

Commission Paritaire

211

EMPLOYÉS ET OUVRIERS PÉTROLE

Période 2025-2026



Photos: © stock.adobe.com

Commission
Paritaire

211

EMPLOYÉS ET OUVRIERS PÉTROLE

Période 2025-2026

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1
DISPOSITIONS NORMATIVES INDIVIDUELLES 8

1.1 Ouvriers uniquement 9
1.1.1 Conditions de salaire et de travail pour les années 2025-2026 9
Chapitre I. Champ d'application 9
Chapitre II. Classification des professions, formation et congé-éducation 9
Chapitre III. Durée du travail 12
Chapitre IV. Salaires 14
Chapitre V. Primes et suppléments 17
Chapitre VI. Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation 30
Chapitre VII. Maladie 30
Chapitre VIII. Maladie, accidents du travail et grossesse 31
Chapitre IX. Régime des vacances et des congés 32
Chapitre X. Contrat de travail à titre temporaire 33
Chapitre XI. Formation groupes à risque 34
Chapitre XII. Emploi, mesures de partage du travail et autres dispositions 35
Chapitre XIII. Prime d'innovation 37
Chapitre XIV. Assurance responsabilité pénale 37
Chapitre XV. Allocation de vieillesse pour ouvriers 38
Chapitre XVI. Trajet de réintégration 41
Chapitre XVII. Congé parental 41
Chapitre XVIII. Durée de la convention collective de travail 41
1.1.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise Raisons médicales 42
Chapitre I. Champ d'application 42
Chapitre II. Régimes de chômage avec complément d'entreprise 42
Chapitre III. Durée de la convention collective de travail 44
1.2 Employés uniquement 45
1.2.1 Conditions de salaire et de travail pour les années 2025-2026 45
Chapitre I. Champ d'application 45
Chapitre II. Classification professionnelle par catégorie 45
Chapitre III. Salaires, conditions spéciales et indemnités 51
Chapitre IV. Liaison à l'indice des prix à la consommation 54
Chapitre V. Durée du travail 55
Chapitre VI. Régime des vacances et des congés 57
Chapitre VII. Jours fériés légaux - repos compensatoire 58
Chapitre VIII. Emploi et autres dispositions 59
Chapitre IX. Travail à temps partiel 59
Chapitre X. Formation groupes à risque 59
Chapitre XI. Prime d'innovation 61
Chapitre XII. Responsabilité civile 61
Chapitre XIII. Formation 61
Chapitre XIV. Soutien aux projets nationaux et internationaux 62
Chapitre XV. Accidents du travail et grossesse 62
Chapitre XVI. Travail à domicile 63
Chapitre XVII. Trajet de réintégration 63
Chapitre XVIII. Congé parental 63
Chapitre XIX. Durée de validité 63

1.2.2 Barèmes basés sur l'expérience 64
Chapitre I. Champ d'application 64
Chapitre II. Système de rémunération 64
Chapitre III. Prime de raffinage 67
Chapitre IV. Durée 68
1.2.3 Régime de chômage avec complément d'entreprise pour raisons médicales 72
Chapitre I. Champ d'application 72
Chapitre II. Régime de chômage avec complément d'entreprise 72
Chapitre III. Durée de validité 73
1.3 Commun à tous 74
1.3.1 Absence sans motif 74
Chapitre I. Champ d'application 74
Chapitre II. Absence sans motif 74
Chapitre III. Durée de validité 78
1.3.2 Petit chômage 79
1.3.3 Prime pour les travailleurs syndiqués 85
1.3.4 le passage définitif du travail en équipes en travail de jour 88
Chapitre I. Champ d'application 88
Chapitre II. Passage définitif du travail en équipes en travail de jour 88
Chapitre III. Validité 90
1.3.5 La transition énergétique 91
Chapitre I. Champ d'application 91
Chapitre II. Transition énergétique et concertation au niveau de l'entreprise 91
Chapitre III. VAlidité 91
1.3.6 Introduction chèques-repas 92
Chapitre i. Champ d'application général 92
Chapitre II. Pour les entreprises attribuant des chèques-repas au 1er janvier 2026 92
Chapitre III. Pour les entreprises n'attribuant pas des chèques-repas et sans restaurant d'entreprise 92
Chapitre IV. Pour les entreprises n'attribuant pas des chèques-repas et ayant un restaurant d'entreprise 92
Chapitre V. Durée de validité 93
1.3.7 Constitution d'ancienneté de service 94
1.3.8 Augmentation du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération 95
1.3.9 Indemnité complémentaire en cas de licenciement 97
1.3.10 Responsabilité sociétale d'entreprise 100
Chapitre I. Champ d'application 100
Chapitre II. Responsabilité sociétale d'entreprise 100
Chapitre III. Validité 100
1.3.11 Crédit-temps et emplois de fin de carrière#101
Chapitre I - Champ d'application 101
Chapitre II - CRÉDIT TEMPS 101
Chapitre III. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EMPLOIS FIN DE CARRIERE 104
Chapitre IV. Durée de validité 104
1.3.12 Frais de transport 105
1.3.13 Surveillance de la santé postoccupation 108
1.3.14 Flexi-jobs 110

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 2
DISPOSITIONS COLLECTIVES ET DIVERSES..... 111

2.1 Règlement type d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprise 112
I. Siège et composition du conseil d'entreprise.....112
II. Mission du conseil d'entreprise 112
III. Des réunions, des convocations et de l'ordre du jour.....114
IV. De la présidence et du secrétariat 115
V. Du procès-verbal 116
VI. De la manière de prendre les décisions 117
VII. Des archives.....117
VIII. des missions d'étude, d'information et de consultation 117
IX. Du rapport d'activité 117
X. De l'information du personnel.....118
XI. Des prestations des délégués.....118
XII. Modifications au règlement.....118
XIII. Dispositions finales.....119
2.2 Ouvriers uniquement.....120
2.2.1 Statut des délégations syndicales 120
II. Rôle des délégations syndicales.....121
III. Mode de désignation des délégations syndicales.....122
IV. Composition des délégations syndicales et durée du mandat.....122
V. Remplacement des délégués.....123
VI. Dispositions particulières 125
VII. Protection.....125
2.3 Employés uniquement.....126
2.3.1 Statut de la délégation syndicale.....126
Chapitre I. Champ d'application 126
Chapitre II. Principes généraux 126
Chapitre III. Notion de délégation syndicale du personnel.....127
Chapitre IV. Institution et composition des délégations syndicales 127
Chapitre V. Compétence de la délégation syndicale 130
Chapitre VI. Statut des membres de la délégation syndicale.....131
Chapitre VII. Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical.....133
Chapitre VIII. Information et consultation du personnel 134
Chapitre IX. Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise 134
Chapitre X. Intervention des délégués permanents des organisations de travailleurs et d'employeurs.....135
Chapitre XI. Validité et dénonciation.....135
2.4 Commun à tous 136
2.4.1 Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole. Institution et modifications 136
2.4.2 Transfert de conventions collectives de travail de l'ancienne Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP 117 (qui a été abrogée au 1er avril 2023) 138
2.4.3 Transfert de protocoles de l'ancienne Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP 117 (qui a été abrogée au 1er avril 2023) 141

2.4.4 Règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole 142
Chapitre I. Institution 142
Chapitre II. Mission 142
Chapitre III. .....
COMPOSITION 143
Chapitre IV. Fonctionnement 143
Chapitre V. Conciliation 146
Chapitre VI. Modification du présent règlement 147
Chapitre VII. Dispositions finales 147
2.4.5 Statuts du Fonds de Sécurité d'Existence du secteur pétrolier 148
Chapitre I. Dénomination, siège, objet, durée 148
Chapitre II. Administration 148
Chapitre III. Financement 150
Chapitre IV. Bénéficiaires 150
Chapitre VI. Dissolution, liquidation 151
2.4.6 Prestations d'intérêt public en temps de paix 152
2.4.7 Formation syndicale 156
1. Champ d'application 156
2. Principes généraux 156
3. Modalités d'octroi 156
4. Procédure 158
5. Dispositions finales 158

PARTIE 1

Dispositions normatives individuelles

1.1 Ouvriers uniquement

1.1.1 Conditions de salaire et de travail pour les années 2025-2026

CCT du 9 mars 2026

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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.
Également utilisé dans cette convention et avec un sens identique, le terme "travailleur".
Par "CCT", on entend : la convention collective de travail.

CHAPITRE II. CLASSIFICATION DES PROFESSIONS, FORMATION ET CONGÉ-ÉDUCATION

SECTION 1. CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

Article 2

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

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

   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;
   - 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

Article 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/Congé de formation flamand (CFF), ne peuvent pas le cumuler avec les avantages prévus dans cet article.

Article 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.
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 à partir de en 2024.
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

Article 5

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/CFF, 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

Article 6

§ 1 - La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

§ 2 - § 2. Douze jours en guise de réduction de la durée du travail sont alloués (prorata 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.

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 "Accordjours 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.

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 1. SALAIRES HORAIRES DE BASE

Article 12 - § 1 - Les salaires horaires de base minima indexés sont les suivants au 1er mars 2026 :

	EUR
Trajet de formation	27,2475
Ouvrier qualifié 2ème catégorie	27,6309
Conducteur d'autos	28,6418
Ouvrier qualifié 1ère catégorie	28,6418
Ouvrier qualifié aérodrome	28,6418
Ouvrier surqualifié	29,7148

§ 2. Les salaires horaires de base minima non indexés (index = 100) sont les suivants au 1er mars 2026 :

	EUR
Trajet de formation	27,4839
Ouvrier qualifié 2ème catégorie	27,8706
Conducteur d'autos	28,8903
Ouvrier qualifié 1ère catégorie	28,8903
Ouvrier qualifié aérodrome	28,8903
Ouvrier surqualifié	29,9726

SECTION 2. SALAIRES ET INDEMNITÉS SPÉCIAUX

A. Adaptation des salaires en cas de déclassement

Article 13

§ 1 - 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. Classification temporaire dans une catégorie supérieure

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.
Pour l'octroi de la pension pétrole, 20 ans de service équivalent à temps plein suffisent.
Par exemple : 15 ans à temps plein + 10 ans à mi-temps = 20 ans équivalent à temps plein.

CHAPITRE V. PRIMES ET SUPPLÉMENTS

SECTION 1. PRIME OUVRIERS QUALIFIÉS DES RAFFINERIES

Article 22

Il est octroyé une prime indexée de 0,3446 EUR par heure (au 1er mars 2026 : prime à l'indice 100 = 0,3476 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des unités techniques d'exploitations raffineries de pétrole brut.
Cette prime sera prise en compte pour le paiement :

- 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.

SECTION 1BIS. PRIME SPÉCIALE AUX OUVRIERS QUALIFIÉS ET ASSIMILÉS DES RAFFINERIES

Article 23

Art. 23. Il est octroyé une prime indexée de 0,8949 EUR par heure (au 1er mars 2026; prime à l'indice 100 = 0,9027 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.

Les cas contestés sont examinés contradictoirement sur le plan de l'entreprise.
Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- 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.

SECTION 2. PRIME DE FIN D'ANNÉE

Article 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.

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

SECTION 3. PRIME DE FIDÉLITÉ

Article 26

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

- 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;
- 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.

Article 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.

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 25, premier alinéa, pour la prime de fin d'année.

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.).

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.

Article 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.

SECTION 4. INDEMNITÉS POUR TRAVAUX SALISSANTS

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

Article 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;
   - 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) 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".

Article 31

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

SECTION 5. TRAVAIL EN SHIFT

A. Travail par équipes

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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. Travail en shift occasionnel

Article 36

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

- 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.

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

Article 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.

Article 38

Les ouvriers ne peuvent, en aucun cas, subir un préjudice du fait de travailler en shift occasionnel.
Il s'ensuit que les ouvriers doivent toucher le salaire normal correspondant au salaire des heures antérieurement prestées journellement et, en plus, les primes prévues à l'article 36, pour les heures de travail réellement prestées en shift occasionnel.

SECTION 6. TRAVAIL LE SAMEDI

Article 39

§ 1 - 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

Article 40

§ 1 - 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.

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

§ 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.

SECTION 8. TABLEAU

Article 41 - Indemnités d'équipe, distribution et raffineries

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

Equipes (heures)	Semaine (lundi au vendredi) (en %)	Samedi (en %)	Dimanche (en %)
a) matin (6 - 14)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50 + 100 = 109,50
b) après-midi (14 - 22)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50 + 100 = 109,50
Equipes de nuit (22 - 6)	35,50	35,50 + 50 = 85,50	35,50 + 100 = 135,50

§ 2 - Equipes occasionnelles

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

Equipes (heures)	Semaine (lundi au vendredi) (en %)	Samedi (en %)	Dimanche (en %)
a) matin (6 - 14)	19	19 + 22 = 41	19 + 100 = 119
b) après-midi (14 - 22)	19	19 + 22 = 41	19 + 100 = 119
Equipes de nuit (22 - 6)	71	71 + 50 = 121	71 + 100 = 171

SECTION 9. JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

Article 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.

Article 43

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

SECTION 10. TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

A. Travail normal

Article 44 - Heures supplémentaires

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

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

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.

Article 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.

Article 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.

Les prestations supplémentaires sont payées "au prorata".

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. Travail en shift

Article 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. Travail supplémentaire après rappel

Article 48

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

- 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.

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

Article 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

Article 50

§ 1 - 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 - 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. Paiement des heures supplémentaires et repos compensatoire

Article 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

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

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

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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..

SECTION 13. CAS SPÉCIAUX

Article 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.

Article 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

Article 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.

SECTION 15. NOTION DE "SALAIRE NORMAL"

Article 61 - Limite de la notion de "salaire normal" :

1. Eléments 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. 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.

Article 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.

Article 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. 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.;
      - 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.

CHAPITRE VI. LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 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 SPF Economie et publié au Moniteur belge.

Article 65

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

$$\frac{\text{salaire horaire de base x indice quadrimestriel moyen du mois précédent}}{100}$$

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.

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 1. SALAIRE MENSUEL GARANTI

Article 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.

Article 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.

SECTION 2. CAISSES D'ENTRAIDE

A. Généralités

Article 68

§ 1

a) Au sein de chaque société est constituée une caisse d'entraide.
b) La caisse d'entraide ne doit pas nécessairement posséder la personnalité civile.
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) 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) Le règlement d'ordre intérieur est fixé au sein de chaque entreprise.

B. But

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

a) une allocation journalière aux ouvriers affiliés malades; allocation complémentaire à celle de l'assurance maladie-invalidité;
b) des interventions pécuniaires dans les frais pharmaceutiques, d'opérations chirurgicales et d'hospitalisation, dans la mesure des moyens financiers disponibles.

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

Article 69

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

Article 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 :

Jours obligatoires	Ancienneté
20 (prorata temporis)	Moins de 1 an
20	de 1 an à moins de 5 ans
22	de 5 ans à moins de 10 ans
24	de 10 ans à moins de 15 ans
25	15 ans et plus

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

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

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.

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.

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 - 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".
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.

Article 71 - Introduction d'un (1) jour lié à l'âge pour les travailleurs à partir de 60 ans.
§1 - Les travailleurs qui ont atteint l'âge de soixante (60) ans, ont droit à un (1) jour lié à l'âge chaque année civile, à partir du 1er janvier de l'année ou ils atteignent cet age.
§2 - Ce jour d'âge est octroyé en tant que jour sectoriel et est rémunéré conformément au régime applicable au jour PA (jour Accord pétrolier), selon les dispositions en vigueur dans le secteur.
§3 - Si cette journée sectorielle existe déjà au niveau de l'entreprise, il n'y a pas d'octroi supplémentaire, mais les accords d'entreprise en vigueur restent intégralement applicables, pour autant qu'ils soient au moins aussi favorables.

CHAPITRE X. CONTRAT DE TRAVAIL À TITRE TEMPORAIRE

Article 72
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.

CHAPITRE XI. FORMATION GROUPES À RISQUE

Article 73 - Emploi - formation groupes à risque

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).

Article 74

Cette convention collective de travail est conclue en application :

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

Article 75

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

Article 76

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.

Article 77

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.

Article 78

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

Article 79

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'allégement 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).

Article 80

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.

Article 81

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) 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.

Article 82

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.

Article 83

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.

Article 84

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

Article 85

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

CHAPITRE XII. EMPLOI, MESURES DE PARTAGE DU TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS

Article 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. 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.

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. 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.

f. Surveillance permanente du bien-être du personnel.

Obligation d'élargir les examens médicaux au-delà des exigences légales, à définir au niveau de l'entreprise et pour les travailleurs à partir d'un certain âge.

Article 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.
Dernier trimestre 2026 : évaluation de l'impact des mesures gouvernementales en matière de coopération au développement sur les projets internationaux.

Article 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.

CHAPITRE XIII. PRIME D'INNOVATION

Article 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 XIV. ASSURANCE RESPONSABILITÉ PÉNALE

Article 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 XV. ALLOCATION DE VIEILLESSE POUR OUVRIERS

Article 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.

SECTION 1. PENSIONS DE RETRAITE

Article 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 2025, de 3.189 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.

Article 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.

Article 94

§ 1 - 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

Article 95

§ 1 - 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.

Article 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

Article 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.

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.

Article 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.

Article 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 94 et 96 peuvent être transférés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 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 1er janvier 2023, est augmenté à 369 EUR au 1er janvier 2025.

Article 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.

Article 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.

CHAPITRE XVI. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Article 103

Les entreprises feront rapport au président de la commission paritaire 211 dans le courant du mois de juin 2026 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 de la commission paritaire.
Les partenaires sociaux élaborent un modèle uniforme que les entreprises doivent utiliser pour soumettre leur rapport au président de la commission paritaire.
La commission paritaire débattra de cette information en octobre 2026..

CHAPITRE XVII. CONGÉ PARENTAL

Article 104

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

CHAPITRE XVIII. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 105

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2025 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2026, à l'exception de l'article 71 qui débute le 1er janvier 2026.

1.1.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise Raisons médicales

CTT du 22 mai 2026

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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; sont utilisés avec la même signification au sein de cette convention les termes "ouvriers" (en ce compris les ouvrières) ou "travailleurs" (en ce compris les travailleuses)..

CHAPITRE II. RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Article 2 - Travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

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 (convention collective de travail n° 177 du 21 octobre 2025 du Conseil national du Travail).

Article 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 quiconque elle émane, sera soumise au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, fera l'objet d'une concertation avec la délégation syndicale.

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 les délégués syndicaux des

sièges concernés, 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.

Article 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 :
salaire horaire 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.
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.

Article 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 la base de l'ancienneté qu'il aurait acquise s'il était resté en service jusqu'à ce moment.

Article 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.

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

CHAPITRE III. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2026 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2027.

1.2 Employés uniquement

1.2.1 Conditions de salaire et de travail pour les années 2025-2026

CTT du 22 mai 2026

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

a présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Le terme "travailleur" est également utilisé dans cette convention et avec un sens identique.
Par "CCT", on entend : la convention collective de travail.

CHAPITRE II. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE PAR CATÉGORIE

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Les différentes catégories professionnelles sont :

§ 1 - Première catégorie

a. Employés 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 - Deuxième catégorie

a. Employés dont la fonction est caractérisée par :

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

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

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

b. Par exemple :

- Facturier, teneur de livres secondaires, teneur de livres de commandes, teneur de statistiques simples, d'écritures, de stocks.
- Entrée simple de données dans l'ordinateur.
- Aide-dessinateur.
- Copiste de plans.
- Vérificateur de documents comptables simples, établissement de bordereaux et documents de transport (lettres de voiture).
- Dactylo (40 mots à la minute).
- Dactylo-copiste (plus de 40 mots par minute).
- Sténodactylo (non expérimenté, de moins de 100 mots par minute en sténo et moins de 40 mots par minute à la machine) avec maximum un an de service dans la firme.
- Téléphoniste débutant.
- Réceptionniste.
- Porteur (transport valeurs ou service courrier).
- Employé chargé de la réception et de l'expédition du courrier.
- Employé de plaine d'aviation chargé du ravitaillement, sous contrôle d'un employé de l'échelon supérieur.
- Employé aidant l'expéditeur de quai de l'échelon supérieur.
- Pointeur de mouvements chargé des rapports avec les chemins de fer pour l'entrée et la sortie des marchandises (doit assurer le contrôle de stationnement du matériel roulant dans l'usine et constater les litiges, manquants et avaries).
- Employé occupé sur machines spéciales, exigeant un apprentissage et un bon entraînement.
- Magasinier (emballages vides, remplis).
- Aide-laborant.
- Chauffeur de voiture.

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

§ 3 - Troisième catégorie

a. Employés dont la fonction est caractérisée par :

1) une formation pratique équivalente à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études d'enseignement moyen inférieur, complétées ou bien par les études professionnelles spécialisées, ou bien par l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages, ou encore par l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;

2) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative et du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

b. Par exemple :

- Employé chargé d'une besogne intérieure reprise dans la deuxième catégorie et s'occupant également de la publicité extérieure.
- Employé chargé de rédiger des lettres nécessitant une bonne pratique de la correspondance commerciale, et d'avoir des contacts téléphoniques avec la clientèle et les services extérieurs, de calculer des prix en vue des offres qu'il établit ou qu'il reçoit, d'étudier certains litiges simples en vue de faire des propositions de réponse.
- Traducteur commercial.
- Employé chargé du calcul et de la ventilation des salaires et effectuant éventuellement la paie (assurances sociales, allocations familiales, congés payés, retenues fiscales, etc.).
- Employé qui tient les comptes des clients, fournisseurs, banques, nécessitant de bonnes notions de comptabilité commerciale ou industrielle.
- Opérateur télex ou appareils similaires (télécopieur).
- Codificateur comptable.
- Employé occupé à la tenue des écritures et au contrôle stocks et transferts.
- Caissier, aide-comptable, chargé notamment de l'établissement des factures nécessitant un travail de discernement et/ou de la tenue des comptes courants.
- Expéditeur par fer ou par route, établit toutes les lettres de voiture intérieures et internationales, s'assure que ces documents sont établis selon les prescriptions, avec indication éventuelle du parcours, au tarif le plus réduit, et sont accompagnés des documents de douane et d'exportation indispensables.
- Dactylo (machine à dicter).
- Sténodactylo (100 mots par minute en sténo, 40 mots par minute à la machine).
- Téléphoniste.
- Infirmier (A2).
- Expéditeur de quai qui, en plus de l'employé de l'échelon précédent, vérifie à quai, s'assure du conditionnement des colis, constate éventuellement manquants et coulages, s'assure que le transbordement et le transport en transit s'effectuent normalement.
- Employé du service d'achat.
- Employé de dépôt : chargé entre autres de l'organisation du service de camionnage.
- Jaugeur tanks, après un stage de deux ans dans la profession, compte tenu de la nature du travail, consistant notamment à :
  a) jauger les tanks à bord des navires et/ou allèges, ainsi que les tanks terrestres;
  b) effectuer tous les calculs s'y rapportant en vue de l'établissement des différents documents, notamment pour la douane et la comptabilité de l'entreprise.
- Laborant : employé technique (A2), doit être au courant et à même de faire la plupart des analyses concernant l'industrie pétrolière. Il doit établir des rapports des résultats d'analyses, calculs d'analyses. Son travail reste néanmoins sous contrôle d'un analyste-laborant ou chimiste.

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

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

§ 4 - Quatrième catégorie A

a. Employés dont la fonction est caractérisée par :

1) une formation au moins égale à celle que donnent en sus des études moyennes complètes, des études supérieures spécialisées de type court;

2) un temps limité d'assimilation;

3) un travail autonome, plus diversifié, exigeant de la part de celui qui l'exécute, une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens de ses responsabilités;

4) la possibilité :

1° d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité;

2° de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, avec l'aide éventuelle des employés des échelons précédents.

b. Par exemple :

- Comptable commercial, employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer : balances, prévisions de trésorerie, etc.
- Rédacteur principal d'un service technique, administratif ou commercial.
- Assistant commercial ou de vente.
- Traducteur technique.
- Traducteur commercial (autre travail que le courrier).
- Aide programmeur ordinateur.
- Programmeur ordinateur débutant.
- Premier opérateur-ordinateur.
- Premier codificateur comptable.
- Sténo-dactylographe-secrétaire, capable d'écrire 100 mots par minute en sténo et 40 mots par minute à la machine, pouvant rédiger les lettres sur simples indications de son chef ou de la direction et pouvant se charger de la préparation de certains travaux.
- Employé chargé des questions de transport, de fiscalité, d'assurance, de contentieux et d'administration immobilière.
- Employé principal du service "camionnage" (dispacheur), dirigeant effectivement ce service, éventuellement assisté par un ou plusieurs employés de l'échelon précédent.
- Employé au contrôle des frais d'exploitation et du mouvement des allèges.
- Déclarant en douane responsable pour déclarations, timbres, licences, etc., tenue de livres, bateaux de mer, allèges, exportation.
- Analyste-laborant : possédant un diplôme officiel d'une école technique du degré supérieur, ou bien ayant une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie pétrolière. Doit pouvoir effectuer indépendamment toutes les analyses concernant l'industrie pétrolière, par

exemple : indice diesel, viscosité, degré d'acidité, cendres, résidus carbone, teneur en gomme, fractionnement, pouvoir calorifique, teneur en soufre et un contrôle courant de la fabrication en cours.

- Dessinateur d'exécution.

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

§ 5 - Quatrième catégorie B

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

- Employé principal du service administratif, commercial ou comptable.
- Employé ayant des connaissances théoriques et professionnelles étendues et assumant la responsabilité de la bonne exécution des besognes incombant à son service : a autorité directe sur un ou plusieurs employés des échelons inférieurs.
- Agent qualifié en douane.
- Agent responsable de l'entretien, des réparations de wagons-citernes, allèges (éventuellement location, litiges avec la Société nationale des chemins de fer belges, calcul des frais de réparation, main-d'oeuvre et matières premières).
- Premier traducteur technique.
- Délégué commercial visitant la clientèle et représentant de commerce. Après deux ans de stage dans la fonction. Au cas où leur rémunération consiste entièrement ou partiellement en commissions, ils bénéficient d'une garantie minimum de revenus annuels égaux à ceux de la catégorie 4B, à condition d'exercer leur fonction full-time pour le même employeur.
- Infirmier possédant un diplôme A1.
- Assistant social (A1).
- Chimiste : doit être porteur d'un diplôme officiel d'une école professionnelle ou industrielle du degré supérieur, ou doit avoir une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie, doit connaître le fonctionnement général d'une usine et effectuer toutes les analyses qui la concernent. Il a la responsabilité des résultats d'analyses qui quittent son laboratoire. Il supervise un ou plusieurs agents. Il établit les résultats d'analyses et les signe. Il effectue aussi des recherches et essais plus compliqués, comme la détermination d'un nombre octane, cétane, fractionnement sous vide, etc.
- Dessinateur projeteur.

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

§ 6 - Catégorie 4B+

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

b. Cela concerne les fonctions suivantes, après minimum 2 ans d'ancienneté dans celles-ci :
   - Console-operators (employés d'écrans) dans le raffinage.
   - Superviseurs entretien (première ligne) dans le raffinage.
   - Superviseurs opérationnels dans le raffinage.
   - Inspecteurs des services techniques (réseaux de ventes).
   - Sergents service incendie.
   - Agents de sécurité.
   - Labotechnologistes maîtrisant des spécialités hautement qualifiées (telles que par exemple la chromatologie des gaz) et qui sont capables d'effectuer des analyses non routinières, et qui agissent de façon autonome.
   - Programmeur-ordinateur expérimenté.
   - Analyste-programmeur.
   - Computer operations assistant ou chef d'équipe du service informatique.
   - Assistant du service personnel.
   - Board secretaries (secrétaire du chef d'entreprise).

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

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

§ 7 - Les barèmes d'entreprise existants plus favorables ne seront pas affectés par les dispositions conventionnelles ci-dessus.

Article 5 - Communication de la catégorie

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

Article 6

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

CHAPITRE III. SALAIRES, CONDITIONS SPÉCIALES ET INDEMNITÉS

SECTION 1. SALAIRES

Article 7
Les barèmes de salaires applicables au personnel masculin et féminin constituent des minimums au niveau du secteur.

Article 8
Les barèmes de salaires font l'objet d'une CCT distincte. Ils laissent toute latitude aux employeurs pour reconnaître les mérites respectifs des employés assumant des fonctions équivalentes.ntes.

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

Article 10
Dans les entreprises où les travailleurs "plan premier emploi" ne sont pas payés à 100 p.c., il leur sera dorénavant payé 100 p.c. à partir du moment où ils effectuent des tâches effectives.

SECTION 2. CONDITIONS SPÉCIALES

Protection de la rémunération : mentions sur le décompte et avis

Article 11
Le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération doit contenir les renseignements suivants :

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

Licenciements

Article 12
Les conseils d'entreprise ou, à leur défaut, les délégations syndicales bénéficient d'une information périodique sur la politique du personnel, notamment en ce qui concerne les cas de licenciements survenus au cours d'une période déterminée.

Licenciement et réembauchage

Article 13
Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer suivant les possibilités économiques des entreprises la stabilité de la main-d'œuvre, il est souhaitable que les licenciements éventuels s'effectuent en respectant certaines règles d'équité.

Article 14
En cas de licenciement du fait de circonstances économiques particulières, il est recommandé de respecter un ordre de priorité tenant compte de la compétence, de la rémunération, de la spécialisation, de l'âge, des années de service et de la charge familiale.
En cas de réengagement (auprès du même employeur), la priorité sera accordée aux candidats qui répondent aux compétences demandées, dans un même ordre de priorité, inverse de celui qui aurait été prévu pour le licenciement.
Les employés licenciés pour des raisons économiques ou en raison d'une restructuration sont repris dans une cellule pour l'emploi à gestion paritaire. En cas de poste vacant dans le secteur, il sera fait appel à cette cellule pour l'emploi. La cellule pour l'emploi est également informée de toutes les offres d'emploi que les entreprises publient à l'extérieur. Si des candidats présentent des compétences similaires, le candidat inscrit à la cellule pour l'emploi est prioritaire pour un engagement au sein du secteur.
Si des candidats ne présentent pas des compétences similaires, l'employeur qui donne la priorité au candidat inscrit à la cellule pour l'emploi aura droit à une prime de recrutement de 5 630 EUR (indexable, index actuel 105,03), 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.

Article 15
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, du FOREm.

SECTION 3. INDEMNITÉS

Article 16 - Prime pour travail en équipes

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

1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures : 9,50 p.c. du salaire;

2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures : 35,5 p.c. du salaire.

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

1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures : 22 p.c. du salaire;

2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures : 50 p.c. du salaire.

§ 3 - Le travail en équipes effectué les dimanches et/ou jours fériés, donne lieu, outre aux primes d'équipes fixées au § 1er, à l'indemnité complémentaire suivante égale à : 100 p.c. du salaire.

Article 17 - Prime de shift occasionnel

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

1. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine : équipe de jour : 19 p.c. du salaire;
2. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine : équipe de nuit : 71 p.c. du salaire;
3. travail en équipes effectué le samedi :

- équipe de jour : 41 p.c. du salaire (19 + 22);
- équipe de nuit : 121 p.c. du salaire (71 + 50);

4. travail en équipes les dimanches et/ou jours fériés :

- équipe de jour : 119 p.c. du salaire (19 + 100);
- équipe de nuit : 171 p.c. du salaire (71 + 100).

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

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

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

a) 9,50 p.c. tel que précisé à l'article 16, du salaire pour les équipes de jour;

b) 35,5 p.c. du salaire pour les équipes de nuit.

Article 18 - Paiement du travail supplémentaire

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

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

SECTION 4. RÉCAPITULATION INDEMNITÉS D'ÉQUIPES

Article 19

§ 1 - Equipes successives régulières

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

Equipes (heures)	Semaine (lundi au vendredi) (en %)	Samedi (en %)	Dimanche (en %)
a) matin (6 - 14)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50+ 100 = 109,50
b) après-midi (14 - 22)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50+ 100 = 109,50
Equipes de nuit (22 - 6)	35,5	35,5 +50 = 85,50	35,5 + 100 = 135,50

§ 2 - Equipes occasionnelles

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

Equipes (heures)	Semaine (lundi au vendredi) (en %)	Samedi (en %)	Dimanche (en %)
a) matin (6 - 14)	19	19 + 22 = 41	19+ 100 = 119
b) après-midi (14 - 22)	19	19 + 22 = 41	19+ 100 = 119
Equipes de nuit (22 - 6)	71	71 + 50 = 121	71+100 = 171

CHAPITRE IV. LIAISON À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 20

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

Tranches d'indice		
98,25	100,21	102,22
100,21	102,22	104,26
102,22	104,26	106,35
104,26	106,35	108,48
106,35	108,48	110,65
108,48	110,65	112,86

CHAPITRE V. DURÉE DU TRAVAIL

Article 21

§ 1 - La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

§ 2 - Douze jours en guise de réduction de la durée du travail sont alloués (prorata 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.

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 "Accordjours pétroliers".

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

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift continu selon le modèle raffinerie, le calcul de l'indemnité des jours Accords-pétroliers et des jours d'ancienneté se fera de la manière suivante : le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 23,39 p.c. pour le travail en 3 équipes et de 9,5 p.c. pour le travail en 2 équipes.

Article 22

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

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

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

Article 23 - Organisation du travail au niveau des entreprises - nouveaux régimes de temps de travail

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 susdite 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.

Article 24 - Service de rappel ou de réserve

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

Article 25 - Sursalaires

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

Seules les heures supplémentaires prestées au-delà des limites journalières et hebdomadaires du travail fixées au niveau de l'entreprise et figurant dans les règlements de travail, donneront lieu au paiement avec sursalaire.

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

Dans le cadre de l'information des heures prestées, et à la lumière des préoccupations 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.

CHAPITRE VI. RÉGIME DES VACANCES ET DES CONGÉS

Article 26

§ 1 - La durée des vacances s'établit comme suit :

Ancienneté	Jours obligatoires	Jours obligatoires sectoriels	Jours facultatifs sectoriels
Moins de 1 an	20	/	/
de 1 an à moins de 5 ans	20	/	/
de 5 ans à moins de 10 ans	20	2	/
de 10 ans à moins de 15 ans	20	3	1
15 ans et plus	20	4	1

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

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

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

Pour les employés occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 23,39 p.c. pour le travail en trois équipes et à 9,50 p.c. pour le travail en deux équipes.

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

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

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift, le salaire normal de ces jours est établi comme tel : le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 23,39 p.c. pour le travail en trois équipes et de 9,50 p.c. pour le travail en deux équipes.

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

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

Si la veille de Noël coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce demi-jour de congé sera octroyé l'après-midi du vendredi précédant le 24 décembre.

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.

§ 4bis - Depuis le 1er janvier 2006 est accordé un (1) jour de congé régional culturel, à établir par le conseil d'entreprise et rémunéré de manière analogue selon le régime "Accord-jours pétroliers".
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.

Article 26bis

Introduction d'un (1) jour lié à l'âge pour les travailleurs à partir de 60 ans.

§1 - Les travailleurs qui ont atteint l'âge de soixante (60) ans, ont droit à un (1) jour lié à l'âge chaque année civile, à partir du 1er janvier de l'année où ils atteignent cet âge.

§2 - Ce jour d'âge est octroyé en tant que jour sectoriel et est rémunéré conformément au régime applicable au jour PA (jour Accord pétrolier), selon les dispositions en vigueur dans le secteur.

§3 - Si cette journée sectorielle existe déjà au niveau de l'entreprise, il n'y a pas d'octroi supplémentaire, mais les accords d'entreprise en vigueur restent intégralement applicables, pour autant qu'ils soient au moins aussi favorables.

Article 27

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

- 99,67 p.c. de l'appointement mensuel payable 13 fois et à,
- 107,33 p.c. de l'appointement mensuel payable 14 fois.

CHAPITRE VII. JOURS FÉRIÉS LÉGAUX - REPOS COMPENSATOIRE

Article 28 - La garantie de dix jours fériés légaux annuels est octroyée aux travailleurs.

Cette garantie implique :

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

CHAPITRE VIII. EMPLOI ET AUTRES DISPOSITIONS

Article 29 - Surveillance permanente du bien-être du personnel

Obligation d'élargir les examens médicaux au-delà des exigences légales, à définir au niveau de l'entreprise et pour les travailleurs à partir d'un certain âge.

CHAPITRE IX. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 30

Eu égard aux exigences objectives d'organisation du service, la possibilité existe pour le travailleur de demander, sur une base volontaire, un travail à temps 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.

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

Article 31

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

CHAPITRE X. FORMATION GROUPES À RISQUE

Article 32

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

Cette convention collective de travail est conclue en application :

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

La contribution susdite sera recouvrée par l'Office national de sécurité sociale et est de 0,20 p.c. sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés) pour la période de cette convention (recouvrement sous la forme de 0,20 p.c. par trimestre).

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 de 0,05 p.c. est destiné pour moitié à des initiatives en faveur des groupes cités à l'article 2, alinéa 1er de ce même arrêté royal.

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 ou employés).

Cette formation se fera à un montant mensuel forfaitaire (et remboursement à l'employeur) et donnera éventuellement lieu à l'allégement de charges pour des chômeurs de longue durée. Les avantages usuels de la convention collective de travail et des conventions d'entreprise seront adaptés en conséquence et prolongés.
Ce montant mensuel est au 1er janvier 2023 de 3.141,64 EUR minimum (indexés selon les modalités du chapitre IV).
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).
Le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence décide d'éventuelles initiatives supplémentaires.
Le conseil d'administration est compétent pour :

- reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le fonds de sécurité d'existence est possible - tel que déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREm et Bruxelles-Formation;
- accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe déjà).

Extension du degré de participation : il est donné mission au conseil d'administration du FSE de développer les stimuli nécessaires pour étendre le degré de participation.
Au début de la période, un programme de formation et d'écolage est fourni par l'employeur en concertation avec les représentants des travailleurs. Un responsable de la formation est désigné.
La durée minimum d'un tel contrat de formation et d'écolage s'élève à 6 mois, la durée maximum à 12 mois, sauf dérogation locale.
Le pouvoir est donné au conseil d'administration du fonds de prendre d'autres mesures de sa propre initiative pour réaliser le même objectif.
S'il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'1 an, une indemnité de départ unique de 1.351,77 EUR (au 1er janvier 2023, indexable) sera accordée.
Des accords spécifiques seront faits concernant les modalités de formation, entre autres le partage de l'effort de formation sur l'ensemble des entreprises du secteur, ainsi que sur la gestion paritaire de ce fonds.
Le contrôle s'effectue par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale.
La fédération insiste chez ses membres sur la mise à la disposition de l'information requise de manière régulière et à temps, afin de permettre une évaluation effective par le comité de gestion du fonds.
Les entreprises qui font une demande d'intervention du FSE, pourront bénéficier d'un remboursement de la cotisation patronale de 0,04 p.c. de la masse salariale totale de l'entreprise comme mentionné dans le bilan social, en plus du remboursement normal du FSE. Les modalités d'exécution seront discutées au niveau du conseil d'administration du FSE, sans compromettre le principe même.
Dernier trimestre 2026 : évaluation de l´impact des mesures gouvernementales en matière de coopération au développement sur les projets internationaux.

CHAPITRE XI. PRIME D'INNOVATION

Article 33

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 XII. RESPONSABILITÉ CIVILE

Article 34

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 XIII. FORMATION

Article 35

§ 1 - 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.

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

Article 36

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.

CHAPITRE XIV. SOUTIEN AUX PROJETS NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

Article 37

Un quart (0,05 p.c.) de la contribution au FSE (0,20 p.c. des salaires) pour un montant maximal de 300 000 EUR, est réservé pour des projets de coopération. 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 d'ONG concernant l'énergie.

CHAPITRE XV. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET GROSSESSE

Article 38

§ 1 - Pour l'incapacité totale temporaire de travail en cas d'accident du travail, la base de calcul sera portée à 100 p.c. du salaire normal brut de l'employé au moment de son accident du travail.
En cas de requalification après déclaration par l'employeur d'un accident du travail, le salaire est garanti à 100 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 - En cas d'emploi à temps partiel dans le cadre d'un trajet de réintégration, 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.
§ 3 - 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'employée au moment de sa grossesse.

Article 39

En cas de diminution de catégorie suite à une incapacité de travail ou un accident du travail de l'employé, le salaire indexé est maintenu et les augmentations qui proviennent des variations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire mensuel de base. Cependant en cas d'augmentation conventionnelle, seulement la moitié de cette augmentation sera appliquée sur cet ancien salaire mensuel de base. Des régimes plus favorables existant au niveau des entreprises sont maintenus. Les droits acquis individuels suite à des conventions particulières qui sont acquis définitivement pour certains employés sont respectés. Les travailleuses enceintes qui occupent des postes à risques mais qui doivent quitter leurs postes à cause de leur état de grossesse et qui sont amenées à exécuter temporairement une fonction inférieure, maintiennent leur salaire normal brut complet.

CHAPITRE XVI. TRAVAIL À DOMICILE

Article 40

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.

CHAPITRE XVII. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Article 41

Les entreprises feront rapport au président de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et de la Commission paritaire des employés de l'industrie et du commerce de pétrole dans le courant du mois 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.

Les partenaires sociaux élaborent un modèle uniforme que les entreprises doivent utiliser pour soumettre leur rapport au président de la commission paritaire.
Il est demandé au président de communiquer cette information aux membres des commissions paritaires.
Les commissions paritaires débattront de cette information en octobre 2026.

CHAPITRE XVIII. CONGÉ PARENTAL

Article 42

Ouverture au niveau sectoriel du droit pour le travailleur à temps plein de prendre un congé parental 1/10ème.

CHAPITRE XIX. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 43

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2026.

1.2.2 Barèmes basés sur l'expérience

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

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

CHAPITRE II. SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

SECTION I. BARÈME D'EXPÉRIENCE

Article 2
§ 1 - Les rémunérations mensuelles minimales applicables aux membres du personnel visé à l'article 1er sont fixées selon le barème d'expérience repris dans la présente convention (cfr. annexe 1ère).
Ce barème d'expérience détermine les rémunérations minimales dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.
§ 2 - Les rémunérations mensuelles sont payables 13 ou 14 fois par an.
Les employés qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année dans une société, reçoivent une gratification en supplément du salaire payé proportionnelle au nombre de mois de service travaillés dans le courant de cette année et proportionnelle à la périodicité des payements.

SECTION II. RÉMUNÉRATIONS DE DÉPART

Article 3
§ 1 - Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème d'expérience pour 0 année d'expérience.
§ 2 - La rémunération de départ pour le titulaire d'un diplôme pour une formation réussie de niveau "bachelor" est fixée au niveau 3 du barème d'expérience.
Lorsque le diplôme obtenu de niveau "bachelor" requiert une durée théorique d'étude supérieure à 3 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 5 années.
Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation "bachelor", le niveau d'expérience 0 est d'application.
§ 3 - La rémunération de départ pour le titulaire d'un diplôme pour une formation réussie de niveau "master" est fixée au niveau 4 du barème d'expérience.
Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation "master", le niveau d'expérience 3 est éventuellement d'application, si la formation réussie est du niveau "bachelor". Sinon, le niveau d'expérience 0 est d'application.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau "master" requiert une durée théorique d'étude supérieure à 4 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 7 années..

§ 4 - Pour les travailleurs qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme/certificat de bachelier ou de master, la formation professionnelle pertinente qui a abouti à l'octroi d'un diplôme et/ou certificat est prise en considération pour 3 années d'expérience.

§ 5 - Pour les travailleurs qui sont déjà détenteurs d'un diplôme/certificat pertinent, une formation professionnelle pertinente additionnelle qui a abouti à l'octroi d'un diplôme et/ou certificat, est prise en considération comme une année d'expérience supplémentaire.

§ 6 - Si le travailleur a déjà acquis de l'expérience au moment de son recrutement, celle-ci est prise en considération selon les dispositions visées à l'article 5, § 2.

§ 7 - Pour l'acquisition des années d'expérience, aucun cumul n'est possible entre les périodes d'étude et d'autres périodes d'expérience ("1 mois est 1 mois").

§ 8 - Dès le commencement de l'emploi, l'employeur est tenu de communiquer par écrit à l'employé l'expérience qui correspond aux conditions salariales convenues entre les parties. Cette obligation est également d'application lors de tout changement.

SECTION III. EVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SELON L'EXPÉRIENCE

Article 4

Partant de la rémunération de départ, les rémunérations mensuelles minimales augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît, selon le schéma précisé dans le barème d'expérience.

Article 5

§ 1 - Par "expérience", on entend : l'exercice de l'activité professionnelle chez l'employeur chez qui le travailleur a été engagé.

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

Pour l'attribution d'années d'expérience ou des périodes assimilées à de l'expérience, il n'est fait aucune distinction entre la Belgique et un autre Etat.

§ 2 - Est assimilée à l'expérience telle que visée au § 1er :

a) chaque expérience professionnelle et la période assimilée selon le § 3 acquise dans d'autres entreprises ressortissant aux commissions paritaires n° 211, 207 et 116;

b) chaque expérience professionnelle pertinente acquise en dehors des entreprises visées sous a), comme salarié, indépendant, volontaire ou fonctionnaire sous statut.

§ 3 - Sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que visée au § 1er, les suspensions suivantes du contrat de travail chez l'employeur assorties d'un revenu de remplacement :

a) les périodes de suspension pour accident de travail et maladie professionnelle, congés thématiques, grossesse ou congé prophylactique telles que visées dans la réglementation en la matière;

b) les périodes ininterrompues de suspension complète pour la même maladie ou le même accident avec un maximum de 3 ans;

c) les périodes de suspension complète pour crédit-temps pour des raisons autres que thématiques telles que visées dans la réglementation en la matière, avec un maximum égal à la période couverte par son allocation sociale.

§ 4 - Les périodes de chômage complet indemnisé et de stage d'attente sont assimilées à l'expérience professionnelle avec un maximum de 3 ans globalisés.

§ 5 - La période de service militaire est assimilée à l'expérience professionnelle.

§ 6 - L'expérience professionnelle et les périodes d'assimilation ne peuvent pas donner lieu à une double comptabilisation ("1 mois est 1 mois").

Article 6

L'octroi d'augmentations salariales en application du barème d'expérience dépend de l'accroissement de l'expérience professionnelle de douze mois depuis le recrutement ou, le cas échéant, depuis la dernière augmentation salariale résultant d'un accroissement de l'expérience.

SECTION IV. ADAPTATIONS DES BARÈMES

Article 7

On insiste auprès des entreprises de prêter une attention particulière lors de la transposition interne de la politique salariale pour les cadres au niveau de l'entreprise, à veiller sur l'écart minimal entre la rémunération de cadre et l'échelle barémique sous-jacente la plus haute, applicable aux employés, ceci en début de la carrière ainsi que pour les années d'expérience suivantes.

Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente convention collective de travail concernant les articles pertinents en matière de pouvoir d'achat de la convention collective de travail employés vers les travailleurs occupant une fonction cadre (c'est-à-dire une fonction non présente dans la classification des fonctions pour employés) prenant en considération les exigences spécifiques à ces fonctions et aux systèmes existants, et sans renoncer aux accords existant pour cette catégorie au niveau de l'entreprise.

Article 8 - Date des augmentations annuelles :

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

Article 9 - Remplacement dans une fonction supérieure

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

SECTION V. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 10

§ 1 - Pour les travailleurs de toutes les catégories en service au moment de la signature de cette convention collective de travail, le nombre d'années d'expérience professionnelle est exprimé en années complètes. Pour ces travailleurs, les années passées qui sont prises en considération sont égales aux nombres d'années qui dans les barèmes basés sur l'expérience correspondent au montant du salaire qui aurait été d'application pour eux au 1er janvier 2009 si la précédente réglementation sectorielle relative aux barèmes à l'âge s'était poursuivie sans interruption.

§ 2 - Les augmentations barémiques suivantes seront attribuées 12 mois après la dernière augmentation barémique.

§ 3 - Le lancement de la nouvelle échelle salariale ne peut pas mener à une diminution du salaire effectif du travailleur, en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle salariale.

CHAPITRE III. PRIME DE RAFFINAGE

Article 11

§ 1 - Uniquement pour les employés techniques et les employés dans les services d'entretien, il a été instauré une prime horaire indexée (nommée prime de raffinage I).

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

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

Ce règlement ne vaudra pas pour :

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

§ 2 - Au 1er janvier 2025, la prime de raffinage I est de 0,8724 EUR l'heure (indice pivot 130,59).

§ 2bis - Au 1er janvier 2026, la prime de raffinage I est de 0,9077 EUR l'heure (indice pivot 100,21).

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- du treizième/quatorzième mois;
- des primes d'équipes;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Des primes qui découlent d'un accord d'entreprise dans lequel la prime de raffinage est incluse dans un calcul conforme à l'accord sectoriel pour ouvriers, seront également incluses pour les employés.

Article 11 bis

§ 1 - Il est octroyé une prime indexée (nommée prime de raffinage II) à tous les employés des UTE Raffinerie de pétrole brut et dont la fonction n'est pas reprise dans la classification des fonctions (c'est-à-dire à l'exclusion des cadres et de la direction).

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- du treizième/quatorzième mois;
- des primes d'équipes;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Des primes qui découlent d'un accord d'entreprise dans lequel la prime de raffinage est incluse dans un calcul conforme à l'accord sectoriel pour ouvriers, seront également incluses pour les employés.

§ 2 - Au 1er janvier 2025, la prime de raffinage II est de 0,3305 EUR l'heure (indice pivot 130,59).

§ 2bis - Au 1er janvier 2026, la prime de raffinage II est de 0,3438 EUR l'heure (indice pivot 100,21).

CHAPITRE IV. DURÉE

Article 12

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2025 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2026.

ANNEXE 1ÈRE : BARÈMES D'EXPÉRIENCE 13X ET 14X AU 1ER JANVIER 2025.

Annexe 1ère à la convention collective de travail du 9 mars 2026, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, relative aux barèmes basés sur l'expérience

Barêmes du personel employé applicables au1er janvier 2025 et valables pour la tranche

128,03 130,59 133,20

PAYABLES 13 FOIS PAR AN

EXPERIENCE	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4A	CAT. 4B	CAT. 4B +5 %
0	3.268,56	3.329,04				
1	3.278,40	3.338,86				
2	3.288,30	3.348,72	3.498,23			
3	3.298,26	3.358,61	3.508,15	3.663,44	3.915,46	4.111,23
4	3.343,82	3.410,63	3.568,90	3.732,24	3.991,27	4.190,83
5	3.389,45	3.461,44	3.629,19	3.802,11	4.068,65	4.272,08
6	3.437,03	3.513,20	3.690,38	3.871,93	4.147,18	4.354,54
7	3.480,94	3.564,12	3.750,92	3.941,77	4.226,24	4.437,55
8	3.526,61	3.615,56	3.812,21	4.012,33	4.307,67	4.523,05
9	3.572,07	3.667,26	3.873,88	4.083,09	4.390,08	4.609,58
10	3.616,83	3.718,50	3.935,98	4.156,43	4.473,69	4.697,37
11	3.662,74	3.770,27	3.997,41	4.229,76	4.557,00	4.784,85
12	3.708,59	3.822,57	4.059,58	4.304,87	4.640,27	4.872,28
13	3.754,03	3.874,14	4.123,71	4.380,06	4.724,79	4.961,03
14	3.799,86	3.926,71	4.187,83	4.457,16	4.809,42	5.049,89
15	3.845,76	3.979,11	4.253,19	4.533,59	4.894,27	5.138,98
16	3.891,57	3.992,70	4.319,83	4.610,69	4.979,73	5.228,72
17	3.937,43	4.007,46	4.382,13	4.687,94	5.064,38	5.317,60
18		4.021,16	4.428,88	4.765,76	5.148,43	5.405,85
19		4.035,60	4.471,31	4.843,96	5.233,65	5.495,33
20		4.050,30	4.514,75	4.898,04	5.293,32	5.557,99
21		4.065,65	4.557,98	4.950,30	5.353,70	5.621,39
22		4.081,02	4.600,97	5.003,16	5.414,16	5.684,87
23		4.095,95	4.643,95	5.056,41	5.474,01	5.747,71
24		4.111,12	4.687,55	5.109,60	5.534,27	5.810,98
25		4.169,55	4.731,60	5.162,25	5.595,29	5.875,05
26		4.228,70	4.774,98	5.215,61	5.655,10	5.937,86
27		4.244,23	4.818,72	5.269,01	5.714,98	6.000,73
28		4.261,19	4.862,87	5.322,12	5.776,18	6.064,99
29		4.276,72	4.906,56	5.375,69	5.835,72	6.127,51
30		4.293,44	4.949,90	5.421,15	5.888,12	6.182,53
31		4.310,37	4.981,47	5.467,97	5.940,15	6.237,16
32		4.327,49	5.012,52	5.512,04	5.992,38	6.292,00
33		4.344,66	5.043,78	5.557,91	6.044,93	6.347,18
34		4.361,51	5.075,12	5.603,53	6.096,81	6.401,65
35		4.378,40	5.105,88	5.638,83	6.135,63	6.442,41
36		4.395,26	5.136,37	5.674,04	6.173,82	6.482,51
37		4.412,14	5.166,92	5.709,46	6.212,69	6.523,32
38		4.428,97	5.197,40	5.744,66	6.251,07	6.563,62
39		4.445,87	5.227,98	5.779,87	6.289,83	6.604,32

Barêmes du personel employé applicables au 1er janvier 2025 et valables pour la tranche
128,03 130,59 133,20

PAYABLES 13 FOIS PAR AN

EXPERIENCE	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4A	CAT. 4B	CAT. 4B +5 %
0	3.035,09	3.091,25				
1	3.044,23	3.100,37				
2	3.053,42	3.109,53	3.248,36			
3	3.062,67	3.118,71	3.257,57	3.401,77	3.635,78	3.817,57
4	3.104,98	3.167,01	3.313,98	3.465,65	3.706,18	3.891,49
5	3.147,35	3.214,19	3.369,96	3.530,53	3.778,03	3.966,93
6	3.191,53	3.262,26	3.426,78	3.595,36	3.850,95	4.043,50
7	3.232,30	3.309,54	3.483,00	3.660,22	3.924,37	4.120,59
8	3.274,71	3.357,31	3.539,91	3.725,74	3.999,98	4.199,98
9	3.316,92	3.405,31	3.597,17	3.791,44	4.076,50	4.280,33
10	3.358,49	3.452,89	3.654,84	3.859,54	4.154,14	4.361,85
11	3.401,12	3.500,97	3.711,88	3.927,63	4.231,50	4.443,08
12	3.443,69	3.549,53	3.769,61	3.997,38	4.308,82	4.524,26
13	3.485,89	3.597,42	3.829,16	4.067,20	4.387,31	4.606,68
14	3.528,44	3.646,23	3.888,70	4.138,79	4.465,89	4.689,18
15	3.571,06	3.694,89	3.949,39	4.209,76	4.544,68	4.771,91
16	3.613,60	3.707,51	4.011,27	4.281,36	4.624,04	4.855,24
17	3.656,19	3.721,21	4.069,12	4.353,09	4.702,64	4.937,77
18		3.733,93	4.112,53	4.425,35	4.780,69	5.019,72
19		3.747,34	4.151,93	4.497,96	4.859,82	5.102,81
20		3.760,99	4.192,27	4.548,18	4.915,23	5.160,99
21		3.775,25	4.232,41	4.596,71	4.971,29	5.219,85
22		3.789,52	4.272,33	4.645,79	5.027,43	5.278,80
23		3.803,38	4.312,24	4.695,24	5.083,01	5.337,16
24		3.817,47	4.352,73	4.744,63	5.138,97	5.395,92
25		3.871,73	4.393,63	4.793,52	5.195,63	5.455,41
26		3.926,65	4.433,91	4.843,07	5.251,16	5.513,72
27		3.941,07	4.474,53	4.892,65	5.306,77	5.572,11
28		3.956,82	4.515,52	4.941,97	5.363,60	5.631,78
29		3.971,24	4.556,09	4.991,71	5.418,88	5.689,82
30		3.986,77	4.596,34	5.033,93	5.467,54	5.740,92
31		4.002,49	4.625,65	5.077,40	5.515,85	5.791,64
32		4.018,38	4.654,48	5.118,32	5.564,35	5.842,57
33		4.034,33	4.683,51	5.160,92	5.613,15	5.893,81
34		4.049,97	4.712,61	5.203,28	5.661,32	5.944,39
35		4.065,66	4.741,17	5.236,06	5.697,37	5.982,24
36		4.081,31	4.769,49	5.268,75	5.732,83	6.019,47
37		4.096,99	4.797,85	5.301,64	5.768,93	6.057,38
38		4.112,62	4.826,16	5.334,33	5.804,57	6.094,80
39		4.128,31	4.854,55	5.367,02	5.840,56	6.132,59

ANNEXE 2: BARÈMES D'EXPÉRIENCE 13X ET 14X AU 1ER JANVIER 2026.

Annexe 2 à la convention collective de travail du 9 mars 2026, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, relative aux barèmes basés sur l'expérience

Barêmes du personel employé applicables à partir du 1er janvier 2026 et valables pour la tranche

98,25 100,21 102,22

PAYABLES 13 FOIS PAR AN

EXPERIENCE	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4A	CAT. 4B	CAT. 4B +5 %
0	3.400,61	3.463,53				
1	3.410,85	3.473,75				
2	3.421,15	3.484,00	3.639,55			
3	3.431,51	3.494,30	3.649,88	3.811,44	4.073,65	4.277,33
4	3.478,91	3.548,42	3.713,09	3.883,02	4.152,52	4.360,15
5	3.526,38	3.601,28	3.775,81	3.955,71	4.233,02	4.444,67
6	3.575,89	3.655,13	3.839,47	4.028,36	4.314,72	4.530,46
7	3.621,57	3.708,11	3.902,46	4.101,02	4.396,98	4.616,83
8	3.669,08	3.761,63	3.966,22	4.174,43	4.481,70	4.705,79
9	3.716,38	3.815,42	4.030,39	4.248,05	4.567,44	4.795,81
10	3.762,95	3.868,73	4.094,99	4.324,35	4.654,42	4.887,14
11	3.810,71	3.922,59	4.158,91	4.400,65	4.741,10	4.978,16
12	3.858,42	3.977,00	4.223,59	4.478,79	4.827,74	5.069,13
13	3.905,69	4.030,65	4.290,30	4.557,01	4.915,68	5.161,46
14	3.953,38	4.085,34	4.357,02	4.637,23	5.003,72	5.253,91
15	4.001,13	4.139,86	4.425,02	4.716,75	5.092,00	5.346,60
16	4.048,79	4.154,00	4.494,35	4.796,96	5.180,91	5.439,96
17	4.096,50	4.169,36	4.559,17	4.877,33	5.268,98	5.532,43
18		4.183,61	4.607,81	4.958,30	5.356,43	5.624,25
19		4.198,64	4.651,95	5.039,66	5.445,09	5.717,34
20		4.213,94	4.697,15	5.095,92	5.507,17	5.782,53
21		4.229,90	4.742,12	5.150,30	5.569,99	5.848,49
22		4.245,89	4.786,85	5.205,28	5.632,89	5.914,53
23		4.261,43	4.831,57	5.260,69	5.695,16	5.979,92
24		4.277,21	4.876,93	5.316,03	5.757,86	6.045,75
25		4.338,00	4.922,75	5.370,81	5.821,34	6.112,41
26		4.399,54	4.967,89	5.426,32	5.883,56	6.177,74
27		4.415,69	5.013,39	5.481,88	5.945,87	6.243,16
28		4.433,34	5.059,33	5.537,13	6.009,53	6.310,01
29		4.449,50	5.104,78	5.592,86	6.071,48	6.375,05
30		4.466,90	5.149,88	5.640,16	6.126,00	6.432,30
31		4.484,51	5.182,72	5.688,88	6.180,13	6.489,14
32		4.502,32	5.215,03	5.734,73	6.234,47	6.546,19
33		4.520,18	5.247,55	5.782,45	6.289,15	6.603,61
34		4.537,71	5.280,15	5.829,91	6.343,13	6.660,29
35		4.555,29	5.312,16	5.866,64	6.383,51	6.702,69
36		4.572,83	5.343,88	5.903,27	6.423,25	6.744,41
37		4.590,39	5.375,67	5.940,12	6.463,68	6.786,86
38		4.607,90	5.407,38	5.976,74	6.503,61	6.828,79
39		4.625,49	5.439,19	6.013,38	6.543,94	6.871,14

1.2.3 Régime de chômage avec complément d'entreprise pour raisons médicales

CTT du 9 mars 2026

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Par travailleurs on entend ci-après les employés de sexe masculin et de sexe féminin. Egalement utilisés dans ce sens est le terme 'travailleurs'

CHAPITRE II. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Article 2

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 (convention collective de travail n° 177 du 21 octobre 2025 du Conseil national du Travail).

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6 - Longue carrière

§ 1 - En cas de passage d'un régime de crédit-temps/emploi de fin de carrière à la prépension à temps plein, une seule exception est faite à l'application généralement valable au prorata en cas de travail à temps partiel, à savoir : le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur sera fait sur une base fictive à temps plein, ainsi que l'ONEM l'applique aussi lors de son calcul des indemnités de chômage et ainsi qu'antérieurement recommandé par le Conseil national du Travail.

§ 2 - L'employé sera assuré de 70 p.c. de la différence entre le salaire net théorique de référence (plafonné) et l'intervention chômage garantie sur une base supplétive pour les entreprises qui n'ont pas d'accords d'entreprise.

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

CHAPITRE III. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 10

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2026 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2027.

1.3 Commun à tous

NDLR. Cette sous-section est commune à tous les travailleurs. Le champ d'application mentionné dans les premiers articles réfère à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut de travailleur ou d'employé.

1.3.1 Absence sans motif

CCT du 9 mars 2026

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

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

CHAPITRE II. ABSENCE SANS MOTIF

Article 2
La présente convention collective de travail a pour objectif d'instaurer un droit à une absence non motivée à temps plein, à mi-temps ou d'1/5ème pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel. Ce droit doit être vu dans la prolongation du système du crédit-temps sans motif, qui n'existe plus à ce jour, comme anciennement repris dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil national du Travail.
Ce droit n'ouvre pas de droits à un salaire ou à une indemnité pour la période pendant laquelle le travailleur est absent.

Article 3
Les travailleurs visés à l'article 1er ont un droit à une absence sans motif à temps plein, à mi-temps ou d'1/5ème, pour une durée maximum de 12 mois de suspension complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière prestée auprès d'une ou plusieurs entreprises ressortissant au secteur pétrolier :

1) soit en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9;
2) soit en réduisant pendant 24 mois à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9;

3) soit en réduisant pendant 60 mois leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9;

4) soit en combinant les systèmes susdits jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois, dans laquelle un mois d'interruption à temps plein équivaut à 2 mois de diminution de carrière à mi-temps ou à 5 mois de diminution de carrière d'1/5ème.

Article 4

§ 1 - Sont assimilés à une occupation, pour le calcul des 12 mois d'occupation dans l'entreprise :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 30bis, 30ter, 30quater, 31, 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est toutefois limitée aux périodes couvertes par le salaire garanti :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 23, § 1er de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise;
- les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif.

§ 2 -

1° Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 mois, les périodes de suspension du contrat de travail ou de diminution des prestations de travail prévues en application de tous les systèmes de crédit-temps.

2° Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 mois, les périodes de suspension du contrat de travail en raison du congé sans solde ou de grève et de lock-out.

3° En outre, n'est pas prise en compte pour le calcul des 12 mois, la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période de 5 mois est prolongée de 6 mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

§ 3 - Ces périodes d'absence sous forme de suspension ou de réduction des prestations de travail doivent être prises par période minimale de 3 mois lorsqu'il s'agit d'une suspension à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps, et par période minimale de 6 mois lorsqu'il s'agit d'une diminution des prestations d'1/5ème.

Par dérogation, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

Article 5

L'exercice des droits à une absence est subordonné à la limite des 8 p.c. comme déterminée de manière sectorielle dans la convention collective de travail crédit-temps.

Article 6

§ 1 - Pour bénéficier du droit, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

1) avoir été lié par contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9;
2) compter une carrière de 5 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9.

§ 2 - Pour le calcul de la carrière de 5 ans comme salarié, sont prises en compte les journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération.

Sont assimilées à des journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension complète des prestations de travail pour un crédit-temps ou une absence sans motif selon cette convention collective de travail :

1) les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation sur l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, sur l'assurance chômage, sur les vacances annuelles et sur la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs;
2) les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles du secteur chômage;
3) les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;
4) les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;
5) les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail;
6) les jours de grève ou de lock-out;
7) les jours de carence prévus par la législation sur l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;
8) les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le "Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction";
9) les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social;
10) les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile;
11) les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée;
12) les journées couvertes par une indemnité en compensation du licenciement.

Article 7 - L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'absence.

Les règlements existants en matière d'assurance groupe et de plan de pension restent en vigueur, tenant compte de la suspension complète ou partielle des prestations. D'autres avantages extra-légaux restent maintenus, conformément aux règles légales et au niveau de l'entreprise, tenant compte de la suspension complète ou partielle des prestations. Le droit à l'absence n'ouvre aucun droit supplémentaire par rapport à l'employeur.

Article 8

En cas d'absence partielle, les conditions salariales et règles internes à l'entreprise seront appliquées au prorata.

Article 9

§ 1 - Le travailleur qui souhaite exercer le droit en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

1) 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs;
2) 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

Le délai de 3 et 6 mois est un délai fixe. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.

§ 2 - Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du § 1er est le nombre de travailleurs occupés au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.

§ 3 - L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit :

1) la proposition faite par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit;
2) la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit;
3) la mention que le travailleur a recours l'absence sans motif comme prévue dans cette convention collective de travail;
4) les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé dans l'entreprise lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier;
5) la mention des périodes d'absence non motivée à temps plein, à mi-temps ou d'1/5ème dont le travailleur a déjà joui avant l'avertissement écrit auprès d'une ou plusieurs entreprises ressortissant au secteur pétrolier, ou sa déclaration sur l'honneur qu'il n'a pas encore utilisé son droit.

§ 4 - L'avertissement écrit visé au § 1er se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Article 10

§ 1 - Lorsque le droit à l'absence est exercé :

1) soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue complètement;
2) soit les prestations de travail sont réduites à mi-temps et le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;
3) soit les prestations de travail sont réduites à un 4/5 temps et le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11bis de ladite loi du 3 juillet 1978. Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 2 - Les modalités de l'exercice du droit sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 9.
L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des paintes est d'application.
§ 3 - Les jours où le droit à l'absence est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service. Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.

Article 11

§ 1 - L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit, reporter l'exercice du droit pour cause de transgression de la limite de 8 p.c. susmentionnée, ou pour des raisons internes ou externes impératives. Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.
§ 2 - Le droit prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.
§ 3 - Le report visé au § 1er est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé dans l'entreprise.
§ 4 - L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à 1/5ème d'absence pour des raisons, et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

1) du conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale;
2) en l'absence des organes cités au 1), du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

Article 12

Les règles complémentaires pour l'organisation du droit à l'absence à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent se feront au niveau de l'entreprise pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus.

CHAPITRE III. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 13

La présente convention collective de travail produit ses effets du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026 inclus.

1.3.2 Petit chômage

CCT du 25 janvier 2022

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

CHAPITRE II. PETIT CHÔMAGE

Article 2

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

Motif de l'absence	Durée de l'absence
1) Mariage du travailleur.	Trois jours ouvrables
1b) La signature d'un contrat de vie commune dont le travailleur est partie.	Le jour de l'inscription au registre de la population. En cas de mariage ultérieur entre les mêmes partis, ce jour sera réglé en soustraction des jours en cas de mariage.
2) Mariage de descendants, y compris descendants du conjoint, et ascendants directs, beaux-parents, second époux/se d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du travailleur	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
3) Décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé	Dix jours dont trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours à choisir par le travailleur dans une période d'un an à dater du jour du décès. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
3bis) Décès des parents, beaux-parents, second époux/se d'un des parents du travailleur	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
4) Décès d'un frère, d'une sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents, des petits-enfants, arrière-petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru du travailleur:	
a) au cas où la personne décédée habite chez le travailleur	Deux jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
b) au cas où la personne décédée n'habite pas chez le travailleur	Un jour de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
5) Naissance d'un enfant :	Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui (dans les quatre mois) à dater du jour de l'accouchement. Le droit à dix jours de congé, tel que visé à l'alinéa 1er, est étendu comme suit: 1° à quinze jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2021; 2° à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2023.]3 A défaut d'un travailleur visé à l'alinéa 1er, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance : 1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie; 2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi;

Motif de l'absence	Durée de l'absence
	3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population. Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 3 ont successivement priorité les uns sur les autres. Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents. Le congé ouvert par l'3 alinéa 3 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques. Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants et pendant les jours supplémentaires visés à l'alinéa 2, 1° et 2°, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.
5bis) Adoption d'un enfant	En plus de la Loi du 3 juillet 1978, le travailleur a droit à trois jours de travail

Motif de l'absence	Durée de l'absence
5ter) Co-parentelle et naissance ou adoption	Le co-parent a le droit de s'absenter du travail pendant 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le partenaire de la mère biologique/père reconnaissant la paternité ou du parent adoptif de l'enfant concerné est considéré comme le co-parent pour autant qu'il élève l'enfant comme un parent avec la mère biologique/père reconnaissant la paternité ou le partenaire adoptif. Ces jours sont à choisir dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Le droit revient au partenaire-travailleur qui est marié ou qui cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle le lien de filiation ou l'adoption a été établi au moment de la naissance. Les 3 jours sont à la charge de l'employeur.
5quater) Accouchement de l'épouse	Trois jours de travail normaux
6) Ordination ou entrée au couvent du travailleur, d'un descendant, descendant de l'époux/se, ascendants directs, des beaux-parents second époux/se d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du travailleur. Comme ordination est assimilé la désignation comme ministre d'un des cultes reconnus en Belgique.	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal. Accorder ce jour pour l'ordination du travailleur ne peut se faire qu'une seule fois.
7) Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal
8) Participation d'un enfant du travailleur ou d'un enfant du conjoint du travailleur à la fête de la "jeunesse laïque"	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal
9) Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection	Trois jours de travail normaux
9bis) Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Trois jours de travail normaux
10) Convocation pour des obligations militaires	Trois jours de travail normaux

Motif de l'absence	Durée de l'absence
11) Participation personnelle et obligatoire à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement	Le temps nécessaire
12) Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire
13) Convocation devant le tribunal par suite d'une infraction en qualité de chauffeur au service de l'employeur.	Le temps nécessaire pour au maximum une convocation par procès
14) Convocation chez le médecin ou comparution devant le tribunal afin de régler les conséquences d'un accident du travail en vue de fixer le taux de l'invalidité.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal par accident
15) Convocation à une cour ou un tribunal en qualité de conseiller ou juge social	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal.

Pour l'application du présent article, l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, le petit-enfant, l'arrière-grand père, l'arrière-grand-mère, l'arrière petit-enfant du conjoint du travailleur sont assimilés l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, le petit-enfant, l'arrière-grand père, l'arrière-grand-mère, l'arrière petit-enfant du travailleur.
Chaque fois qu'il il est mentionné l'enfant du travailleur ou de l'enfant de l'époux/se du travailleur, il est compris l'enfant dont la paternité est établie.
L'égalité des droits entre mariés et autres cohabitants est reconnue, à condition que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.
Par "jour de travail normal", on entend : un jour de travail comme déterminé au règlement de travail.
En ce qui concerne la rémunération, il convient de préciser qu'il s'agit de la rémunération des heures fixées conformément au régime d'emploi de la personne concernée.
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 présidents des commissions paritaires 117 et 211 qui, une fois par an, communiqueront aux partenaires sociaux présents à la commission paritaire un aperçu global.
Il convient d'éviter toute nouvelle forme de distinction injustifiée entre les ouvriers et les employés.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets au 25 juillet 2021.
Cette convention remplace la convention collective de travail du 17 octobre 2019, enregistrée sous le n° 211/CO/155376.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.3.3 Prime pour les travailleurs syndiqués

CCT du 27 janvier 2026

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Sont repris sous "travailleurs" : les travailleurs et travailleuses liés par un contrat de travail à un employeur de la commission paritaire.

Article 2

En cas de bonne exécution des accords paritaires conclus au sein de la commission paritaire, une prime sera accordée à la fin de chaque année de la période considérée, exclusivement aux travailleurs syndiqués ayants droit.
On entend par "travailleurs syndiqués" : les travailleurs affiliés à l'une des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 3 – Ayants droit

§1 - Ont droit à la prime :

a. Les travailleurs qui, au cours de l'année de référence (l'année précédant celle du paiement de la prime), sont syndiqués et sous contrat;
b. Les travailleurs en RCC qui ont été syndiqués pendant l'année de référence (l'année précédant celle du paiement de la prime);
c. Les travailleurs syndiqués qui prennent leur pension légale ou leur pension anticipée légale au cours de l'année couverte par la prime ont droit à l'intégralité de la prime;
d. Les travailleurs syndiqués malades ou victimes d'un accident : la période de cette incapacité de travail sera assimilée à du travail effectif. En outre, les travailleurs qui sont malades tout au long de l'année recevront la prime correspondant à cette année, à condition que ces travailleurs, en tant que travailleurs syndiqués, continuent à payer leur cotisation à leur syndicat; en aucun cas ce paiement ne peut être invoqué pour exiger celui d'autres primes ou conditions similaires.

§2 - Pour chaque ayant droit décédé au cours de l'année à laquelle la prime se rapporte, son/sa partenaire a droit à la totalité de la prime prévue pour l'année du décès, pour autant que le travailleur ait été en service au 1er janvier de l'année du décès.

Article 4 – Montant

La prime syndicale est automatiquement adaptée au plafond fixé par le gouvernement pendant la durée de cette convention collective de travail. L'adaptation sera réglée au 1er janvier de l'année qui suit l'adaptation (à titre d'exemple : une augmentation en 2023 signifie que la prime syndicale 2017 sera adaptée dans le règlement de début 2024).

Article 5 – Cotisations destinées à l'octroi de la prime aux travailleurs syndiqués

Afin de disposer des moyens nécessaires au paiement de la prime pour les travailleurs syndiqués, un fonds social dénommé "Fonds social des travailleurs de l'industrie et du commerce du pétrole ASBL" est créé au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole par les organisations syndicales représentées.

Ce fonds social est financé par les cotisations patronales perçues par l'ONSS en vertu de l'article 3, 1° de la convention collective de travail du 15 octobre 2015 "statuts du fonds de sécurité d'existence du secteur du pétrole". Cette cotisation est due par tous les employeurs qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

La cotisation est forfaitaire et s'élève à 25 EUR par trimestre et par travailleur relevant de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole. Pour le 2ème, 3ème et 4ème trimestre 2026, la cotisation forfaitaire est de 24,35 EUR par trimestre par travailleur. Dès le 1er trimestre de 2027, la cotisation est ramenée pour une durée indéterminée à 25 EUR par trimestre par travailleur. Ce montant sert à payer à la fois la prime syndicale (voir article 4) et les frais de fonctionnement du "Fonds social des travailleurs de l'industrie et du commerce du pétrole ASBL".

On entend par "travailleurs" : les ouvriers/ouvrières et employé(e)s, désignés dans la DmfA par le code travailleur 015, 027, 035, 439, 487 ou 495.

La cotisation forfaitaire n'est pas proratisée. Elle est due dès qu'il y a au moins un jour de prestation pour le travailleur dans la DmfA du trimestre concerné.

Le montant forfaitaire évoluera annuellement en fonction :

- Des adaptations de la prime syndicale par le gouvernement conformément à l'article 4;
- De l'évolution des frais de fonctionnement du fonds social :
  - sur la base de l'évolution annuelle de l'indice lissé santé du mois de juin de l'année concernée, avec effet au 1er janvier de l'année suivant l'année concernée (première adaptation au 1er janvier 2026);
  - et sur la base de l'évolution salariale convenue entre les interlocuteurs interprofessionnels dans le cadre des négociations bisannuelles de l'AIP;
  - les besoins financiers (frais de paiement et de gestion des primes syndicales) du "Fonds social des travailleurs de l'industrie et du commerce du pétrole ASBL".

Le solde entre la somme des montants perçus par l'ONSS et la somme des primes syndicales payées augmentée des coûts pour une année donnée est conservé par le fonds social pour constituer une marge de sécurité.

Sur la base des données mentionnées aux articles 4 et 5, l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) est chargé de la perception auprès des employeurs du montant nécessaire au paiement de la prime syndicale et au remboursement des frais administratifs. L'ONSS transfère à son tour ce montant sur le compte bancaire BE15 0014 6216 1630 du "Fonds social des travailleurs de l'industrie et du commerce du pétrole ASBL" géré par les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Le montant à percevoir sera communiqué à l'Office National de Sécurité Sociale au plus tard fin janvier de telle sorte que l'augmentation entrera en vigueur au début du deuxième trimestre de la même année.

Les données obtenues par le fonds de sécurité d'existence de l'industrie du pétrole pour l'application de cette convention collective de travail et récupérées par l'intermédiaire de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale sont transmises à l'organisme de perception visé à l'article 6.

Article 6 – Octroi d'avantage social

Le fonds de sécurité d'existence de l'industrie du pétrole charge l'association sans but lucratif "Fonds social des travailleurs de l'industrie et du commerce du pétrole ASBL" du paiement de l'avantage.
Le fonds social communique annuellement au FSE :

- la somme des primes syndicales payées;
- la somme des frais de fonctionnement;
- la situation de la marge de sécurité.

Article 7 – Dispositions administratives

§1 - Le "Fonds social des travailleurs de l'industrie et du commerce du pétrole ASBL" est chargé de produire et d'envoyer les documents relatifs à l'avantage social dont bénéficient les travailleurs. Ce fonds social est également chargé de délivrer des duplicatas aux travailleurs.
§ 2 - Les organisations syndicales informent les travailleurs en RCC de leur droit à l'avantage social.

Article 8 – Paiement des primes syndicales

§1 - Le paiement des primes syndicales commence le 1er avril suivant l'année de référence. Chaque organisation syndicale effectue les paiements à sa propre guise.
§2 - Le "Fonds social des travailleurs de l'industrie et du commerce du pétrole ASBL" répartit les cotisations reçues entre les organisations syndicales reconnues par la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, sur la base du nombre de travailleurs syndiqués de l'exercice précédent.
§3 - L'avantage social peut être versé rétroactivement jusqu'à 5 ans. Par exemple, dans le cadre du paiement de la prime syndicale 2025 en 2026, la rétroactivité est possible pour les primes syndicales 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024..

Article 9 – Durée

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er avril 2026.
Cette convention remplace la cct du 31 janvier 2025 avec le numéro d'enregistrement 192001/CO/211.
Elle peut être résiliée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole. Le délai de trois mois commence à courir à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée au président. Le cachet de la poste fait foi.
Cette convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire est demandée par arrêté royal.

1.3.4 le passage définitif du travail en équipes en travail de jour

CCT du 3 juillet 2023

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

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

CHAPITRE II. PASSAGE DÉFINITIF DU TRAVAIL EN ÉQUIPES EN TRAVAIL DE JOUR

Article 2
§ 1 - Aux travailleurs qui passent définitivement du régime d'équipes en régime de jour, une indemnité forfaitaire est accordée dans les conditions suivantes :

1° en cas de
a) ou bien, réorganisation du service imputable à l'employeur
b) ou bien, accord de l'employeur pour le passage vers un régime de jour en cas d'incapacité définitive pour des raisons médicales pour le travail convenu ;

2° elle est seulement valable pour les travailleurs ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes :
a) soit en trois équipes successives à feu continu ;
b) soit en deux équipes de façon non discontinue, c'est-à-dire de façon ininterrompue pendant toute l'année.

Cette indemnité forfaitaire est allouée, en une fois, au moment du passage du régime d'équipes en régime de jour et comprend les primes d'équipes dont le travailleur aurait normalement bénéficié au cours des 14 mois précédents.
D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise restent maintenus.
§ 2 - Le travailleur âgé de 50 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 20 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1er de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, , il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les 6 mois précédents.

§ 3 - Le travailleur âgé de 53 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle de 15 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1er de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les 10 mois précédents.
§ 4 - Le travailleur âgé de 56 ans peut, après 10 ans ininterrompus de travail en équipes, introduire une demande visant à obtenir un travail de jour. Si l'employeur y accède, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipes dont le travailleur a bénéficié au cours des 14 mois précédents.
§ 5 - Le travailleur âgé d'au moins 59 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1er de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 22 mois.
§ 6 - Le travailleur âgé d'au moins 62 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1er de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes.
Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 26 mois.
§ 7 - Recommandation aux entreprises d'apporter une attention spécifique et de prendre des mesures pour ces travailleurs qui pour des raisons de santé sont dans l'impossibilité de prester la nuit dans le système d'équipe.

Article 3

Les parties recommandent aux entreprises de laisser autant que possible la possibilité aux travailleurs de 50 ans ou plus, qui ont plus de 20 ans d'ancienneté en équipe de nuit, de passer du travail en équipe au travail de jour.
Étant donné que les possibilités de transfert sont spécifiques à chaque entreprise, ce sujet sera discuté au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2023.
Cette convention remplace :

- la convention collective de travail du 17 octobre 2019, enregistrée sous le n° 211/CO/155378, à la date de son entrée en vigueur, ainsi que la convention collective de travail du 19 octobre 2019, enregistrée sous le n°117/CO/155196, telle que reprise par la CP 211 par la convention collective de transfert du 3 avril 2023 (n° 179370/CO/211), à la date de son entrée en vigueur.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.3.5 La transition énergétique

CCT du 9 mars 2026

Dans le cadre du protocole entre les partenaires sociaux sectoriels pour la période 2023-2024, il existe des ententes sur une consultation au niveau de la commission paritaire entre ces partenaires sociaux concernant la transition énergétique et le rôle qu'ils souhaitent jouer.
Il existe également un rôle au niveau de l'entreprise, qui se traduit par cette convention collective.

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

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

CHAPITRE II. TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET CONCERTATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 2
Sur base semestrielle, le président du conseil d'entreprise fera rapport à ce conseil d'entreprise sur les perspectives dans le cadre de la transition énergétique, en ce qui concerne l'impact potentiel et les perspectives possibles en termes sociaux, économiques et financiers au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 3
La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2025 et se termine le 31er décembre 2026.

1.3.6 Introduction chèques-repas

1.3.6.1 Base

CCT du 9 mars 2026

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION GÉNÉRAL

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et aux

- ouvriers et
- employés dans la classification des fonctions, les travailleurs dans ce texte.

Cette convention collective de travail ne vaut pas pour les travailleurs dont le contrat de travail est terminé avant le 1er avril 2026.

CHAPITRE II. POUR LES ENTREPRISES ATTRIBUANT DES CHÈQUES-REPAS AU 1ER JANVIER 2026

Article 2

A partir du 1er janvier 2026, aux travailleurs bénéficiant des chèques-repas, la contribution patronale est augmentée de 2 euros.

CHAPITRE III. POUR LES ENTREPRISES N'ATTRIBUANT PAS DES CHÈQUES-REPAS ET SANS RESTAURANT D'ENTREPRISE

Article 3

A partir du 1er janvier 2026 est octroyé aux travailleurs un net équivalent à l'article 2, ou bien l'employeur introduit des chèque-repas avec une cotisation patronale de 2 euros et une cotisation du travailleur de 1,09 euros, en tenant compte de la loi 'sur la norme salariale'

CHAPITRE IV. POUR LES ENTREPRISES N'ATTRIBUANT PAS DES

CHÈQUES-REPAS ET AYANT UN RESTAURANT D'ENTREPRISE

Article 4

Un accord doit être trouvé au niveau de l'entreprise sur l'octroi d'un équivalent net ou l'introduction d'un chèque-repas avec une cotisation patronale de (deux) 2 euros et une cotisation du travailleur de 1,09 euros, en tenant compte de la loi sur la norme salariale.

CHAPITRE V. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail est à durée indéterminée et produit ses effets le 1er janvier 2026. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

1.3.7 Constitution d'ancienneté de service

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1
La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole. Par employé et travailleur est entendu l'employé du sexe masculin ou féminin.

CHAPITRE II. CONSTITUTION ANCIENNETÉ DE SERVICE

Article 2
Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur, entré en vigueur depuis le 1er janvier 2007, a été précédée par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur, l'ancienneté sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise du fait du contrat à durée déterminée.

Article 3
Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur est précédée immédiatement sans interruption par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur pour une fonction similaire, une période d'essai dans l'accord de durée indéterminée ne sera pas incluse, ceci dans la mesure où l'accord de durée déterminée a une durée égale à la période d'essai maximale comme légalement permise pour le statut du travailleur concerné.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4
La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2015.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.3.8 Augmentation du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération

CCT du 16 avril 2014 modifiant la CCT du 12 décembre 2005

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.
Par "employés" on entend : ci-après les employés de sexe masculin et de sexe féminin.

CHAPITRE II. MODIFICATION

Les parties conviennent de modifier la CCT du 28 septembre 2005 susmentionnée comme tel : :

Article 2

En application de l'article 26bis, § 1 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 et conformément aux dispositions de l'article 1,2ème de l'arrêté royal du 19 septembre 2005, la limite de 65 heures dépassant la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence est portée à 130 heures.
Ceci concerne les heures supplémentaires basées sur les articles 25 et 26,§1, 3ème de cette même loi.

Article 3

En application de l'article 26bis, § 2bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 et conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 19 septembre 2005 déterminant la procédure de négociation augmentant le

quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en application de l'article 26bis, § 2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles il peut être renoncé à la récupération est augmenté à 66 heures pour les travailleurs visés à l'article 1er. Il s'agit uniquement des heures supplémentaires fondées sur les articles 25 et 26, § 1, 3 de ladite loi.

Article 4

En application de l'article 26bis, § 1de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence est prolongée à 12 mois.

Convention collective de travail du 12 décembre 2005 modifiant la Convention collective de travail du 28 septembre 2005, conclue en Commission paritaire pour employés de l' industrie et du commerce du pétrole, augmentant le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération

Article 5

Ces dispositions ne portent pas atteinte aux accords existant au niveau des entreprises. Ainsi, les accords existants pour ce qui concerne la récupération du sursalaire au-dessus de 66 heures jusquà 130 heures, restent applicables. Les parties recommandent néanmoins de mettre les accords d'entreprises en lignes avec les dispositions de cet accord.

CHAPITRE III. VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er octobre 2005 et est de duréz indéterminée. Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois et par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire et à chacune des parties signataires.

1.3.9 Indemnité complémentaire en cas de licenciement

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole. Par employé et travailleur est entendu l'employé du sexe masculin ou féminin.

CHAPITRE II. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT

Article 2

Une indemnité complémentaire est octroyée en cas de licenciement par l'employeur. Cette indemnité consiste toujours en l'octroi d'une somme d'argent.

Article 3

Cette indemnité complémentaire est déterminée de la manière suivante :

- l'indemnité complémentaire est fonction de l'ancienneté acquise du travailleur, comme définie dans le tableau suivant (colonne A)
- la somme du préavis légal et de l'indemnité complémentaire ne peut être supérieure aux droits maximaux (colonne B)
- si cette somme est supérieure aux droits maximaux, l'indemnité complémentaire sera diminuée à due concurrence.

Ancienneté années	Préavis légal	Indemnité complémentaire en mois sauf déterminé autrement (A)	Droits maximaux en mois, sauf déterminé autrement (B)
< 12 mois		0	
< 15 mois		1 semaine	9 semaines
< 18 mois		1 semaine	10 semaines
< 21 mois		1 semaine	11 semaines
< 24 mois		1 semaine	12 semaines
2		1 semaine	13 semaines
3		1.0	4.0
4		2.0	5.0
5		3.9	8.0
6		3.6	8.4
7		3.3	8.8
8		3.0	9.2
9		2.7	9.6
10		5.4	13.0
11		5.3	13.6
12		5.2	14.2
13		5.1	14.8
14		5.0	15.4
15		9.9	21.0
16		9.8	21.6
17		9.7	22.2
18		9.7	22.8
19	Défini par la loi	9.5	23.4
20		12.1	26.4
21		11.9	26.4
22		11.6	26.4
23		12.2	26.8
24		12.2	27.4
25		14.3	31.0
26		14.8	31.6
27		15.2	32.2
28		15.7	32.8
29		16.2	33.4
30		18.2	37.0
31		18.7	37.6
32		19.2	38.2
33		19.7	38.8
34		20.1	39.4
35		22.1	43.0
36		22.6	43.6
37		23.1	44.2
38		23.6	44.8
39		24.1	45.4
40		26.1	49.0

Cas d'exclusion

- Faute grave
- Mise à la retraite à l'âge de la pension légale ou prématurément
- Régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 4 - Imputabilité

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

Article 5 - Clause de réserve

En cas d'augmentation des préavis légaux à l'avenir, les indemnités complémentaires (colonne A), en cas de préavis donné par l'employeur, seront diminuées à due concurrence afin de maintenir globalement les mêmes droits maximaux que la somme des préavis légaux actuellement en vigueur et des indemnités complémentaires (colonne B).

Article 6 - Conversion semaines / mois

Pour la conversion de mois en semaines (et inversement), il sera tenu compte d'un facteur de conversion de 4,33 (1 mois = 4,33 semaines)

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2015.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.3.10 Responsabilité sociétale d'entreprise

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole. Par employé et travailleur est entendu l'employé du sexe masculin ou féminin.

CHAPITRE II. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Article 2

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

Article 3

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

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2015.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.3.11 Crédit-temps et emplois de fin de carrière

CCT du 9 mars 2026

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Par travailleurs, on entend çi-après les ouvriers et les employés de sexe masculin et de sexe féminin.

CHAPITRE II - CRÉDIT TEMPS

Article 2
Le crédit-temps se prend sur une base volontaire.

Article 3
La convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein Conseil national du travail est d'application avec les modalités spécifiques suivantes :

a) l'exercice des droits visés à prendre un crédit-temps n'est pas subordonné à l'accord de l'employeur qui occupe 10 travailleurs ou moins, à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à la convention collective de travail n° 103.
b) La limite est relevée à 8 % dont le dernier 1% est réservé exclusivement au crédit temps pour les travailleurs de 50 ans et plus (avec octroi à au moins un travailleur de 50 ans et plus qui a fait la demande). Pour les autres aspects les modalités de l'entreprise sont d'application.

Article 4
Les parties signataires déclarent que les travailleurs tombant dans le champ d'application de la commission paritaire peuvent faire appel, sous réserve de conformité aux conditions, aux primes d'encouragement régionales dans le cadre :

- du crédit-soins
- du crédit de formation
- entreprise en difficulté ou en restructuration.

Article 5

Maintien des règlements organisationnels existants au niveau des entreprises en matière d'interruption de carrière et d'autres régimes (pour autant qu'il n'y ait pas conflit avec la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail et les modalités de la présente convention collective de travail). Les engagements existants pour les remplaçants actuels en cas d'interruption de carrière et de temps partiel sont respectés.

Article 6

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière/crédit-temps.
Les règlements existants en matière d'assurance groupe et de plan de pension restent en vigueur.
D'autre avantages extra-légaux restent maintenus, conformément aux règles légales et au niveau de l'entreprise.

Article 7

§ 1 - En cas d'interruption de carrière/crédit temps partiel(le) les conditions salariales seront appliquées pro rata.

§ 2 - En cas de passage d'un régime de crédit-temps/ emplois de fin de carrière à la prépension à temps plein, une seule exception est faite à l'application généralement valable au prorata en cas de travail à temps partiel pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur, à savoir :
Le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur sera fait sur une base fictive à temps plein, ainsi que l'ONEM l'applique aussi lors de son calcul des indemnités de chômage et ainsi qu'antérieurement recommandé par le Conseil National du Travail.

Article 8

Les règles pour l' organisation du droit de diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent se fera au niveau de l'entreprise pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.

Article 9

Les systèmes de crédit-temps de la CCT n ° 103 d'application au 1er janvier 2017 demeurent pleinement applicables.
Au sein du secteur sont ajoutés en sus des règles générales sur les systèmes de crédit-temps et des congés thématiques :

- crédit-temps avec motif (36 mois pour suivre une formation ou 51 mois pour les autres cas, ensemble pour un maximum de 51 mois): possibilité de prendre un régime 1/5, mi-temps ou temps plein
- conformément à l'article 4, § 9 de la CCT n° 103, les travailleurs habituellement occupés dans un régime de travail non réparti sur cinq jours ou plus peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème, en application des §§ 1 et 2 du même article 4, à condition d'avoir été occupés à temps plein pendant les 12 mois précédant la notification écrite effectuée conformément à l'article 12 de la CCT n° 103.

Article 9bis

En application de la CCT nr. 179 du Conseil National du Travail, le droit à un emploi de fin de carrière (mi-temps) passe à 55 ans dans les cas suivants :

- soit 35 ans de carrière professionnelle
- soit
  a. avoir travaillé pendant au moins 5 ans dans les 10 dernières années dans un métier lourd
  b. avoir travaillé pendant au moins 7 ans dans les 15 dernières années dans un métier lourd
  c. avoir travaillé au minimum 20 ans dans un régime de travail de nuit

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.

Article 9ter

En application de la CCT nr. 179 du Conseil National du Travail, le droit à un emploi de fin de carrière (1/5e) passe à 55 ans dans les cas suivants :

- soit 35 ans de carrière professionnelle
- soit
  a. avoir travaillé pendant au moins 5 ans dans les 10 dernières années dans un métier lourd
  b. avoir travaillé pendant au moins 7 ans dans les 15 dernières années dans un métier lourd
  c. avoir travaillé au minimum 20 ans dans un régime de travail de nuit

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 III. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EMPLOIS FIN DE CARRIERE

Article 10

§ 1 - À partir du 1er janvier 2026, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5ème avec allocations de l'ONEM, recevra une indemnité complémentaire mensuelle de € 80 brut à charge de l'employeur, si le travailleur répond aux conditions suivantes:

a) pour les travailleurs occupant un emploi (métier lourd' (tel que défini dans la convention collective n° 103 du CNT : avoir atteint l'âge de 55 ans

b) pour les autres travailleurs : avoir atteint l'âge de 60 ans.

§ 2 - Lorsque aucune prestation effective n'a été réalisée pendant une période ininterrompue de douze mois, l'indemnité complémentaire n'est plus due.

CHAPITRE IV. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 11

La présente convention collective de travail
produit ses effets au 1er janvier 2026 et est à durée indéterminée, à l'exception des articles 9bis et 9ter.
Elle remplace la convention collective du 16 décembre 2025 concernant le crédit-temps, enregistrée sous le n° 196885/CO/211, à la date de son entrée en vigueur.
Les articles 9bis et 9ter produisent leurs effets du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus.
Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois, à envoyer par lettre recommandée au président de la CP.

1.3.12 Frais de transport

CCT du17 octobre 2019

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole. Par employé et travailleur, est entendu l'employé du sexe masculin ou féminin.

CHAPITRE II. INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Article 2

Pour tout autre moyen de transport que celui organisé par l'entreprise, des avantages forfaitaires sont instaurés. Ceux-ci visent les déplacements par moyens de transport publics comme les chemins de fer vicinaux, les autobus, les tramways et le train, de même que tout autre moyen de transport privé, quel que soit le moyen de déplacement utilisé (auto, moto, bicyclette, etc.).

Article 3

L'indemnité forfaitaire est octroyée, sans plafond de rémunération, à raison de 100 p.c. de l'"abonnement trajet" de la Société Nationale des Chemins de Fer belges (précédemment "abonnement social ou carte-train").

Les tarifs sont appliqués pour les distances par tranche de 5 km.

Le tarif appliqué dans chaque zone concentrique de 5 km est celui correspondant à la limite supérieure.

Exemples :

de 1 à 5 km, tarif de 5 km ;

de plus de 5 à 10 km, tarif de 10 km ;

de plus de 10 à 15 km, tarif de 15 km ;

de plus de 15 à 20 km, tarif de 20 km ;

de plus de 20 à 25 km, tarif de 25 km ;

de plus de 25 à 30 km, tarif de 30 km ;

de plus de 30 à 35 km, tarif de 35 km ;

de plus de 35 à 40 km, tarif de 40 km ;

de plus de 40 à 45 km, tarif de 45 km ;

de plus de 45 à 50 km, tarif de 50 km ;

de plus de 50 à 55 km, tarif de 55 km ;
de plus de 55 à 60 km, tarif de 60 km ;
de plus de 60 à 65 km, tarif de 65 km ;
de plus de 65 à 70 km, tarif de 70 km ;
de plus de 70 à 75 km, tarif de 75 km ;
de plus de 75 à 80 km, tarif de 80 km ;
de plus de 80 à 85 km, tarif de 85 km ;
de plus de 85 à 90 km, tarif de 90 km ;
de plus de 90 à 95 km, tarif de 95 km ;
de plus de 95 à 100 km, tarif de 100 km ;
de plus de 100 à 105 km, tarif de 105 km ;
de plus de 105 à 110 km, tarif de 110 km ;
de plus de 110 à 115 km, tarif de 115 km ;
de plus de 115 à 120 km, tarif de 120 km ;
de plus de 120 à 125 km, tarif de 125 km ;
de plus de 125 à 130 km, tarif de 130 km ;
de plus de 130 à 135 km, tarif de 135 km ;
de plus de 135 à 140 km, tarif de 140 km ;
de plus de 140 à 145 km, tarif de 145 km ;
de plus de 145 à 350 km, tarif de 350 km .

Article 4

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

a) "le lieu de travail", s'il n'y a pas de transport de l'entreprise ou que le travailleur ne l'utilise pas;
b) "le lieu de ramassage", s'il y a un transport de l'entreprise et que le travailleur l'utilise..

Article 5

En cas de transport combiné en chemin de fer avec d'autres moyens de transport publics ou privés pour le reste du parcours, on applique simplement le régime forfaitaire décrit ci-dessus.

Article 6

EArt. 6 En cas de transport par bicyclette, une indemnité de 0,23 euro/kilomètre est octroyée, plafonnée à une distance maximale de 100 kilomètres (aller-retour) pour autant que le point de départ et d'arrivée de ce déplacement soit le lieu de travail ou le point de ramassage.
Cette indemnité s'ajuste automatiquement à partir du 1er janvier 2016 au plafond fiscal fixé par le gouvernement.
Les vélos électriques appelés 'rapides' pourront bénéficier de cette intervention dès que le cadre réglementaire sera adapté par le gouvernement, et ceci à la date de l'introduction de ce système décrétée par le gouvernement, sans pouvoir se situer avant le 1er janvier 2017.

Pour le reste, le système de zones concentriques comme convenu précédemment sera d'application sans modification.
Dans des circonstances exceptionnelles, à justifier par entreprise, la distance réelle pourrait être prise en compte au lieu du "vol d'oiseau", qui demeure la règle.

Article 7
Sont exclus, les cas où le travailleur :
1) est domicilié à moins d'un kilomètre du lieu de travail;
2) utilise un véhicule de l'entreprise, que ce soit un camion, une camionnette ou une voiture.

Article 8
Au cas où, en vertu de régimes particuliers d'entreprise, certains travailleurs bénéficie¬raient déjà de l'octroi de montants forfaitaires pour frais de déplacement, qu'ils soient horaires, journa¬liers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, ceux-ci doi¬vent être comparés aux régimes forfaitaires décrit ci-dessus.
Le régime considéré le plus favorable a priorité.
En aucun cas, le régime particulier d'entreprise ne peut être cumulé avec le régime de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 9
La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2019.
Cette convention remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2017, enregistrée sous le n° 211/CO/144458.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.3.13 Surveillance de la santé postoccupation

CCT du 25 janvier 2022

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.
Par « employés » on entend : ci-après les employés de sexe masculin et de sexe féminin.
Le terme 'travailleur' est également utilisé dans cette convention et avec un sens identique.

CHAPITRE II. SURVEILLANCE DE LA SANTÉ POSTOCCUPATION

Article 2

§1 - L'ex-employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui, au cours des cinq années précédant la fin de leur carrière chez cet employeur, ont fait l'objet d'une surveillance de sante périodique obligatoire pour les fonctions à risques liées à des activités impliquant des agents physiques, chimiques ou biologiques, puissent continuer à bénéficier d'une surveillance de leur état de santé par les services de médecine du travail après la fin de leur carrière chez 1'employeur.

Cette surveillance est à la discrétion de 1'ex-travailleur . L'ex travailleur a le droit de prendre un rendez-vous annuel avec les services de médecine du travail:
- En cas de RCC : pendant la durée du RCC et jusqu'a 5 ans après la pension
- En cas de pension : jusqu'a 5 ans après la pension
- Jusqu'a 5 ans après le licenciement en cas d'autres licenciements, a 1'exception de licenciement pour motif grave.

Le travailleur est informé de cette possibilité lors de l'entretien de fin de carrière (voir çi-dessous).
Cet examen sera identique à 1'examen périodiques pendant la carrière.
Les frais relatifs à cet examen sont à charge de 1'ex-employeur.
Le service de médecine du travail transmet les résultats de 1'examen au médecin généraliste de l'ex travailleur (avec son accord) afin qu'ils soient inclus dans son dossier médical global.

§2 - Un entretien avec le médecin du travail lors du départ de l'entreprise est proposé, auquel, à la demande du travailleur, le médecin généraliste peut être impliqué afin de favoriser le transfert actif du dossier médical, et pendant lequel les parties sont informées de la surveillance post occupation susmentionnée.

§3 - Lors du passage d'une fonction soumise à la surveillance de santé périodique obligatoire susmentionnée à une fonction qui n'y est pas soumise et moyennant l'accord du travailleur, la surveillance de santé est poursuivie et ce durant maximum 5 ans.

Ces dispositions sont d'application aux travailleurs qui ont au moins 5 ans d'ancienneté chez l'employeur et qui à partir du 1/1/2022 quittent l'entreprise ou accèdent à une fonction sans surveillance de sante périodiques obligatoire.

CHAPITRE III - DURÉE DE VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2022.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.3.14 Flexi-jobs

CCT du 23 juin 2026 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole concernant l'interdiction des flexi-jobs dans le secteur

Article 1 - Champ d'application
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortant de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Par travailleurs, on entend ci-après les ouvriers et les employés de sexe masculin et de sexe féminin.

Article 2 - Opting-out complet
Cette CCT exclut les flexi-jobs des entreprises de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 3 - Disposition dérogatoire
§1 - Par dérogation à l'article 2, le régime des flexi-jobs ne peut être mis en place dans une entreprise qu'à condition qu'un accord annuel écrit y ait été conclu avec l'ensemble de la délégation syndicale.
En l'absence de délégation syndicale, un accord doit être conclu avec les représentants de toutes les organisations syndicales.
§2 - Par dérogation à l'article 2, le régime des flexi-jobs ne peut être mis en place dans une entreprise qu'à condition qu'un accord annuel écrit y ait été conclu avec l'ensemble de la délégation syndicale.
En l'absence de délégation syndicale, un accord doit être conclu avec les représentants de toutes les organisations syndicales.

Article 4 - Durée
Cette CCT est conclue pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2026.
Elle peut être résiliée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Le délai de trois mois commence à courir à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée au président. Le cachet de la poste fait foi.

PARTIE 2

Dispositions collectives et diverses

2.1 Règlement type d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprise

Décision de la CP 25 juin 1954 et du 10 novembre 1954

I. SIÈGE ET COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 1

Le siège du conseil d'entreprise de ..... est établi à ....., n°....., rue .....

Article 2

Le conseil d'entreprise est composé :

1) du chef d'entreprise, qui est de droit membre du conseil ;
2) de X délégués effectifs du chef d'entreprise ;
3) de X délégués effectifs du personnel de l'entreprise.

Le conseil comporte en outre :

1) X délégués suppléants du chef d'entreprise ;
2) X délégués suppléants du personnel de l'entreprise.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité requises par la loi. Ils achèvent le mandat de leur prédécesseur.

En cas d'absence justifiée et prévue d'un délégué effectif du personnel, le premier membre suppléant est convoqué.

II. MISSION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 3

Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

a) De donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.
b) De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :
   1) au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatives à la vie de l'entreprise ;

2) périodiquement, et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par l'Arrêté Royal du 27 novembre 1950.

A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et documents communiqués sont certifiés exacts et complets par un reviseur assermenté agréé par le conseil professionnel compétent ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et de travailleurs salariés.

Le reviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le conseil professionnel compétent.

En attendant la constitution du conseil professionnel du pétrole, il a été convenu de faire appel, s'il échet, au bureau de conciliation avant de soumettre le litige à l'examen du Conseil de Prud'hommes.

c) De donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil Central de l'Economie.

d) D'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise, et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.

Il est entendu que les conseils d'entreprise sont qualifiés pour demander, en toute circonstance, un rapport sur les activités des comités de sécurité et d'hygiène.

e) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs.

f) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle.

g) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel.

h) De gérer toutes les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs.

i) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par ce il faut entendre entre autres, les communications prévues au littéra b. du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges.

j) De remplir selon les modalités et conditions déterminées par l'arrêté du Régent organique des conseils d'entreprise, du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité et d'hygiène.

.

III. DES RÉUNIONS, DES CONVOCATIONS ET DE L'ORDRE DU JOUR

Article 4

Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article premier.
Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 5

Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement le ..... de chaque mois à ..... heures.
En outre, il se réunit chaque fois que le président le juge utile, ou à la demande de la moitié des délégués du personnel ; dans ce dernier cas, la réunion a lieu aux jour et heure indiqués dans la demande. A défaut de cette indication ou en cas d'empêchement, la réunion a lieu dans la huitaine de la demande, aux jour et heure fixés par le président.

Article 6

Sauf décision contraire du conseil, celui-ci se réunit pendant les heures de travail.

Article 7

La convocation, adressée individuellement à chaque membre du conseil, sous pli fermé portant la mention ¨personnelle¨ contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit leur parvenir avec les documents relatifs à l'ordre du jour, six jours au moins avant la réunion. Elle indique éventuellement par qui la réunion a été demandée, et par qui les points à discuter ont été mis à l'ordre du jour.
Le projet du procès-verbal de la séance précédente est communiqué sous forme d'annexe à la convocation aux membres effectifs du conseil d'entreprise, et ce, à titre personnel.
Une copie conforme de la convocation, signée par le président et le secrétaire, est affichée dans l'entreprise à partir de la date de l'envoi de la convocation jusqu'à celle de la réunion..

Article 8

L'ordre du jour est rédigé par le président et le secrétaire au plus tard six jours avant la séance.
Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président, ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil huit jours au moins avant la séance ; ces demandes doivent être justifiées et accompagnées éventuellement des documents y relatifs.
Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé, huit jours au moins avant la séance, soit par le Conseil Central de l'Economie, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par la Commission Paritaire dont relève l'entreprise.
L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise.
L'inscription d'un point à l'ordre du jour d'une séance ne préjuge en rien de sa prise en considération par le conseil d'entreprise aux fins de discussion, la question de compétence étant soulevée d'office avant tout débat sur le fond.

Les délégués effectifs (ou suppléants) du personnel pourront se réunir entre eux avant une séance du conseil, dans un local mis à leur disposition par le chef d'entreprise, et à l'heure et au jour fixés par lui.

Article 9
Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du chef d'entreprise, celui-ci compris, et la moitié au moins des délégués des travailleurs sont présents.

IV. DE LA PRÉSIDENCE ET DU SECRÉTARIAT

Article 10
Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il est tenu de se faire remplacer par son délégué à la présidence, qu'il désigne à la première réunion du conseil d'entreprise ; ce dernier est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le chef d'entreprise.
Le président assure le bon fonctionnement du conseil, y maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise, annonce les décisions intervenues ou les avis exprimés.
Les points qui par manque de temps n'ont pas pu être discutés à la dernière réunion, seront traités par priorité, sauf décision contraire du conseil. Les autres points inscrits à l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le conseil seul peut rayer un ou plusieurs points inscrits à l'ordre du jour ou modifier le classement de ceux-ci.

Article 11
Le président veille à ce que les débats se déroulent dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit règner au sein du conseil d'entreprise.
Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables d'une imputation ou d'une allusion personnelle offensante.

Article 12
Le secrétaire est élu par et parmi les membres de la délégation du personnel.
Il est nommé par le conseil, lors de la première réunion.
La même procédure est suivie pour le secrétaire-adjoint qui, en cas d'absence, remplace le secrétaire.

Article 13
Le secrétaire signe les convocations, reçoit la correspondance adressée au conseil, rédige les procès-verbaux des réunions, il assume la garde de ceux-ci ainsi que celle des archives. Il assure en outre la transmission des procès-verbaux aux membres du conseil, conformément à l'article 19 du présent règlement.
En cas d'absence du secrétaire, le secrétaire-adjoint en remplit les fonctions.

Article 14
Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours matériel indispensable à l'accomplissement de sa mission.
Les personnes qui ont été désignées pour assister le secrétaire dans l'accomplissement de sa mission, le font sous sa responsabilité.

Article 15
Le secrétaire remplit sa mission pendant ses heures de travail habituelles. Il reçoit pour ce travail sa rémunération normale.

Article 16
Chaque fois que c'est nécessaire, le conseil désigne, à l'unanimité, en son sein, les personnes chargées de le représenter auprès des instances administratives et des organismes publics ou privés.

V. DU PROCÈS-VERBAL

Article 17
Le projet du procès-verbal est signé par le président et le secrétaire. Il est mis à la disposition des membres du conseil au moins six jours avant la séance où il doit être approuvé.
Le projet du procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement ; toutefois, si des modifications proposées par des membres sont admises par le conseil, celles-ci sont immédiatement actées au procès-verbal de la séance précédente.
Le chef d'entreprise veillera à ce que les rapports et documents soient établis dans la langue de la région. Ils seront traduits si un ou plusieurs membres effectifs de la délégation du personnel au sein du conseil en formulent la demande.

Article 18
Le procès-verbal comprend également :
- le nom des membres présents, absents ou excusés ;
- les propositions faites au conseil ;
- un résumé fidèle des débats ;
- les décisions prises par le conseil.

Article 19
Une copie du procès-verbal, éventuellement modifié, conformément à l'article 17, certifiée conforme par le président et le secrétaire, est remise par les soins de ce dernier à chacun des membres effectifs et membres suppléants ayant assisté à la réunion et ce endéans les huit jours.

VI. DE LA MANIÈRE DE PRENDRE LES DÉCISIONS

Article 20
Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

VII. DES ARCHIVES

Article 21
Toutes les archives sont conservées au local visé à l'article 4, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef. Elles restent à la disposition des membres qui peuvent les consulter aux jours et heures fixés par le conseil.
Le secrétaire est responsable de la conservation des archives pendant leur consultation.

VIII. DES MISSIONS D'ÉTUDE, D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

Article 22
Le conseil d'entreprise peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport en s'inspirant de l'esprit de collaboration qui doit règner au sein du conseil d'entreprise.

Article 23
Le conseil d'entreprise peut inviter aux réunions, à titre consultatif, toute personne apte à donner des renseignements nécessaires au conseil sur des points inscrits à l'ordre du jour, ainsi que des représentants des jeunes travailleurs, notamment ceux désignés à cet effet par les organisations syndicales ayant des élus au conseil.

IX. DU RAPPORT D'ACTIVITÉ

Article 24
Dans le courant du premier trimestre de l'année, le Conseil d'entreprise établir un rapport sur son activité de l'année précédente.
Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil.

X. DE L'INFORMATION DU PERSONNEL

Article 25

Indépendamment des autres moyens dont il dispose pour l'information du personnel de l'entreprise, le président est tenu de faire afficher à au moins un endroit apparent et accessible au personnel, endéans les huit jours qui suivent l'approbation définitive, une copie de chaque convocation aux réunions du conseil et du procès-verbal de chaque séance ; le conseil d'entreprise décide quels sont les points portés au procès-verbal qui doivent être affichés, afin d'éviter l'affichage des points qui doivent garder un caractère confidentiel.

Le conseil peut également décider s'il y a lieu de traduire ces documents en vue de leur affichage, de façon qu'ils puissent être compris par tous les membres du personnel.

Article 26

Un exemplaire du rapport d'activité visé à l'article 24 est affiché à un endroit apparent et accessible au personnel de l'entreprise, et un autre exemplaire est déposé dans le meuble réservé aux archives ; celui-ci peut être consulté par les membres du personnel aux jours et heures fixés par le conseil.

XI. DES PRESTATIONS DES DÉLEGUÉS

Article 27

Les heures consacrées aux séances du conseil d'entreprise ou aux réunions préliminaires des délégués du personnel, de même que les prestations fournies, même en dehors des heures de travail, par les membres du conseil ou d'autres membres du personnel en conformité avec les dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel par l'entreprise.

Lorsqu'un membre se trouvant chez lui est convoqué par une réunion du conseil, ses frais de voyage lui seront remboursés sans préjudice de l'alinéa qui précède.

XII. MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT

Article 28

Le présent règlement peut être modifié sur proposition régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un membre du conseil d'entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement, qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou qui aurait pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus à l'alinéa 3 de l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par la loi du 15 juin 1953.

Article 29
Le conseil d'entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres qui le composent sont présents, le président étant considéré comme membre.

XIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 30
Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

Article 31
Une copie du tableau indiquant la composition du conseil d'entreprise, et annexé au présent règlement, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent et accessible au personnel.

Article 32
Le présent règlement d'ordre intérieur a été adopté par le conseil d'entreprise en sa séance du .....(jour, mois, année).

ANNEXE : COMPOSITION DU CONSEIL

Président : M.....nom, prénoms, profession,
demeurant à ..... rue ..... n° .....
Vice-Président :..... idem
Secrétaire :..... idem
Secrétaire-adjoint :..... idem

Délégation patronale :
Effectifs : ..... idem
Suppléants :..... idem

Délégation du personnel :
Effectifs : ..... idem
Suppléants :..... idem

2.2 Ouvriers uniquement

2.2.1 Statut des délégations syndicales

CCT du 20 mars 2008 remplaçant intégralement la CCT du 18 juin 2007

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

La présente convention, conclue en exécution et conformément à l'Accord National signé lors de la Conférence Nationale du Travail du 16/17 juin 1947 et relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les établissements dépendant de la Commission Paritaire de l'industrie du pétrole.
Sous réserve d'adhésions ultérieures, elle engage les associations professionnelles des travailleurs et employeurs ci-après :

1) La Centrale Générale
2) CSC Energie & Chimie
3) Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
4) Fédération Pétrolière Belge

Par employeur on comprend le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 2

Les dites associations professionnelles recommanderont à leurs membres d'appliquer et de respecter toutes les stipulations du présent accord. Elles mettront en œuvre tous les moyens à leur disposition pour réaliser cet objectif.

Article 3

Conformément à l'engagement souscrit à l'article 2, la Fédération Pétrolière Belge recommandera à ses membres de reconnaître que leur personnel ouvrier syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont élus parmi et par le personnel syndiqué de l'établissement et de ne pas entraver le bon fonctionnement de cette délégation.
Par personnel ouvrier syndiqué on entend le personnel affilié à une des organisations signataires du présent accord.

Article 4
La Fédération Pétrolière Belge s'engage, en outre, à recommander instamment à ses membres de n'exercer aucune pression sur le personnel ouvrier pour l'empêcher de se syndiquer, de ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués et de faire montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

Article 5
Les associations professionnelles ouvrières s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander instamment à leurs membres d'exclure de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de l'Accord National pré rappelé et de la présente convention.
Le respect de la liberté d'association implique l'interdiction de faire pression sur le personnel pour le forcer à se syndiquer.

Article 6
Les associations professionnelles ouvrières veilleront à ce que les délégués syndicaux du personnel :
a) fassent montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
b) évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements intérieurs de l'entreprise et des conventions collectives.

II. RÔLE DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Article 7
Toutes réclamations individuelles, ou émanant de quelques ouvriers, doivent normalement être présentées à l'employeur par le ou les ouvriers intéressés, en suivant la voie hiérarchique.

Article 8
Les réclamations qui n'ont pas été satisfaites dans le cadre de l'article 7 peuvent être présentées à l'employeur par la délégation syndicale du personnel.

Article 9
Cette délégation a droit d'audience auprès de l'employeur, à l'occasion de tout litige concernant:
a) les atteintes aux principes fondamentaux rappelés dans le préambule de l'Accord National précité ;
b) l'application de la législation sociale des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de travail ;
c) l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaires et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

III. MODE DE DÉSIGNATION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Article 10

Une délégation syndicale ouvrière sera instituée dans les sièges d'exploitation occupant plus de 10 ouvriers ou ouvrières.

Les associations professionnelles ouvrières parties à la présente convention se mettront d'accord entre elles pour faire élire, par leurs membres, les délégués syndicaux effectifs et suppléants, ainsi qu'éventuellement le délégué effectif des ouvriers âgés de moins de 21 ans, de même que dans certains cas le délégué suppléant de ces jeunes ouvriers.
Si elles ne réalisent pas cet accord, elles auront recours à l'intervention conciliatrice du Président de la Commission paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.
L'employeur pourra s'opposer pour des motifs sérieux à la candidature d'un délégué. Dans cette éventualité, l'employeur fera connaître aux associations professionnelles ouvrières syndicales en cause ses motifs d'opposition, dans les trois jours ouvrables.
Dans ce but, les listes des délégués syndicaux à élire, y compris éventuellement le délégué des ouvriers âgés de moins de 21 ans, et le délégué suppléant de ces jeunes ouvriers, seront communiquées au préalable à l'employeur.
En cas de désaccord entre les parties, la question sera soumise à l'arbitrage du Président de la Commission Paritaire Nationale, qui la tranchera après avoir entendu l'employeur, le délégué permanent de l'association professionnelle ouvrière syndicale intéressée, éventuellement à la demande de ce dernier, le délégué de l'association professionnelle ouvrière dans l'usine et également intéressé.

IV. COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES ET DURÉE DU MANDAT

Article 11

Le nombre de délégués est fixé comme suit:

- sièges d'exploitation de 10 à 50 ouvriers : 2 délégués
- sièges d'exploitation de 51 à 249 ouvriers : 4 délégués ;
- sièges d'exploitation de 250 à 499 ouvriers : 6 délégués ;
- sièges d'exploitation de 500 à 749 ouvriers : 8 délégués

et un délégué en plus par 250 ouvriers ou tranches de 250 ouvriers ou ouvrières supplémentaires.
La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. En cas d'absence du délégué effectif, il sera remplacé par le délégué suppléant. Dès que la nécessité s'en fait sentir, il peut être ajouté un délégué pour les mineurs d'âge.
Il est convenu que la durée du mandat du délégué est de deux années. La délégation syndicale sera renouvelable, au complet, toutes les deux années.

Les membres sortants sont rééligibles.
Le mandat du délégué cesse :

1) en cas de révocation par l'association professionnelle ouvrière syndicale, dont il fait partie ;
2) au terme échu de son mandat ;
3) par démission ;
4) à la cessation du travail dans l'entreprise ;
5) par le passage de la catégorie ¨ouvrier¨ à la catégorie ¨employé ;
6) du fait d'un déplacement d'un secteur dans un autre (des exceptions sont admises) ;
7) en cas de décès.

Article 12
Pour les dépôts dépourvus de délégation syndicale, à la demande de l'organisation syndicale et moyennant concertation avec l'employeur, l'intervention des délégués syndicaux d'autres sièges d'exploitation ou du siège principal ou d'autres porte-parole syndicaux sera autorisée.

V. REMPLACEMENT DES DÉLÉGUÉS

En cas de cessation du mandat d'un délégué pour une des causes susmentionnées, le suppléant prendra la place de l'effectif pour le reste de la durée normale du mandat.

Article 13
Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel doivent réunir les conditions suivantes :

1) Etre âgés de 25 ans au 31 décembre de l'année précédant l´élection ;
2) Avoir été occupé depuis trois ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise, et avoir un an au moins de présence dans cette dernière.
3) Jouir de leurs droits civils et politiques.

Les délégués devront avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour pouvoir satisfaire aux obligations inhérentes à leurs fonctions.

Article 14
Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 15
En cas de renvoi immédiat d'un délégué syndical (art. 20 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat du travail), la délégation syndicale en sera avisée d'urgence.
Tout en reconnaissant le droit de l'employeur de procéder à des licenciements par suite de manque de travail, aucun licenciement d'un membre effectif ou suppléant de la délégation syndicale, pendant l'exercice

de son mandat, ne pourra s'effectuer, sans que la procédure suivante ait été préalablement pratiquée :

1) La délégation syndicale sera avisée du motif invoqué pour le renvoi.
2) Si, après un examen avec l'employeur, la délégation syndicale le juge nécessaire, elle pourra avoir recours à un délégué permanent de l'association professionnelle ouvrière syndicale intéressée, en vue d'un nouvel examen avec l'employeur.
3) L'association professionnelle ouvrière syndicale intéressée est qualifiée pour soumettre la décision à l'appréciation de l'instance compétente de la Commission Paritaire Nationale.
4) En cas d'impossibilité d'arriver à une décision, le cas sera tranché par le Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Industrie du Pétrole.

Article 16

La délégation syndicale est reçue par l'employeur suivant les nécessités.
La délégation syndicale, comme telle, se réunira suivant le besoin dans la mesure compatible avec les exigences du service.
Au cas où une entreprise constaterait un problème en rapport avec l'activité de la délégation syndicale, celui-ci peut, le cas échéant, être signalé à la direction syndicale.
Il est recommandé de fixer à l'échelon de l'entreprise, le temps dont peuvent disposer les délégations syndicales pour se réunir et accomplir leur tâche de délégué syndical (CR/CPN 30/1/59 - d'application à partir du 1/1/59).
Les délégués syndicaux pourront s'adresser au personnel pendant les heures de repas, après information préalable de l'employeur (CPN 5/4/1965).
La Commission Paritaire Nationale peut juger nécessaire la présence, à une de ses réunions, d'un ou de deux membres de la délégation syndicale à l'échelon entreprise.
Le temps consacré à toutes les réunions susdites est considéré comme prestation de travail ordinaire et rémunéré comme telle, sauf pour les heures du repas (CPN 5/4/1965).

Article 17

Les réunions des délégués entre eux ou avec les employeurs auront lieu dans un local mis à leur disposition par le chef de l'entreprise.
A moins d'accord préalable avec l'employeur, les réunions collectives organisées par les délégués syndicaux avec tout ou partie du personnel, doivent avoir lieu en dehors de l'entreprise.

Article 18

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués pourront faire appel à un représentant permanent de leur association professionnelle ouvrière syndicale, pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'établissement, dans un local choisi d'un commun accord. Dans cette éventualité, l'employeur se fera assister d'un représentant permanent de l'association professionnelle patronale.
Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis à l'instance compétente de la Commission Paritaire Nationale.

VI. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 19

La présente convention prend cours le 18 juin 2007 ; elle est conclue pour une durée indéterminée ; elle est dénonciable par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de six mois.
L'organisation professionnelle qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire, dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 20

Pendant la durée de la présente convention, incluse la durée de préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out, sans qu'il n'y ait eu une tentative de conciliation préalable par intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à l'instance compétente de la Commission Paritaire Nationale.

VII. PROTECTION

Article 21

Le statut de la délégation syndicale, tel que réglé par la convention du 9 mars 1949, modifiée le 8 mars 1961 et complétée par la disposition de l'accord du 3 février 1989, sera complétée par une référence à la convention collective n 5 du Conseil National du Travail du 24 mai 1971. Il est déclaré explicitement que les dispositions relatives à la protection contre le licenciement, à la procédure et à l'indemnité forfaitaire (articles 18, 20 et 20bis de la convention collective n 5), seront d'application intégrale à la délégation syndicale dans le secteur pétrolier (protocole du 23/01/1991).

2.3 Employés uniquement

2.3.1 Statut de la délégation syndicale

AR DU 14 MAI 1975 - MB du 24 octobre 1975

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégations syndicales du personnel employé des entreprises qui ressortent à la Commission Paritaire nationale pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Elle engage les employeurs et les organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire précitée.

Par employeur, on entend : ¨le chef d'entreprise ou son représentant¨.

CHAPITRE II. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

Les organisations signataires affirment les principes suivants :

Les employés reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et exécuteront consciencieusement leurs activités professionnelles.

Les employeurs respectent la dignité des employés et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 3

L'organisation d'employeurs signataire s'engage à recommander à ses affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel employé pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres, d'observer, au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 4

Les organisations signataires s'engagent :

- à inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 5

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent :

- à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission Paritaire, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de.celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés ;
- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

CHAPITRE III. NOTION DE DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL

Article 6

Les employeurs reconnaissent que le personnel employé syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par les employés syndiqués de l'entreprise.

Par ¨personnel employé syndiqué¨, il y a lieu d'entendre le personnel employé affilié à une des organisations signataires représentant les employés.

CHAPITRE IV. INSTITUTION ET COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Article 7

Institution :

- Une délégation syndicale du personnel employé est instituée ou renouvelée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail en font la demande au chef d'entreprise.

- Si une organisation de travailleurs demande d'instituer une délégation syndicale, là où il n'en existe pas encore, l'employeur en avertit les autres organisations de travailleurs signataires.
- Ces organisations ont le droit de présenter des candidats pour la désignation ou l'élection de la délégation syndicale dans les entreprises de l'industrie et du commerce du pétrole, à condition que le nombre minimum des effectifs requis à cet effet, soit atteint.
- Dans toute la mesure du possible, en cas d'organisation d'élections, l'entreprise s'efforce de faire coïncider celles-ci avec l'époque des élections pour les conseils d'entreprises et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 8

1) Nombre minimum d'occupés requis :
   Pour pouvoir instituer une délégation syndicale, le siège d'exploitation doit occuper au moins dix employés.
2) Importance numérique :
   Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit :
   - sièges d'exploitation de 10 à 50 employés : 2 délégués ;
   - sièges d'exploitation de 51 à 249 employés : 4 délégués ;
   - sièges d'exploitation de 250 à 499 employés : 6 délégués ;
   - sièges d'exploitation de 500 à 749 employés : 8 délégués.

   Un délégué supplémentaire est ajouté par 250 employés ou tranche de 250 employés supplémentaires.
   La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. En cas d'absence d'un délégué effectif, il est remplacé par le suppléant.
   Chacune des organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale désigne un porte-parole, chargé d'avoir les contacts habituels avec la direction.
3) Facilités et crédit d'heures :
   Le temps minimum, dont bénéficie la délégation syndicale pour l'exercice de ses missions et qui est rémunéré comme temps de travail, est octroyé sur une base globale, c'est-à-dire valable pour la délégation syndicale dans son ensemble, sous réserve d'une convention paritaire au niveau de l'entreprise relative à une répartition de ce crédit à' heures global entre les membres de la délégation syndicale, ou par périodes de référence inférieures à un an. ï^est pas à imputer sur ce crédit d'heures, le temps des réunions avec la direction au sein de l'entreprise.

Nombre d'employés occupés par siège d'exploitation	Crédit d'heures
10 à 25	100 h/an
26 à 50	130 h/an
51 à 124	230 h/an
125 à 249	310 h/an

Nombre d'employés occupés par siège d'exploitation	Crédit d'heures
250 à 499	390 h/an
500 à 749	470 h/an
par tranche supplémentaire de 250	50h/an supplémentaire

4) Mode de nomination :

Les organisations de travailleurs, parties à la présente convention collective de travail se mettent d'accord entre elles en vue de la désignation ou 1^ élection par leurs membres des délégués syndicaux eFfeet ifs et suppléants. En cas d'élections, les organisations de travailleurs s'inspirent de la procédure prévue pour les élections aux conseils d'entreprises.

Si elles ne réalisent pas un accord à ce sujet, elles peuvent avoir recours à l'intervention conciliatrice du président de la Commission Paritaire nationale pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

L'employeur et les organisations de travailleurs peuvent s'opposer pour des motifs sérieux à la candidature d'un délégué. Dans pareil cas, l'employeur fait connaître aux organisations de travailleurs en cause les motifs de son opposition, dans les trois jours ouvrables.

Dans ce but, les listes des délégués syndicaux à élire sont communiquées au préalable à l'employeur. En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au président de la Commission Paritaire nationale, qui la tranche après avoir entendu l'employeur, le délégué permanent de Inorganisation des travailleurs intéressée, éventuellement, à la demande de ce dernier, le délégué de Inorganisation de travailleurs dans l'entreprise ainsi que l'intéressé.

5) Conditions de désignation ou d'éligibilité :

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les employés doivent réunir les conditions suivantes :

a) être âgés d'au moins 21 ans au moment de V élection ou de la désignation ;

b) être occupés depuis un an au moins dans la branche d^activité dont relève l' entreprise, et avoir au moins six mois de présence dans cette entreprise.

Pour une entreprise nouvellement créée, cette double condition est ramenée à trois mois de service dans l'entreprise lors de la première élection ou désignation;

c) être affiliés.au moins depuis six mois à Inorganisation qui présente la candidature.

6) Modalités particulières :

Employés en équipes :

Les deux parties prennent toutes mesures voulues pour assurer une représentation adéquate du personnel employé occupé en équipes successives. Chaque fois que nécessaire, les membres suppléants remplacent les délégués effectifs empêchés, en vue d'assurer la continuité de la mission de la délégation syndicale auprès du personnel employé occupé en équipes successives.

7) Coordination entre plusieurs sièges d'exploitation :

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation, une coordination éventuelle entre les délégations syndicales des différents sièges, pour ^examen de questions d/intérêt commun et à cette occasion, peut être envisagée au niveau de l'entreprise.

Article 9

Les organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail veillent à ce que les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour les délégations syndicales soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Article 10

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin pour un des motifs mentionnés à l'article 16, Inorganisation des travailleurs à laquelle ce délégué appartient, a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat, conformément aux dispositions de l'article 8.

CHAPITRE V. COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 11

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

1) les relations de travail ;
2) les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux ;
3) l''application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
4) le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la présente convention collective de travail.

Toutefois, les parties veillent à une stricte séparation des pouvoirs et compétences de la délégation syndicale, d'une part, et du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'ygiène et d'embellissement des lieux de travail, d'autre part, en ce sens que :

- pendant toute la période nécessaire à l'examen des problèmes qui sont du ressort du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, la délégation syndicale ne peut pas intervenir ;
- en cas d'accord au niveau du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, la délégation syndicale ne peut en aucune manière remettre en question les décisions prises.

Article 12

La délégation syndicale a toujours le droit d'être reçue par le chef à˙ entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans V entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Sauf pour des problèmes communs intéressant les deux catégories de personnel, la délégation syndicale du personnel employé est reçue par l'employeur séparément de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

Article 13

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'employé concerné, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Article 14

En vue de. prévenir les litiges ou différents visés aux articles 12 et 13, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions

de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 15

Lorsque 1/intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent se faire assister d'un représentant permanent de leur organisation de travailleurs pour continuer l'examen des questions en cause au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur peut se faire assister d'un représentant permanent de l'association professionnelle patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il peut être soumis au bureau de conciliation de la Coumiission paritaire nationale.

CHAPITRE VI. STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 16

a) Durée du mandat :
   La durée du mandat de délégué est de quatre ans, ceci pour en faire coïncider le terme avec les élections sociales.
b) Fin du mandat :
   Le mandat du délégué cesse :

1) en cas de révocation par l'organisation de travailleurs dont il fait partie, ou au cas où, pour une raison quelconque, il cesse d'être membre de Inorganisation de travailleurs qui l'a désigné ou fait élire ;
2) au terme échu de son mandat ;
3) par démission en tant que délégué syndical ;
4) à la cessation de son occupation dans l'entreprise ;
5) par le passage à un autre statut de personnel ;
6) du fait d'un déplacement d'un secteur d'activité vers un autre ou d'un transfert d'un siège à un autre, après concertation préalable avec l'organisation de travailleurs
7) en cas de décès.

Article 17

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux.

Article 18

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée ; la période de quinze jours ouvrables débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de Inorganisation de travailleurs doit être considérée comme une acceptation de la validité du -licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l' appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 19

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement par lettre recommandée.

Article 20

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ;
2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, compte tenu des dispositions de l'article 18, alinéa 1er, n'et pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4) si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

CHAPITRE VII. CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Article 21

1) Dans la limite du crédit d'heures mentionné à l'article 8, § 3, la délégation syndicale, comme telle, se réunit suivant le besoin et dans la mesure compatible avec les exigences du service.
2) Afin de permettre & la délégation syndicale de remplir adéquatement sa mission, l'employeur lui donne l'usage d'un local approprié sans que ce dernier soit réservé exclusivement à cet usage*
3) La Commission Paritaire nationale peut juger nécessaire la présence, à une de ces réunions, d'un ou de deux membres de la délégation syndicale à l'échelon de l'entreprise.
   Pour les réunions de conciliation afférentes à un litige dans une entreprise, ce nombre peut être augmenté moyennant l'accord de la direction. Cette dernière ne pourra refuser arbitrairement son accord.
4) Sauf le temps du repas, le temps consacré aux réunions susdites est considéré comme prestation de travail ordinaire et est rémunéré comme tel, c'est-à-dire à l'exclusion de tout sursalaire, même en cas de dépassement des heures normales de travail.

Article 22

1) Les chefs hiérarchiques directs avertis en temps voulu de l'intention de réunir la délégation syndicale, et la direction du personnel informés en des termes généraux, des motifs de ces réunions, doivent donner leur autorisation préalable aux membres de la délégation syndicale voulant s'absenter de leur poste de travail. Cette autorisation ne peut être refusée sans motivation. Il en va de même pour tout autre déplacement des membres de la délégation syndicale, notamment en vue de certains contacts au niveau de l'entreprise avec d'autres membres du personnel employé.
2) Toutes autres modalités ou conditions non réglées par le présent statut peuvent être précisées paritairement au niveau de l'entreprise.

Article 23 - Assistance à des réunions extérieures à l'entreprise

L'assistance à des réunions extérieures à l'entreprise, organisées par les organisations de travailleurs et tenues pendant les heures normales de travail, donne droit au maintien de la rémunération, à condition que ces heures soient imputées au crédit d/heures maximum prévu par l'article 8, § 3.

Article 24 - Frais de déplacement

1) Rappel de délégués se trouvant en repos compensatoire, pour participer à des réunions de la délégation syndicale au sein de l'entreprise : les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise.
2) Réunions de la délégation syndicale au niveau central de l'entreprise : les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise.
3) Réunions de la Commission Paritaire nationale :
   a) bureau de conciliation : les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise ;
   b) autres réunions de la Commission Paritaire nationale : les frais de déplacement sont à charge des organisations de travailleurs.
4) les autres frais de déplacement sont à charge des organisations de travailleurs.

CHAPITRE VIII. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

Article 25

1) La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel employé.
   Les délégués syndicaux peuvent s adresser au personnel employé pendant le temps de repas, après information préalable de la direction du personnel.
2) Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.
3) Des ¨réunions d¨information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail moyennant l'accord de l'employeur, notamment lors de la période de négociations paritaires en vue du renouvellement des conventions collectives de travail. Cette autorisation ne peut être refusée sans motivation. Toutefois, ces réunions sont organisées de préférence pendant les temps de repas.
4) L'assistance de secrétaires permanents des organisations de travailleurs aux réunions à¨information collectives organisées dans les entreprises conformément aux dispositions du présent article, est subordonnée à l'accord préalable de la direction de l'entreprise. Cette autorisation ne peut être refusée sans motivation.

CHAPITRE IX. RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 26

En cas à¨inexistence de conseil d¨entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4 à 7 et 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972, au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils à¨entreprises, conclus au sein du Conseil National

du Travail, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 12 septembre 1972 (Moniteur Belge du 25 novembre 1972) concernant 1/information et la consultation des conseils d'entreprises sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

CHAPITRE X. INTERVENTION DES DÉLÉGUÉS PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

Article 27

En cas de litige et lorsque les parties le jugent nécessaire, la délégation syndicale ou le chef d'entreprise après avoir averti préalablement l'autre partie, peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations professionnelles respectives. Si, malgré cette intervention, le désaccord persiste, ils peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission Paritaire nationale.

Article 28

Pendant la validité de la présente convention collective de travail, la durée de préavis incluse en cas de dénonciation de celle-ci, les parties s/engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out, sans qu'il n'y ait eu une tentative de conciliation préalable, par intervention des organisations professionnelles patronales et syndicales, et, en cas de besoin, par un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission Paritaire nationale.

Le préavis de grève ou de lock-out à notifier à Vautre partie par lettre recominandée, sortant ses effets le deuxième jour ouvrable suivant la date du dépôt à la poste, est d'une durée de six jours ouvrables dans le secteur de la distribution et de neuf jours ouvrables pour les raffineries. Les jours fériés légaux et les samedis et dimanches ne sont pas considérés comme jours ouvrables.

CHAPITRE XI. VALIDITÉ ET DÉNONCIATION

Article 29

La présente convention collective de travail remplace celle du 7 octobre 1955 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut la dénoncer, moyennant un préavis de six mois.

l,organisation qui en prend l'initiative, s'engage à communiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s/engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire nationale, dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'Arrêté Royal du 14 mai 1975

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE.

2.4 Commun à tous

NDLR. Cette sous-section est commune à tous les travailleurs. Le champ d'application mentionné dans les premiers articles réfère à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut de travailleur ou d'employé.

2.4.1 Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole. Institution et modifications

CCT du 3 juillet 2023

(0) A.R. 12.01.1976 M.B. 25.03.1976
(1) A.R. 29.04.1999 M.B. 18.06.1999
(2) A.R. 10.07.2013 M.B. 22.07.2013
(3) A.R. 12.03.2023 M.B. 28.03.2023

Article 1

§ 1 - compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les entreprises qui, en ce qui concerne les produits pétroliers et leurs dérivés, exercent une activité industrielle et/ou commerciale.

§ 2 - Par « une activité industrielle et/ou commerciale », on entend: la manipulation, le raffinage, le stockage, la vente, le chargement, la distribution et le déchargement de ces produits quand l'entreprise:

1° soit possède ou exploite, à quelque titre que ce soit, des installations de stockage d'une capacité volumique totale d'au moins 15.000 m³ de produits pétroliers et/ou dérivés;

2° soit répond à au moins deux des critères suivants:

a) assurer la distribution d'au moins 150 000 tonnes de produits pétroliers et/ou dérivés, à l'exclusion du fuel-oil, par an;

b) assurer la distribution d'au moins 200 000 tonnes de fuel-oil par an;

c) utiliser une flotte de camions-citernes dont la capacité (cubage) atteint 250 m³, qui est sa propriété ou celle de tiers;

d) assurer le commerce de produits pétroliers et/ou dérivés par l'intermédiaire d'au moins 25 points de vente de détail sous une même dénomination commerciale, propriété de l'entreprise intéressée.

3° a) Par « produits pétroliers et leurs dérivés », on entend entre autres: les gaz de pétrole comprimés, liquéfiés ou dissous, ainsi que les lubrifiants et les graisses;

b) Par « fuel-oil », on entend: le fuel-oil mi-lourd, lourd et extra-lourd;

c) Par « distribution », on entend: le transport pour le compte de tiers des produits avec les activités financières et commerciales qui y sont indissociablement liées comme, par exemple, le traitement des commandes (prise et confirmation des commandes), la préparation des envois, la planification de la livraison, la facturation et les autres formalités administratives, et le suivi, assumés et effectués par l'entreprise.

§ 3 - Sont de toute manière exclus de cette commission paritaire:

1. toutes les entreprises qui utilisent pour leur production propre autre que pétrolière ou pour leur propre usage et avec leur personnel, des produits pétroliers et/ou dérivés comme matières premières, comme combustibles ou comme sources énergétiques;

   1/1. les entreprises qui, en matière de produits pétroliers et/ou dérivés, s'occupent exclusivement du transport pour le compte de tiers, à savoir le transport du produit d'un lieu de chargement à l'autre selon les indications du client, sans que l'entreprise n'effectue d'activité financière ou commerciale en rapport avec ce produit;

2. les entreprises de vente au détail vendant directement aux consommateurs des produits divers, en ce compris des produits pétroliers et/ou dérivés, et qui ressortissent aux commissions paritaires ci-après:
   - la Commission paritaire des entreprises de garage;
   - la Commission paritaire du commerce alimentaire;
   - la Commission paritaire pour le commerce de combustibles;
   - la Commission paritaire du commerce de détail indépendant;
   - la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire;
   - la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail;
   - la Commission paritaire des grands magasins.

2.4.2 Transfert de conventions collectives de travail de l'ancienne Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP 117 (qui a été abrogée au 1er avril 2023)

Convention collective de travail du 3 avril 2023

Article 1

§ 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, CP 211, dont la compétence et le champ d'application ont été adaptées par l'arrêté royal du 12 mars 2023.

§ 2 - Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs qui occupaient des ouvriers avant l'adaptation de la compétence et du champ d'application de la CP 211 (et qui relevaient précédemment de la CP 117 qui a été abrogée au 1er avril 2023) ainsi qu'aux employeurs qui occupent des ouvriers à partir du 1er avril 2023 (date d'entrée en vigueur de l'adaptation de la compétence et du champ d'application de la CP 211).

§ 3 - Cette convention collective de travail s'applique aux ouvriers concernés qui étaient en service au 1er avril 2023, ainsi qu'aux ouvriers engagés après cette date.

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en application de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 3

Toutes les conventions collectives de travail à durée indéterminée qui s'appliquent au 31 mars 2023 au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP 117 sont reprises et confirmées. Il s'agit des conventions collectives de travail suivantes :

La CCT « Monitoring bien-être permanent » du 25/01/2022
N° d'enregistrement 171516/CO/117
La CCT ¨petit chômage¨ du 25/01/2022
N° d'enregistrement 171260/CO/117
La CCT « crédit-temps » du 21/12/2021
N° d'enregistrement 171514/CO/117
La CCT « frais de transport » du 17/10/2019

N° d'enregistrement 155195/CO/117

La CCT « dispense de disponibilité adaptée pour la période du 01/01/2023 au 31/12/2024 » du 21/12/2021

N° d'enregistrement 171610/CO/117

La CCT « Régimes de chômage avec complément d'entreprise » du 21/12/2021

N° d'enregistrement 171515/CO/117

La CCT ¨passage définitif du travail en équipes en travail de jour » du 17/10/2019

N° d'enregistrement 155196/CO/117

La CCT « statuts du Fonds de sécurité d'existence du secteur pétrolier » du 15/10/2015

N° d'enregistrement 130552/CO/117

La CCT « augmentation du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération » du 12/12/2005

N° d'enregistrement 78209/CO/117

La CCT « application des CCT conclues dans la CP 117 qui sont encore d'application au 28/06/1999 aux employeurs qui ressortissent pour la premièrefois à la CP 117 » du 08/11/2001

N° d'enregistrement 60568/CO/117

La CCT « conversion euro » du 05/12/2001

N° d'enregistrement 65594/CO/117

La CCT « responsabilité sociétale d'entreprise » du 15/10/2015

N° d'enregistrement 130550/CO/117

La CCT « constitution d'ancienneté de service » du 15/10/2015

N° d'enregistrement 130549/CO/117

La CCT « indemnité complémentaire en cas de licenciement » du 15/10/2015

N° d'enregistrement 131593/CO/117

La CCT « harmonisation des statuts » du 15/10/2015

N° d'enregistrement 130551/CO/117

La CCT « prime aux ouvriers syndiqués et création du Fonds de garantie » du 30/01/1986

N° d'enregistrement 15796/CO/117

La CCT « utilisation des crédits d'heures » du 29/10/1973

N° d'enregistrement 2497/CO/117

La CCT « statut des délégations syndicales » du 20/03/2008

N° d'enregistrement 88444/CO/117

La CCT « deuxième pilier de pension selon le système de contribution fixe » du 17/02/2011

N° d'enregistrement 103505/CO/117

La CCT « prime syndicale pour les ouvriers syndiqués » du 30/10/1995

N° d'enregistrement 41821/CO/117

La CCT « sécurité d'existence » du 31/12/1980

N° d'enregistrement 6809/CO/117

Article 4

L'article 3 s'applique jusqu'à ce que la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP

211 ait réglé elle-même les matières contenues dans ces conventions collectives de travail. La convention collective de travail de la CP 117 ayant réglé cette matière cessera alors expressément de produire ses effets pour les employeurs et les ouvriers concernés.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut y mettre fin moyennant respect d'un délai de préavis de trois mois à notifier par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire et aux parties signataires.

2.4.3 Transfert de protocoles de l'ancienne Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP 117 (qui a été abrogée au 1er avril 2023)

Protocole du 3 avril 2023

Article 1

Les parties signataires, membres de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, CP 211, dont la compétence et le champ d'application ont été élargis aux ouvriers par l'arrêté royal du 12 mars 2023, approuvent le 3 avril 2023 à Bruxelles les termes du présent protocole.

Article 2

Tous les protocoles qui ont été conclus au sein de l'ancienne Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP 117 et qui sont énumérés ci-dessous sont repris et confirmés.
Il s'agit des protocoles suivants :
Le protocole « Organisation du travail dans les aéroports » du 11 juin 1960
Le protocole interprétatif « Organisation du travail dans les aéroports » du 19 mai 1970
Le protocole « Organisation du travail dans les aéroports » du 11 février 1971
Le protocole additionnel « Organisation du travail dans les aéroports » du 6 janvier 1972
Le protocole du 28 janvier 1985 et le protocole du 20 janvier 1987
Le modèle de règlement d'ordre intérieur conseil d'entreprise du 28 juin 1954 et du 10 novembre 1954
Tous les protocoles bisannuels en matière de paix sociale

Article 3

L'article 2 s'applique jusqu'à ce que la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole CP 211 ait réglé elle-même les matières contenues dans ces protocoles. Le protocole de la CP 117 ayant réglé cette matière cessera alors de produire ses effets vis-à-vis des parties.

Article 4

La présent protocole entre en vigueur le 1er avril 2023.
Fait à Bruxelles en 5 exemplaires, le 3 avril 2023.

2.4.4 Règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

CHAPITRE I. INSTITUTION

Article 1

Par arrêté royal du ... est instituée la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole. Sa compétence s'étend à tous les travailleurs et employeurs de l'industrie et du commerce des produits pétroliers et de leurs dérivés, en ce compris la manipulation, le stockage, le chargement, le transport et le déchargement de ces produits.

Article 2

Le siège de la commission est établi à Bruxelles, dans les locaux du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, actuellement rue Ernest Blerot, 1.
Toutefois, en cas de nécessité, les réunions peuvent se tenir en dehors du siège de la commission paritaire.

CHAPITRE II. MISSION

Article 3

La Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole a pour mission:

a) de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées;
b) de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
c) de donner au Gouvernement, au Conseil national du Travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de sa compétence ;
d) de veiller à la formation de tous les travailleurs et de promouvoir les initiatives nécessaires en la matière;
e) de remplir toute autre mission qui lui est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

CHAPITRE III. COMPOSITION

Article 4

La Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole se compose :

a) de 7 membres effectifs représentant le groupe des employeurs et de 7 membres effectifs représentant le groupe des travailleurs; pour chaque groupe, on prévoit un nombre équivalent de membres suppléants à celui des membres effectifs;
b) d'un président et d'un vice-président;
c) d'un secrétaire.

Article 5

Les membres de la commission peuvent se faire assister par des conseillers techniques. Lorsque des conseillers techniques assistent à la réunion, la commission est informée de leur présence au plus tard au début de la séance par un membre de la commission paritaire.
Les conseillers techniques n'ont pas voix délibérative.

CHAPITRE IV. FONCTIONNEMENT

A. RÉUNIONS

Article 6

La commission se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée. Lorsque la demande émane de l'une des organisations représentées, la réunion doit avoir lieu dans les 15 jours calendrier. Cette demande mentionne les points que l'organisation désire voir porter à l'ordre du jour et est accompagnée d'une note explicative rédigée en français et en néerlandais.

Article 7

Le président fixe la date de la réunion et en détermine l'ordre du jour.

Article 8

Les membres sont convoqués à l'intervention du président. La convocation mentionne la date, le lieu, l'ordre du jour et le mode de réunion et est accompagnée de la note explicative visée à l'article 6. Elle est adressée aux membres effectifs et suppléants au moins huit jours calendrier avant la date de la réunion.

Article 9

Le membre effectif empêché pourvoit lui-même à sa suppléance. Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président au début de la séance.

Article 10
La commission ne délibère et ne décide valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents. Les membres suppléants ne peuvent siéger qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Article 11
Le président vérifie si les conditions fixées pour délibérer et décider valablement sont réunies. Il dirige les débats et veille au bon fonctionnement de la commission.
Le président veille au dépôt de la convention collective de travail prévu par l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il assure ledit dépôt dans les huit jours suivant l'approbation définitive du texte de la convention collective de travail.
Il informe les membres de la commission paritaire dans les plus brefs délais, et au plus tard pendant la séance suivante, de la notification que lui adresse le Ministre en application de l'article 29 (refus de la force obligatoire) et de l'article 34, alinéa 4 (intention d'abroger la force obligatoire) de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 12
Le secrétaire assiste aux réunions de la commission.

Article 13
Les réunions de la commission ne sont pas publiques.

B. PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS

Article 14
Le secrétaire établit le procès-verbal de chaque réunion.
Le procès-verbal mentionne :

- la dénomination de l'organe paritaire ;
- le lieu et la date de la réunion, les heures d'ouverture et de clôture de la réunion ;
- le nom des membres présents, excusés ou absents et le nom de l'organisation qui a présenté ces membres ;
- le nom des membres suppléants représentant les membres effectifs empêchés ;
- les points portés à l'ordre du jour ;
- la constatation par le président que les conditions légales pour délibérer et décider valablement sont réunies.

Le procès-verbal doit être le compte rendu fidèle et détaillé des débats et reprendre point par point les conclusions arrêtées.

Article 15
Le secrétaire transmet le procès-verbal au président dans les quatorze jours.
Le président signe le procès-verbal de la réunion, qu'il transmet au Ministre dans les quatorze jours.

Article 16
Le procès-verbal est adressé aux membres effectifs et suppléants dans les quatorze jours après la réunion. À défaut de demande de rectification adressée par écrit au président dans les huit jours de la réception du procès-verbal, celui-ci est censé approuvé par la commission.
Le président soumet la demande de rectification à l'accord des membres qui ont assisté à la réunion. En cas de désaccord sur cette demande, l'approbation du procès-verbal a lieu au début de la réunion suivante de la commission.

Article 17
Sauf si la commission en décide autrement, les procès-verbaux des réunions ne sont pas communiqués à des tiers.

C. DÉCISIONS, CONVENTIONS ET AUTRES ACTES DE LA COMMISSION

Article 18
Les avis, propositions, demandes, décisions et conventions ainsi que les autres actes de la commission, approuvés au cours de la réunion pendant laquelle ils ont été formulés, pris ou conclus, font chacun l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal de la réunion.

Article 19
Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement; les conventions collectives de travail doivent être conclues par toutes les organisations représentées au sein de la commission paritaire.

Article 20
Les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire peuvent être rendues obligatoires par le Roi, à la demande de la commission ou d'une organisation représentée au sein de celle-ci.

D. AUTRES ATTRIBUTIONS DU PRÉSIDENT, DU VICE-PRÉSIDENT ET DU SECRÉTAIRE

Article 21
Le président représente la commission dans les rapports de celle-ci avec des tiers. Il signe la correspondance de la commission. Il ne peut déléguer ce pouvoir au secrétaire.

Article 22
En cas d'absence du président, le vice-président le remplace et exerce dans ce cas les mêmes attributions que celles du président.

Article 23
Le secrétaire exerce sa mission sous l'autorité et la direction du président.

E. CONSTITUTION DE GROUPES DE TRAVAIL

Article 24
La commission peut déléguer certains de ses membres en comité restreint et constituer des groupes de travail à l'effet d'étudier les problèmes particuliers qu'elle détermine. Les conclusions des travaux du comité restreint et des études des groupes de travail sont soumises à la commission pour approbation.

CHAPITRE V. CONCILIATION

A. CRÉATION D'UN BUREAU DE CONCILIATION

Article 25
La commission crée un bureau de conciliation pour prévenir ou concilier tout litige entre un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs travailleurs.

B. COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU BUREAU DE CONCILIATION

Article 26
Le bureau de conciliation se compose du président, du secrétaire et de membres désignés pour moitié parmi les membres de la commission représentant les organisations des employeurs, et pour moitié parmi les membres de la commission représentant les organisations des travailleurs. Les parties composent elles-mêmes leur délégation au bureau de conciliation lors de chaque intervention de celui-ci. Elles veillent à ne pas choisir des membres directement concernés par le litige.

Article 27
En cas de conflit ou de menace de conflit, le président est saisi du différend à l'initiative de la partie la plus diligente. Le bureau de conciliation décide quels sont les intéressés à entendre dans le conflit.

Article 28
Le bureau de conciliation se réunit sur convocation du président à l'endroit le mieux indiqué par la nature du litige. Le président est tenu de réunir le bureau de conciliation dans les sept jours à partir de la demande d'une organisation représentée au sein de la commission.

Article 29
Il est dressé un procès-verbal pour toute réunion de conciliation. Les actes résultant de la conciliation font l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal.

CHAPITRE VI. MODIFICATION DU PRÉSENT RÈGLEMENT

Article 30
Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié par décision de la commission si les modifications projetées ne dérogent pas à la législation et ont été inscrites à l'ordre du jour.

CHAPITRE VII. DISPOSITIONS FINALES

A. CORRESPONDANCE ET ARCHIVES

Article 31
Toute correspondance relative à tout ce qui concerne la commission doit être adressée au président, au siège de la commission.

Article 32
Les archives de la commission sont conservées au Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

B. DÉPÔT DU RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Article 33
Le présent règlement d'ordre intérieur est déposé au Service des Relations collectives du travail par le président de la commission.

C. ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 34
Le présent règlement d'ordre intérieur produit ses effets le...

2.4.5 Statuts du Fonds de Sécurité d'Existence du secteur pétrolier

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. DÉNOMINATION, SIÈGE, OBJET, DURÉE

Article 1
Il est institué, à partir du 1er janvier 1997, un fonds de sécurité d'existence, pour les ouvriers, ouvrières et employé(e)s occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, ainsi que pour tous les employeurs relevant de ces commissions paritaires, dénommé "Fonds de sécurité d'existence du secteur pétrolier".

Article 2
Le siège du Fonds se trouve dans l'arrondissement de Bruxelles : Avenue des Arts 39 à 1040 Bruxelles.

Article 3
Le Fonds a pour objet :
1) de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement via Office national de sécurité sociale
2) de financer l'organisation d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque dans le cadre de l'exécution des conventions collectives de travail conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, et au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole
3) le soutien aux projets nationaux et internationaux dans le Pétrole.

Article 4
Le Fonds est constitué pour une durée indeterminée.

CHAPITRE II. ADMINISTRATION

Article 5
Le Fonds est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.
Le conseil d'administration est composé de 10 membres, soit 5 représentants des travailleurs et 5 représentants des employeurs désignés par la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du

pétrole et par la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.
Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit.

Article 6
Chaque année, le conseil d'administration nomme un président, un vice-président et un secrétaire.

Article 7
Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président.
Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.
Lorsque cinq administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance au plus tard dans les dix jours qui suivent la réception de la demande.
Les convocations portent l'ordre du jour.
Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation de travailleurs et d'au moins la moitié des membres de la délégation patronale, Un membre absent peut mandater un (1) autre membre, et est alors considéré comme présent.
Les comptes-rendus des séances du conseil seront consignés dans le registre des procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.
Les membres du conseil recevront une copie des délibérations au plus tard pour la séance suivante.
Les copies ou extraits des procès-verbaux qui doivent être déposées au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d'administration et par deux administrateurs dont un représentant les travailleurs, l'autre représentant les employeurs.
Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.
Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.
Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Article 8
Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.
Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds et pour la réalisation de son objet.
Le Conseil d'Administration du FSE gère les revenus dans le cadre du soutien aux projets internationaux et nationaux dans le Pétrole et dédie cet argent à des projets d'ONG concernant l'énergie.
Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds sur la poursuite et à la diligence du président et du vice-président.
Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Article 9
Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le Fonds sera valablement représenté à l'égard des tiers par les signatures conjointes de trois administrateurs (deux représentants des travailleurs, un représentant des employeurs) sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Article 10
Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ils ne prennent aucun engagement personnel, à cause de leur gestion, à l'égard des obligations du Fonds.

CHAPITRE III. FINANCEMENT

Article 11
Le Fonds est alimenté par les cotisations sur la masse salariale de 0,20 % dues par les employeurs, affiliés ou non à la Fédération Pétrolière Belge, ainsi que par les intérêts des fonds investis.

Article 12
L'Office national de sécurité sociale est chargé de la perception des cotisations. :
- pour 2016: 0,40 %. de la masse salariale, par trimestre.
- pour 2017 et les années suivantes: 0,20 % de la masse salariale, par trimestre.

L'Office national de sécurité sociale versera chaque trimestre les cotisations perçues par lui sur le compte financier ouvert auprès de FORTIS BANQUE, numéro 001-1950434-34.
Les montants doivent être inscrit au crédit de ce compte en banque au plus tard le dernier jour du mois suivant le trimestre.

CHAPITRE IV. BÉNÉFICIAIRES

Article 13
Les employeurs qui ont participé à des initiatives pour la formation et l'emploi de groupes à risque dans le cadre des conventions collectives de travail sectorielles prémentionnées sont à la clôture de la durée de cette CCT remboursés par le Fonds sur base d'un formulaire justificatif à introduire à ce moment-là, à concurrencedes modalités des conventions collectives prémentionnées.

Article 13 bis
Ce formulaire est envoyé au Fonds au plus tard le 30 septembre de l'année suivant la période de la cct. Des formulaires soumis après cette date seront traités en fonction des ressources financières disponibles restantes après traitement des formulaires reçus en temps opportun.

CHAPITRE V. COMPTES

Article 14
L'exercice prend cours le 1er janvier et se cloture le 31 décembre.

Article 15
Le budget de l'année suivante sera soumis à l'approbation des CPs compétentes chaque année, au plus tard au mois de décembre.

Article 16
Les comptes de l'année écoulée sont clos le 31 décembre.

Article 17
Un réviseur, à charge du Fonds, fait une fois par an rapport de sa mission aux commissions paritaires citées à l'article 1er, qui en transmettent copie au Ministre

CHAPITRE VI. DISSOLUTION, LIQUIDATION

Article 18
Le Fonds est dissous automatiquement sur décision des commissions paritaires compétentes 117 et 211.

Article 19
Afin de rembourser par le Fonds, les employeurs ayant participés à des initiatives à la formation de groupes à risques, un compte en banque sera maintenu chez FORTIS BANQUE.

Article 20
Le solde éventuel sera versé au Fonds pour l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Article 21
La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2015.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

2.4.6 Prestations d'intérêt public en temps de paix

3 janvier 1973 - AR déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, pour le secteur pétrolier , et ses modifications

BAUDOUIN, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.
Vu la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, notamment l'article 2 bis inséré par la loi du 18 juin 1963 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971 ;
Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 18 décembre 1972 ;
Vu la loi du 23 décembre 1946, portant création d'un Conseil d'Etat, notamment l'article 2, alinéa 2 ;
Vu l'urgence ;
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,
Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1
Sont considérés comme besoins vitaux ou mesures, prestations ou services à assurer pour l'exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, en ce qui concerne le secteur pétrolier :

1) Le déchargement des produits pétroliers dans les ports ex-navires de mer et ce uniquement pour les navires ayant quitté leur port de chargement avant le début de la cessation du travail et ayant comme destination normale un des ports de mer du pays.
   De plus, le déchargement desdits navires ne peut s'opérer que dans les tanks des installations pétrolières portuaires à l'exclusion de tout chargement dans les allèges, wagons-citernes ou camions-citernes ;
2) Le maintien dans les raffineries d'une production réduite, rendue nécessaire pour éviter des avaries de matériel ou des pertes de matières ou de produits et pour maintenir les stocks de sécurité à leur niveau obligatoire.
   Dans la mesure où un arrêt complet d'une raffinerie, à considérer comme relevant d'une industrie à activité continue, risque d'entraîner des avaries de matériel ou une perte de matières premières ou de produits, et uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter ces avaries de matériel ou cette perte de matières ou de produits, certaines mesures de sauvegarde devraient être prises, qui pourraient même impliquer le maintien dans les raffineries d'une production réduite ;
3) Le service de garde et d'incendie dans les installations pétrolières et dépôts ;
4) La distribution des produits pétroliers (carburants-combustibles liquides ou gazeux) nécessaires au maintien d'activités d'intérêt vital, telles que :

a) hôpitaux, cliniques, couveuses artificielles pour enfants, maternités, sanatoriums, préventoriums, établissements pour malades mentaux, crèches, pouponnières, hospices de vieillards et les blanchisseries de ces institutions ;

b) boulangeries, levureries, meuneries, beurreries, laiteries, fabriques et raffineries de sucre, margarineries, huileries, les activités agricoles et horticoles sujettes à des sources de chaleur artificielle (serres, élevage de poussins, etc.) et entreprises fabriquant des bouchons-couronnes destinés à capsuler les bouteilles de lait et les bouteilles d'eau gazeuse ;

c) les installations frigorifiques ;

d) les entreprises en ce qui concerne les mesures conservatoires pour éviter la dégradation du matériel industriel ou la perte de matières ou de produits ;

e) abattoirs et clos d'équarrissage ;

f) laboratoires de fabrication de sérums et de vaccins ; usines pharmaceutiques ; entreprises de l'industrie du médicament y compris la fabrication du gaz à usage médical (oxygène, gaz anesthésiques), la fabrication de pellicules sensibilisées pour rayons de Röntgen (rayons X), articles en caoutchouc et en matière plastique pour chirurgie, médecine et hygiène, la fabrication de pansements ;

g) institutions publiques : services de distribution d'eau, de gaz, d'électricité, services d'évacuation des immondices, installations portuaires, navigation intérieure, police, pêche maritime, télégraphes et téléphones pour autant qu'il s'agisse du fonctionnement des services techniques; transport en commun, par chemins de fer ;

h) le transport et la distribution de marchandises périssables telles que des produits alimentaires (beurre, lait, fromage, légumes, fruits, viande, poisson, etc.) ; les véhicules automobiles utilisés par les sociétés de distribution d'énergie électrique et de gaz, et pour autant qu'il s'agisse d'assurer des besoins prioritaires ;

i) le transport des malades et des blessés, le service d'incendie, les voitures des médecins ou des personnes exerçant des fonctions paramédicales (par exemple : infirmières, kinésithérapeutes, bandagistes, orthopédistes) utilisées exclusivement dans l'exercice de leur profession ; le transport de produits pharmaceutiques ;

j) centrales électriques et usines à gaz dans la mesure où leur activité est nécessaire pour assurer les besoins prioritaires tels qu'ils sont définis par les arrêtés du Régent du 29 janvier 1949 réglementant la production, la distribution et la consommation de l'énergie électrique en cas de pénurie de puissance et/ou d'énergie électrique par suite de conflit social et réglementant en cas de pénurie par suite de conflit social, la production, la distribution et la consommation du gaz.

Article 2

En ce qui concerne la détermination et la mise en oeuvre au niveau de l'entreprise, des prestations indiquées à l'article 1, les mesures s'effectueront de commun accord entre le chef d'entreprise ou son délégué et la délégation syndicale.

En cas de désaccord, la question sera soumise à un comité régional présidé par le gouverneur de province et composé paritairement de membres représentant les organisations de travailleurs et de membres représentant les organisations d'employeurs délégués par la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 3
Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

Article 4
Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.é.
Donné à Bruxelles, le 3 janvier 1973.
Baudoin
Par le Roi
Le Ministre de l'Emploi et du Travail
L. Major

20 juin 1975 - AR modifiant l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, pour le secteur pétrolier (M.B. 8 juillet 1975).

BAUDOUIN, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.
Vu la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, notamment l'article 2 bis inséré par la loi du 10 juin 1963 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971 ;
Vu l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix pour le secteur pétrolier ;
Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 1er avril 1974 ;
Vu les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, notamment l'article 3, alinéa 1er ;
Vu l'urgence ;
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,
Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1
L'article 1er de l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix pour le secteur pétrolier, est complété comme suit :
"5 L'approvisionnement du Grand-Duché de Luxembourg en produits pétroliers nécessaires pour le maintien dans ce pays des besoins vitaux comme prévus aux points 1 à 4 inclus de cet article."

Article 2
Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

Article 3
Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 juin 1975.
BAUDOUIN
Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
A. CALIFICE

2.4.7 Formation syndicale

CCT du 9 mars 2026

1. CHAMP D'APPLICATION

Article 1
La présente CCT s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 2
La présente CCT régit l'application du point 7 de l'accord professionnel national du 15 juin 1971 relatif à la formation syndicale. Cette réglementation ne porte pas atteinte aux accords, usages et coutumes existants au niveau de l'entreprise qui sont plus favorables.

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 3
Compte tenu du rôle que jouent les représentants des travailleurs dans les entreprises, les parties signataires estiment qu'il convient, dans les limites ci-après, de leur accorder des facilités pour suivre dans les meilleures conditions les cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

Article 4
À cette fin, les parties signataires conviennent des modalités permettant aux représentants des travailleurs de participer, sans perte de salaire, à des cours et à des symposiums :

a) organisés par les organisations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles à des moments qui coïncident avec les horaires de travail normaux ;
b) visant à perfectionner leurs connaissances économiques, sociales, techniques et syndicales dans leur rôle de délégués du personnel.

3. MODALITÉS D'OCTROI

Article 5
Sont bénéficiaires des dispositions de la présente CCT les membres effectifs et suppléants

- des conseils d'entreprise,
- comités pour la prévention et la protection au travailet

- de la délégations syndicale.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, déterminées cas par cas et de commun accord entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations syndicales.

Article 6

La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, est fixée à huit jours par an par mandat effectif et suppléant.
Le nombre global de jours d'absence autorisée, défini à l'alinéa précédent, est réparti entre les organisations syndicales en fonction du nombre de mandats dont celles-ci disposent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Article 7

Les organisations syndicales peuvent répartir ou octroyer le nombre de jours d'absence qui revient à leurs délégués au niveau de l'entreprise selon leurs propres critères, en instaurant notamment un tour de rôle entre les bénéficiaires éventuels visés à l'article 5.

Article 8

Le nombre global de jours d'absence défini à l'article 6 ne peut, en principe, être reporté d'une année à l'autre, sauf dérogations individuelles motivées.

Article 9

L'employeur assure aux bénéficiaires leur rémunération normale, pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.

Article 10

Les organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail introduisent auprès de la direction des entreprises concernées, au plus tard dans le courant de la troisième semaine avant le début du cours, une demande écrite d'autorisation d'absence en vue de suivre des cours de formation syndicale.
L'employeur est tenu d'y répondre dans les deux semaines de la notification de la demande de participation aux cours ; l'absence de réaction de l'employeur dans ce délai équivaudra à un accord.

Article 11

La demande visée à l'article 10 comporte :

- une liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée;
- la date, la durée et le lieu des cours organisés ;
- les thèmes qui seront enseignés ou étudiés.

Article 12

Afin d'éviter que l'absence simultanée de plusieurs travailleurs appartenant ou non au même service, ne perturbe l'organisation générale du travail de l'entreprise, la direction et la délégation syndicale ou, en l'absence de cette dernière, l'organisation syndicale concernée, déterminent dans chaque cas le nombre maximum de jours d'absence à autoriser, compte tenu des nécessités des services.

4. PROCÉDURE

Article 13

Tous les différends qui surgissent à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail, sont examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

5. DISPOSITIONS FINALES

Article 14

La CCT du 18 juin 2007 (enregistrée sous le n° 83.890/CO/211) concernant la formation syndicale est abrogée

Article 15

La présente convention collective de travail produit ses effets à dater du 9 mars 2026 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.



Energia
FGTB Pétrole
CSCBIE
SYNOVA