

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
26 juni 2017 inzake de stelsels van
werkloosheid met bedrijfsstoelag*

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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.

Onder "werklieden" verstaat men : de werklieden en de werksters; eveneens gebruikt en met een zelfde betekenis in deze overeenkomst zijn de termen arbeiders (waarbij ook bedoeld wordt arbeidsters) of werknemers (waarbij ook bedoeld wordt werknemers).

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

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

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

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

HOOFDSTUK II. Stelsels van werkloosheid met bedrijfsstoelag

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

*Convention collective de travail
du 26 juin 2017 concernant
les régimes de chômage avec complément d'entreprise*

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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.

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières ; les termes travailleurs (y inclus travailleuses) sont également utilisés dans cette convention et sont similaires au terme « ouvriers ».

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

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

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

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

CHAPITRE II. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Art. 2. a) Sectorale kaderovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt toegestaan in deze sector voor het personeel dat voor deze formule opteert en voldoet aan de leeftijd van 62 jaar en de ancienniteitsvoorwaarden.

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

b) Zware beroepen en nachtarbeid

i. Toepassing CAO nr. 120 en CAO nr. 121 van de NAR

- van 1 juli 2017 tot 31 december 2017: voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid, mogelijkheid tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58-jarige leeftijd

- van 1 januari 2018 tot 31 december 2018: voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid, mogelijkheid tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 59-jarige leeftijd.

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

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

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

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

ii. Toepassing CAO nr. 122 van de NAR

- van 1 juli 2017 tot 31 december 2017: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar met 35 jaar loopbaan voor zware beroepen volgens de wettelijke mogelijkheid

- van 1 januari 2018 tot 31 december 2018: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 59 jaar met 35 jaar loopbaan voor zware beroepen volgens de wettelijke mogelijkheid.

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

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum

Art. 2. a) Convention-cadre sectorielle concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise
Le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est permis dans le secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et répond aux critères d'âge de 62 ans et aux conditions d'ancienneté.

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

b) Métiers lourds et travail de nuit

i. Exécution des CCTs nr. 120 et 121 du CNT

- du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2017 : pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit, possibilité de régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 58 ans

- du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 : pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit, possibilité de régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 59 ans.

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

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

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

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

ii. Exécution CCT n° 122 du CNT

- du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2017 : selon les possibilités légales, exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans après 35 ans de service pour travaux lourds

- du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 : selon les possibilités légales, exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans après 35 ans de service pour travaux lourds.

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

1° ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date,

tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

c) Lange loopbaan

- van 1 juli 2017 tot 31 december 2017: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag volgens de CAO's nr. 124 en 125 van de NAR, met o.a. 58 jaar na 40 jaar dienst volgens de wettelijke mogelijkheid.
- van 1 januari 2018 tot 31 december 2018: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag volgens de CAO's nr. 124 en 125 van de NAR, met o.a. 59 jaar na 40 jaar dienst volgens de wettelijke mogelijkheid.

d) Mindervalide werknemers

Toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar loopbaan (CAO nr. 123 van de NAR), volgens de wettelijke mogelijkheid.

Art. 3 De arbeiders hebben recht op een bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding voor werklozen met bedrijfstoeslag (vroeger genaamd bruggepensioneerden). Deze aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Zij wordt door de werkgever doorbetaald wanneer de werkloze met bedrijfstoeslag het werk hervat, hetzij als loontrekkende bij een andere werkgever, hetzij als zelfstandige in hoofdberoep.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal kunnen toegekend worden zowel wanneer het initiatief daartoe uitgaat van de arbeider als van de werkgever. In het voorkomend geval zal belanghebbende alleszins, ten einde in regel te zijn met de vigerende reglementering, door de werkgever officieel worden ontslagen.

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

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

c) Longue carrière

- du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2017 : exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise selon les CCT's 124 et 125 du CNT, avec e.a. 58 ans après 40 ans de service selon les possibilités légales
- du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 : exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise selon les CCT's 124 et 125 du CNT, avec e.a. 59 ans après 40 ans de service selon les possibilités légales.

d) Travailleurs moins valides

Selon les possibilités légales, exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de service (CCT n° 123 du CNT).

Art. 3 Les ouvriers ont droit à une allocation complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise (antérieurement appelés prépensionnés). Cette allocation complémentaire est payée mensuellement.

Elle continue à être payée par l'employeur en cas de reprise d'une activité professionnelle par le chômeur avec complément d'entreprise, soit comme salarié auprès d'un autre employeur, soit comme travailleur indépendant à titre principal.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise pourra être accordé, aussi bien lorsque l'initiative émane de l'ouvrier que de l'employeur. Le cas échéant, l'intéressé sera toutefois licencié officiellement par son employeur, afin de respecter la réglementation en vigueur.

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

De vervanging van de werklozen met bedrijfstoelag dient beoordeeld te worden, zonder afbreuk te doen aan de wettelijke verplichtingen, in overleg met de ondernemingsraad en de syndicaal afgevaardigden van de betrokken zetels, volgens de noden van het bedrijf. Bij onenigheid kan het dossier aan het verzoeningbureau van de sector worden onderworpen.

Uitkering door derden : in uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad inzake een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, hebben de ondernemingen de mogelijkheid om de verplichtingen ten laste van de laatste werkgever inzake betalingen van de bedrijfstoelag, over te dragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie.

Art. 4. Vergoeding in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag.

De arbeider zal aanspraak kunnen maken op een jaarinkomen omvattende, benevens de werkloosheidsvergoeding, een patronale tussenkomst, berekend als volgt :

geïndexeerd bruto uurloon x 38 uren x 52 weken
+ getrouwheidspremie
+ eindejaarspremie
- bedrag sociale zekerheid van de arbeid
(theoretisch)
- bedrijfsvoorheffing (theoretisch)

gedeeld door 12

= theoretisch netto maandloon waarvan 85 pct. aan de arbeider verzekerd wordt.

De bijpassing door de werkgever komt overeen met het verschil tussen dit laatste bedrag en de werkloosheidsuitkering.

De arbeider zal 85 pct. van het theoretische netto maandloon ontvangen.

Le remplacement des chômeurs avec complément d'entreprise devra être apprécié, sans préjudice des modalités prévues par la loi, en concertation avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale de l'entreprise, compte tenu des nécessités de l'entreprise. En cas de litige, le dossier peut être soumis au bureau de conciliation du secteur.

Paiement par des tiers : en application de l'article 4 de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail en matière de régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, les entreprises ont la possibilité de transférer à un fonds de sécurité d'existence ou une autre instance les obligations relatives au paiement du complément d'entreprise du dernier employeur.

Art. 4. Indemnité dans le régime de chômage avec complément d'entreprise.

L'ouvrier pourra obtenir une intervention patronale, basée sur un revenu annuel comprenant l'allocation de chômage et calculée comme suit :

salaires horaires brut indexé x 38 heures x 52 semaines
+ prime de fidélité
+ prime de fin d'année
- montant de sécurité sociale de l'ouvrier (théorique)
- précompte professionnel (théorique)

divisé par 12

= salaire mensuel net théorique dont 85 p.c. est garanti à l'ouvrier.

L'intervention de l'employeur est égale à la différence entre le dernier montant et l'allocation de chômage.

L'ouvrier recevra 85 p.c. du salaire mensuel théorique.

De berekening van de bijpassing door de werkgever geschiedt op het ogenblik van het opnemen van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Het in aanmerking te nemen bruto-uurloon is dit van de laatste maand tewerkstelling van de belanghebbende.

Dit loon behelst desgevallend de premie voor de gekwalificeerde raffinaderijarbeider en het overloon van 10 pct. voor de brigadiers.

Het bevat niet de ploegvergoedingen. Nochtans zal het bruto jaarlijks referteloan (1 976 uur = 38 uur x 52 weken) verhoogd worden met 0,86 pct. per jaar arbeid in drie ploegen en met 0,34 pct. per jaar arbeid in twee ploegen, in de raffinage en in de distributie, met dien verstande dat de ploegenpremie alleszins enkel tot het beloop van het maximumpercentage wordt geïncorporeerd.

Gunstigere afspraken op het vlak van de onderneming kunnen te allen tijden : bijvoorbeeld minimum leeftijd, hogere maandelijkse aanpassing, enz.

Art. 5. Pensioenbijslagen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd

Toekenning van de door de collectieve arbeidsovereenkomst van de petroleumsector voorziene pensioenbijslagen die in voege zijn op het ogenblik dat de arbeider de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, en dit op grond van de anciënniteit die hij zou bereikt hebben indien hij tot dan toe in dienst gebleven was.

Art. 6. Geval van de weduwen van op stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage geplaatste arbeiders

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de petroleumsector alsof de vóór de wettelijke pensioenleeftijd overleden arbeider nog in dienst gebleven was.

Art. 7. Inzake de vervangingsplicht bij stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bevelen de ondertekenende partijen en onderhandelaars aan dat de vervanging van een werkloze met bedrijfstoelage bij voorkeur plaatsvindt in de technische bedrijfseenheid die onder de bevoegdheid van het paritaire comité 117 of 211 ressorteert.

Le calcul de l'intervention de l'employeur se fera au moment de la prise du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le salaire horaire brut à prendre en considération est celui du dernier mois d'occupation de l'intéressé.

Ce salaire comporte, éventuellement la prime pour l'ouvrier qualifié de raffinerie et le sursalaire de 10 p.c. de brigadier.

Il ne comporte pas les primes d'équipes. Le salaire brut de référence (1 976 heures = 38 heures x 52 semaines) sera majoré de 0,86 p.c. par an de travail en trois équipes et de 0,34 p.c. par an de travail en deux équipes, en raffinage et en distribution, en ce sens que la prime d'équipes ne peut être incorporée qu'à raison du pourcentage maximum.

Des accords plus avantageux au niveau de l'entreprise restent possibles: par exemple âge minimal, adaptation mensuelle supérieure, etc.

Art. 5. Pension complémentaire à partir de l'âge légal de la pension

Octroi des pensions complémentaires prévues dans la convention collective de travail du secteur pétrolier au moment où l'ouvrier atteindra l'âge légal de la pension, et ce, sur base de l'ancienneté qu'il aurait acquise s'il était resté en service jusqu'à ce moment.

Art. 6. Cas des veuves des ouvriers mis au régime de chômage avec complément d'entreprise

Application de la convention collective de travail du secteur pétrolier comme si l'ouvrier décédé avant l'âge légal de la pension était resté en service.

Art. 7. Concernant l'obligation de remplacement en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, les parties signataires et les négociateurs recommandent que le remplacement d'un chômeur avec complément d'entreprise soit de préférence effectué dans l'unité.

teert.

technique de l'entreprise qui ressortit à la commission paritaire 117 ou 211.

HOOFDSTUK III.

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 8. Van zodra de regelgeving aangepast is zodat een einddatum tot 30 juni 2019 mogelijk is, zullen de sociale partners samen een paritair comité bijeenroepen en de sectorale CAO op het vlak van SWT verlengen binnen het reglementair kader tot 30 juni 2019, zonder dat dit voorwerp kan uitmaken van een nieuw sectoraal overleg tussen de ondertekenende partijen.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019, met uitzondering van artikels 2b, 2c en 2d die eindigen op 31 december 2018.

CHAPITRE III.

Validité de la convention collective de travail

Art. 8. Dès adaptation de la réglementation permettant une durée jusqu'au 30 juin 2019, les partenaires sociaux convoqueront une réunion de la CP pour étendre les CCT sur le RCC endéans le cadre réglementaire jusqu'au 30 juin 2019, sans que cette prolongation ne fasse l'objet d'une nouvelle discussion entre les parties signataires.

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er juillet 2017 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2019, à l'exception des articles 2b, 2c 2d qui se terminent le 31 décembre 2018.