état civil, la composition de leur famille, etc.

Ils doivent également transmettre en communication tous documents fournissant des renseignements utiles concernant leur pension légale ou autre.

Toute modification à ces renseignements doit être signalée spontanément à l'employeur par écrit et sans retard et, le cas échéant, être appuyée par des documents officiels.

L'employeur peut, à tout moment, exiger des bénéficiaires les pièces nécessaires pour établir ou vérifier leurs droits et, à défaut pour eux de satisfaire à cette obligation dans un délai raisonnable, l'employeur a le droit de faire suspendre le paiement des pensions.

Art. 99. En cas de cessation d'activités avant la pension ou le RCC, les droits à la pension constitués sur la base de 1/40ème selon les articles 93 et 95 peuvent être transférés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Art. 100. In het kader-reglement opgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité 117 voor de petroleumnijverheid en -handel op 17 februari 2011 inzake een tweede pensioenpijler voor de petroleumsector (systeem van vast bijdrage) – en overgenomen in het PC 211 sinds de afschaffing van PC 117, wordt het bedrag van 230 EUR, verhoogd tot 280 EUR op 1 januari 2017, verhoogd tot 295 EUR op 1 januari 2019, verhoogd tot 300 EUR op 1 januari 2022, verhoogd tot 348 EUR op 1 januari 2023.

Art. 101. Verdere werking van de paritaire werkgroep belast met de ontwikkeling van een systeem van aanvullend pensioen geharmoniseerd voor alle werknemers op het niveau van de sector met tot doel te komen de omzetting van de aanbeveling naar een collectieve arbeidsovereenkomst.

Met het bedrag van artikel 100 zal eveneens worden rekening gehouden voor de bedienden uit het Paritair Comité uit de petroleumnijverheid en –handel.

Art. 102. De bedrijven in de sector worden aanbevolen om binnen hun aanvullend pensioenreglement de nodige aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een overlijdensdekking zodat hun werknemers die in SWT vertrekken en hun kapitaal niet kunnen opnemen, de mogelijkheid hebben om deze dekking te nemen.

De bedrijven in de sector worden aanbevolen om binnen hun aanvullend pensioenreglement de nodige aandacht te besteden om pensioentoezeggingen mogelijk te maken tot aan de pensionering van de actieve werknemer.

Art. 100. Dans le règlement-cadre établi en exécution de la convention collective de travail, conclue à la Commission paritaire 117 de l'industrie et du commerce du pétrole, le 17 février 2011 concernant un deuxième pilier de pension dans le secteur pétrolier (système de contribution fixe) – et repris en CP 211 suite à la disparition de la CP 117, le montant de 230 EUR, augmenté à 280 EUR au 1er janvier 2017, augmenté à 295 EUR au 1er janvier 2019, est augmenté à 300 EUR au 1er janvier 2022, est augmenté à 348 EUR au 1^{er} janvier 2023.

Art. 101. Continuation de l'activité du groupe de travail mixte chargé de l'élaboration d'un système harmonisé de pension complémentaire pour tous les travailleurs au niveau du secteur dans le but de transposer la recommandation vers une convention collective de travail.

Le montant de l'article 100 sera également pris en compte pour les employés de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

Art. 102. Il est recommandé aux entreprises du secteur d'accorder l'attention voulue, dans leur règlement concernant la pension complémentaire de retraite, au développement d'une couverture décès afin que leurs salariés en RCC qui ne peuvent pas liquider leur capital, aient la possibilité de choisir cette couverture.

Il est recommandé aux entreprises du secteur d'accorder toute l'attention voulue dans leur règlement concernant la pension complémentaire de retraite afin de permettre la prise d'engagements de retraite jusqu'à ce que le travailleur actif prenne sa retraite.

HOOFDSTUK XVII. *Re-integratietraject*

Art. 103. De bedrijven zullen in de loop van de maand juni 2024, verslag uitbrengen aan de voorzitter van het paritair comité 211 omtrent :

- het aantal re-integratietrajecten dat aan de werkgever werd gevraagd, met verduidelijking omtrent de aanvrager;
- welke initiatieven door de werkgever ondernomen werden om deze aanvragen succesvol te doen doorlopen.

De voorzitter wordt gevraagd deze informatie aan de leden van de paritaire comités mee te delen.

De sociale partners maken een uniform model op dat door de ondernemingen gebruikt moet worden om hun verslag in te dienen bij de voorzitter van het paritair comité.

Het paritair comité zal deze informatie bespreken in oktober 2024.

HOOFDSTUK XVIII. *Ouderschapsverlof*

Art. 104. Opening op sectorniveau op het recht voor de werknemer die voltijds werkt, om 1/10 ouderschapsverlof op te nemen.

HOOFDSTUK XIX.

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 105. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024, met uitzondering van hoofdstuk XI dat eindigt op 30 september 2023

CHAPITRE XVII. *Trajet de réintégration*

Art. 103. Les entreprises feront rapport au président de la commissions paritaires 211 dans le courant du mois de juin 2024 sur :

- le nombre de trajets de réintégration qui ont été demandés à l'employeur, avec une précision quant au demandeur;
- les initiatives entreprises par l'employeur pour mener à bien ces demandes.

Il est demandé au président de communiquer cette information aux membres des commissions paritaires.

Les partenaires sociaux élaborent un modèle uniforme que les entreprises doivent utiliser pour soumettre leur rapport au président de la commission paritaire.

La commissions paritaires débattrà de cette information en octobre 2024.

CHAPITRE XVIII. *Congé parental*

Art. 104. Ouverture au niveau sectoriel du droit au travailleur à temps plein de prendre un congé parental 1/10.

CHAPITRE XIX.

Durée de la convention collective de travail

Art. 105. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024, à l'exception du chapitre XI qui se termine le 30 septembre 2023.