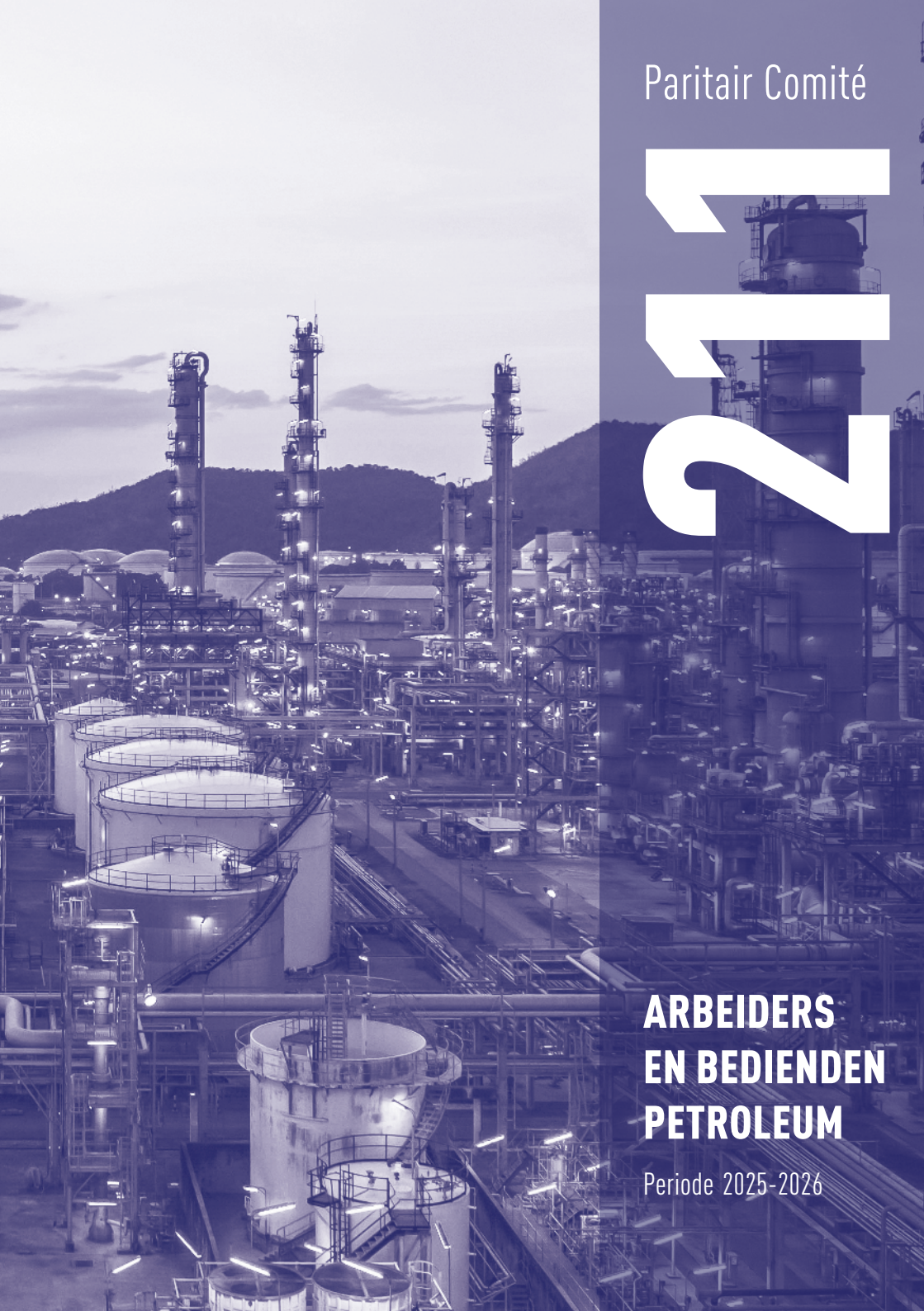


Paritair Comité

211

ARBEIDERS EN BEDIENDEN PETROLEUM

Periode 2025-2026



Photos: © stock.adobe.com

Paritair Comité

211

ARBEIDERS EN BEDIENDEN PETROLEUM

Periode 2025-2026

INHOUDSTAFEL

DEEL 1

INDIVIDUELE NORMATIEVE BEPALINGEN 8

1.1 Arbeiders alleen 9

1.1.1 Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de periode 2025-2026 9

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 9
Hoofdstuk II. Beroepenclassificatie, vorming en educatief verlof 9
Hoofdstuk III. Arbeidsduur 12
Hoofdstuk IV. Lonen 14
Hoofdstuk V. Premies en toeslagen 17
Hoofdstuk VI. Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen 30
Hoofdstuk VII. Ziekte 30
Hoofdstuk VIII. Ziekte, arbeidsongevallen en zwangerschap 31
Hoofdstuk IX. Vakantie- en verlofregeling 32
Hoofdstuk X. Arbeidsovereenkomst in tijdelijk verband 33
Hoofdstuk XI. Opleiding risicogroepen 34
Hoofdstuk XII. Tewerkstelling, arbeidsherverdelende en andere maatregelen 35
Hoofdstuk XIII. Innovatiepremie 37
Hoofdstuk XIV. Strafrechtelijke aansprakelijkheidsverzekering 37
Hoofdstuk XV.Ouderdomsuitkering voor werklieden 38
Hoofdstuk XVI. Re-integratietraject 41
Hoofdstuk XVII. Ouderschapsverlof 41
Hoofdstuk XVIII. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst 41

1.1.2 Medisch stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 42

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 42
Hoofdstuk II. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag 42
Hoofdstuk III. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst 44

1.2 Bedienden alleen 45

1.2.1 Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2025-2026 45

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 45
Hoofdstuk II. Beroepsindeling per categorie 45
Hoofdstuk III. Lonen, bijzondere voorwaarden en vergoedingen 51
Hoofdstuk IV. Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen 54
Hoofdstuk V. Arbeidsduur 55
Hoofdstuk VI. Vakantie- en verlofregeling 57
Hoofdstuk VII. Wettelijke feestdagen - inhaalrust 58
Hoofdstuk VIII. Tewerkstelling en andere maatregelen 59
Hoofdstuk IX. Deeltijdse arbeid 59
Hoofdstuk X. Opleiding risicogroepen 59
Hoofdstuk XI. Innovatiepremie 61
Hoofdstuk XII. Strafrechtelijke aansprakelijkheid 61
Hoofdstuk XIII. Vorming 61
Hoofdstuk XIV. Ondersteuning nationale en internationale projecten 62
Hoofdstuk XV. Arbeidsongevallen en zwangerschap 62
Hoofdstuk XVI. Thuiswerk 63
Hoofdstuk XVII. Re-integratietraject 63
Hoofdstuk XVIII. Ouderschapsverlof 63
Hoofdstuk XIX. Geldigheidsduur 63

1.2.2 Ervaringsbarema 64
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 64
Hoofdstuk II. Verloningssysteem 64
Hoofdstuk III. Raffinaderijpremie 67
Hoofdstuk IV. Duurtijd 68
1.2.3 Medisch stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 72
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 72
Hoofdstuk II. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 72
Hoofdstuk III. Geldigheidsduur 73
1.3 Gemeenschappelijk aan allen 74
1.3.1 Afwezigheid zonder motief 74
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 74
Hoofdstuk II. Afwezigheid zonder motief 74
1.3.2 Klein verlet 79
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 79
Hoofdstuk II. Klein verlet 79
Hoofdstuk III. Geldigheid 84
1.3.3 Premie aan gesyndiceerde werknemers 85
1.3.4 Definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk 88
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 88
Hoofdstuk II. Definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk 88
Hoofdstuk III. Geldigheid 90
1.3.5 De energietransitie 91
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 91
Hoofdstuk II. Energietransitie en bedrijfsoverleg 91
Hoofdstuk III. Geldigheid 91
1.3.6 Invoering maaltijdcheques 92
Hoofdstuk I. Algemeen toepassingsgebied 92
Hoofdstuk II. Voor de ondernemingen met maaltijdcheques op 1 januari 2026 92
Hoofdstuk III. Voor de ondernemingen zonder maaltijdcheques en zonder bedrijfsrestaurant 92
Hoofdstuk IV. Voor de ondernemingen zonder maaltijdcheques met bedrijfsrestaurant 93
Hoofdstuk V. Geldigheidsduur 93
1.3.7 Opbouw van dienstanciënniteit 93
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 93
Hoofdstuk II. Opbouw dienstanciënniteit 93
Hoofdstuk III. Geldigheid 94
1.3.8 Verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust 94
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 94
Hoofdstuk II. Wijziging 94
Hoofdstuk III. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst 95
1.3.9 Bijkomende vergoeding bij ontslag 96
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 96
Hoofdstuk II. Bijkomende vergoeding bij ontslag 96
Hoofdstuk III. Geldigheid 98

INHOUDSTAFEL

1.3.10 Maatschappelijk verantwoord ondernemen 99
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 99
Hoofdstuk II. Maatschappelijk verantwoord ondernemen 99
Hoofdstuk III. Geldigheid 99
1.3.11 Tijdskrediet en landingsbanen 100
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 100
Hoofdstuk II. Tijdskrediet 100
Hoofdstuk III. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ LANDINGSBANEN 103
Hoofdstuk IV. GELDIGHEIDSDUUR 103
1.3.12 Vervoerskosten 104
1.3.13 Permanente welzijnsmonitoring 107
1.3.14 Flexi-jobs 109

DEEL 2
COLLECTIEVE EN DIVERSE BEPALINGEN 110

2.1 Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden 111
Hoofdstuk I. Zetel en samenstelling van de ondernemingsraad 111
Hoofdstuk II. Opdracht van de ondernemingsraad 111
Hoofdstuk III. Vergaderingen, oproepingen en agenda 113
Hoofdstuk IV. Voorzitter en secretaris 114
Hoofdstuk V. Notulen 115
Hoofdstuk VI. Wijze van beslissingen nemen 116
Hoofdstuk VII. Het archief 116
Hoofdstuk VIII. Studie-, voorlichtings- en adviesopdrachten 116
Hoofdstuk IX. Verslag over de werkzaamheden 116
Hoofdstuk X. Voorlichting van het personeel 117
Hoofdstuk XI. Prestaties der afgevaardigden 117
Hoofdstuk XII. Wijzigingen aan het reglement 117
Hoofdstuk XIII. Slotbepalingen 118
2.2 Arbeiders alleen 119
2.2.1 Statuut van de syndicale afvaardiging 119
I. Algemene bepalingen 119
II. Taak der vakbondsafgevaardigden 120
III. Wijze van aanduiding der vakbondsafvaardigingen 121
IV. Samenstelling van de vakbondsafvaardigden en duur van het mandaat 121
V.Vervanging der afgevaardigden 122
VI. Bijzondere bepalingen 124
VII. Bescherming 124
2.3 Bedienden alleen 125
2.3.1 Statuut van de syndicale afvaardigingen 125
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied 125
Hoofdstuk II. Algemene beginselen 125
Hoofdstuk III. Begrip syndicale afvaardiging van het personeel 126
Hoofdstuk IV. Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardigingen 126
Hoofdstuk V. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging 129
Hoofdstuk VI. Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging 130
Hoofdstuk VII. Voorwaarden waaronder het mandaat van syndicaal afgevaardigde wordt uitgeoefend 132

Hoofdstuk VIII. Informatie en consultatie van het personeel 133
Hoofdstuk IX. Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad 133
Hoofdstuk X. Tussenkomst van de bestendige afgevaardigden van de werknemers- en werkgeversorganisaties 134
Hoofdstuk XI. Geldigheid en opzegging 134
2.4 Gemeenschappelijk aan allen 135
2.4.1 Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel. Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied 135
2.4.2 Overdracht van collectieve arbeidsovereenkomsten van het gewezen Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 117 (dat werd opgeheven op 1 april 2023) 137
2.4.3 Overdracht van protocollen van het gewezen Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 117 (dat werd opgeheven op 1 april 2023) 139
2.4.4 Huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel 140
Hoofdstuk I. Oprichting 140
Hoofdstuk II. Opdracht 140
Hoofdstuk III. Samenstelling 141
Hoofdstuk IV. Werking 141
Hoofdstuk V. Bemiddeling 144
Hoofdstuk VI. Wijziging van dit reglement 145
Hoofdstuk VII. Slotbepalingen 145
2.4.5 Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleum sector 146
Hoofdstuk I. Benaming, zetel, doel, duur 146
Hoofdstuk II. Beheer 147
Hoofdstuk III. Financiering 148
Hoofdstuk IV. Rechthebbenden 148
Hoofdstuk V. Rekeningen 149
Hoofdstuk VI. Ontbinding en vereffening 149
2.4.6 Prestaties in vredestijd 150
2.4.7 Syndicale vorming 153
1. Toepassingsgebied 153
2. Algemene beginselen 154
3. Toepassingsmodaliteiten 154
4. Procedure 155
5. Slotbepalingen 156

DEEL 1

Individuele normatieve bepalingen

1.1 Arbeiders alleen

1.1.1 Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de periode 2025-2026

CAO van 9 maart 2026

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.
Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met eenzelfde betekenis is de term "werknemer".
Onder "CAO" wordt verstaan: de collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II. BEROEPENCLASSIFICATIE, VORMING EN EDUCATIEF VERLOF

AFDELING 1. BEROEPENCLASSIFICATIE

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

1. Opleidingstraject
   de werklieden waarvan hun arbeidsactiviteit bij de werkgever kadert in een opleidingstraject aangeboden door ACTA en META, opleidingen verstrekt door overheidsinstanties, of binnen de schoolopleiding (zoals bvb. duaal leren).
2. Geschoolde werklieden - 2de categorie
   De werklieden die een beroep kennen en onder toezicht werken van de meestergast of van de geschoolde arbeider 1ste categorie. Zij werken niet volgens plannen of modellen.
   Tot deze categorie behoren eveneens de werklieden die een functie uitoefenen waarvoor geen enkele bijzondere vorming nodig is geweest en die na enkele maanden praktijk kan worden beoefend.
   Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:
   de volwassen helpers van de geschoolde werklieden der hogere categorieën, de ketel- en pipes-stillstokers, vorkheftruckbestuurders, kraanmannen, metselaars, schrijnwerkers en schilders (gewoon

werk aan gebouwen en pistoolschilderen), de pompmannen in de menginstallaties, de werklieden tewerkgesteld in de productie en/of de raffinage, de laboranten, enz.

3. Tankwagen- of vrachtwagenchauffeur, locotractors en locopulsorbestuurders, autobestuurders
4. Geschoolde werklieden - 1ste categorie
   De technisch geschoolde werklieden die een beroep hebben aangeleerd en het bewijs leveren het gedurende ten minste vijf jaar te hebben uitgeoefend (periode ingekort tot ten minste drie jaar voor degenen die cursussen van beroeps- of technische scholen hebben gevolgd).
   Zij moeten individueel kunnen werken volgens plannen en modellen.
   Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:
   de bankwerkers, ketelstokers die zonder toezicht werken, elektriciens, takelaars ("riggers"), kraanmannen (auto en rups), isoleerders, eerste klasse metselaars, mecaniciens, mecaniciens van dieselmotoren, schrijnwerkers-timmerlieden, monteurs, geschoolde vliegveldwerklieden, schilders, brandweerlieden, pompmannen die zelf de mengelingen kunnen uitvoeren en bekwaam zijn zelf de berekeningen te maken welke die handelingen vereisen, pompmannen-mecaniciens, schavers-boorders, autogeenlassers, draaiers-turbine-wachters (elektrische centrale), buizenleggers, instrumentatietechnici, enz.
5. Meer dan geschoolde werklieden
   De werklieden die hun vak grondig kennen en bij het uitoefenen van hun functies met een verantwoordelijkheid zijn belast.
   Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:
   - de meer dan geschoolde bankwerkers voor instrumenten, zeer geschoolde lassers die speciale legeringen kunnen lassen en geslaagd zijn in de A.P.I.testen, evenals alle andere categorieën van geschoolde werklieden met gelijkwaardige functies en verantwoordelijkheid;
   - de werklieden die ten minste twee vakken uitoefenen waarvan sprake in de categorie ¨Geschoolde werklieden - 1ste categorie¨, na te zijn geslaagd in de verschillende proeven vereist voor de geschoolde werklieden van 1ste categorie.

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

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

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

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

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

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

AFDELING 2. VORMING

Artikel 3

Aan de werklieden wordt betaald verlof verleend, dienende ter voorbereiding van het examen van beroepscursussen, onder de volgende voorwaarden:

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

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

De werklieden die van het betaald educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof (VOV) genieten, kunnen dit niet cumuleren met de voordelen voorzien in dit artikel.

Artikel 4

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

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

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

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

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

AFDELING 3. EDUCATIEF VERLOF/VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Artikel 5

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

HOOFDSTUK III. ARBEIDSDUUR

Artikel 6

§ 1 - De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald op 38 uren.

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

Deze arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren.

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

Echter, de toekenningsmodaliteiten van de laatste drie afwezigheidsdagen zullen als volgt bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties: collectieve afwezigheid, tenzij in unaniem akkoord met de lokale ondernemingsraad wordt overeengekomen om het niet collectief vast te leggen (indien collectief vastgelegd, zullen deze dagen als vrij van prestatie voor de betrokken werknemers moeten geëerbiedigd worden).

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

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

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

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

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

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

§ 4 - Raffinage

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

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

Artikel 7

Het werkliedenpersoneel, ander dan de werklieden bedoeld in artikel 4 van de beslissing van 12 maart 1959 van het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel betreffende de verkorting van de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 1959 (Belgisch Staatsblad van

10 juli 1959), kan op zaterdag worden tewerkgesteld aan sommige werken, op voorwaarde:

1° dat die tewerkstelling noodzakelijk is voor de goede gang van de onderneming;

2° dat in de mate van het mogelijke en per categorie van werklieden, een regeling wordt getroffen derwijze dat elk personeelslid beurtelings aan de uitvoering van deze werken deelneemt.

Artikel 8

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

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

Artikel 9 - Arbeidsduur in de distributie

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

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

Artikel 10 - Organisatie van de arbeid op de luchthavens

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

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

Artikel 11 - Organisatie van het werk op het vlak van de ondernemingen

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

1. De procedure voorzien bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 werd geëerbiedigd door het aanhangig maken van deze materie bij de voorzitter van het paritair comité, bij de brief van 9 juni 1987 van de Belgische Petroleum Federatie.
2. Indien daartoe behoefte bestaat in bepaalde ondernemingen, kunnen concrete toepassingen van de wet van 17 maart 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 op het vlak van die ondernemingen besproken worden, overeenkomstig de overleg- en onderhandelingsprocedure beschreven in hogergenoemde wet en collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De teksten van de ondernemingsovereenkomsten terzake zullen aan de voorzitter van het paritair comité medegedeeld worden. De voorzitter zal de partijen die in het paritair comité zetelen op de hoogte houden.

HOOFDSTUK IV. LONEN

AFDELING 1. BASISUURLONEN

Artikel 12 - § 1 - De geïndexeerde minima basisuurlonen zijn de volgende op 1 maart 2026:

	EUR
Opleidingstraject	27,2475
Geschoolde werklieden 2de categorie	27,6309
Autobestuurders	28,6418
Geschoolde werklieden 1ste categorie	28,6418
Geschoolde werklieden vliegveld	28,6418
Meer dan geschoolde werklieden	29,7148

§ 2. De niet-geïndexeerde minima basisuurlonen (index = 100) zijn de volgende op 1 maart 2026:

	EUR
Opledingstraject	27,4839
Geschoolde werklieden 2de categorie	27,8706
Autobestuurders	28,8903
Geschoolde werklieden 1ste categorie	28,8903
Geschoolde werklieden vliegveld	28,8903
Meer dan geschoolde werklieden	29,9726

AFDELING 2. BIJZONDERE LONEN EN VERGOEDINGEN

A. Aanpassing van de lonen bij rangverlaging

Artikel 13

§ 1 - In geval van rangverlaging, hetzij door toedoen van de werkman, hetzij ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval van deze laatste, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen die voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basisuurloon toegepast.
Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basisuurloon toegepast. Eventueel gunstigere stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen die voor sommige werklieden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.
§ 2 - Bij rangverlaging op voorstel van de werkgever, wordt het basisuurloon gegarandeerd, alsmede de conventionele loonsverhogingen.
§ 3 - Bij rangverlaging van zwangere arbeidsters op risicoposten die omwille van hun zwangerschap hun risicopost moeten verlaten en tijdelijk een andere lagere functie uitvoeren, behouden deze arbeidsters hun volledig normale brutoloon.

B. Tijdelijke indeling in een hogere categorie

Artikel 14

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

C. Loon van de brigadiers

Artikel 15

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

D. Opmerkingen en startbaanovereenkomsten

Artikel 16

Art. 16. 1° De lonen worden uitbetaald iedere tien dagen. Twee voorschotten, zoveel mogelijk gelijk aan het door de werkman verworven loon, worden de 14de en de 24ste van iedere maand uitbetaald, dit voor het loon verschuldigd tot de 10de en de 20ste; de eindafrekening dient te worden vereffend de 4de van de hierop volgende maand voor het loon verschuldigd tot het einde van de vorige maand.
2° Zo deze data met een zon- of feestdag samenvallen, geschiedt de betaling de hieraan voorafgaande werkdag.
3° Het loon kan maandelijks, op het einde van iedere maand worden uitbetaald.

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

AFDELING 3. VRIJWILLIGE DEELTIJDSE ARBEID

Artikel 21 - Vrijwillige deeltijdse arbeid

Rekening houdend met de organisatie van de dienst, mogelijkheid voor de werknemer om, op vrijwillige basis, een deeltijdse arbeid te vragen ten belope van 50 pct. tot 80 pct. van de normale arbeidsprestaties.
Met proportionele aanpassing van het loon, de looncomponenten en de arbeidsvoorwaarden.
Voor de toekenning van het petroleumpensioen volstaan 20 jaar fulltime dienstjaren.
Voorbeeld: 15 jaar fulltime + 10 jaar halftime = 20 jaar fulltime equivalent.

HOOFDSTUK V. PREMIES EN TOESLAGEN

AFDELING 1. PREMIE AAN DE WERKLIEDEN VAN DE RAFFINADERIJEN

Artikel 22

Er wordt een geïndexeerde premie van 0,3446 EUR per uur (op 1 maart 2026; premie aan index 100 = 0,3476 per uur) toegekend aan de werklieden van de technische bedrijfseenheden raffinaderijen van ruwe aardolie.

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

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

AFDELING 1BIS. SPECIALE PREMIE AAN DE GESCHOOLDE EN HIERMEE GELIJKGESTELDE WERKLIEDEN VAN DE RAFFINADERIJEN

Artikel 23

Er wordt een geïndexeerde premie van 0,8949 EUR per uur (op 1 maart 2026; premie aan index 100 = 0,9027 EUR per uur) toegekend aan de geschoolde en hiermee gelijkgestelde werklieden van de raffinaderijen van ruwe aardolie, voor zover zij tot één van de volgende categorieën behoren:

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

Bij wijze van voorbeeld: volgende functies zijn uitgesloten:

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

De betwiste gevallen dienen tegensprekelijk te worden onderzocht op het vlak van de onderneming.
Met deze premie zal rekening worden gehouden voor de betaling van:

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

AFDELING 2. EINDEJAARSPREMIE

Artikel 24

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

Artikel 25

De werklieden die slechts een gedeelte van het jaar bij de firma werken, hetzij zij deze vrijwillig verlaten, hetzij worden ontslagen, ontvangen op het ogenblik dat zij het bedrijf verlaten een premie in verhouding tot het aantal maanden dienst gedurende dat jaar.
De werklieden die in de loop van het jaar worden aangeworven, hebben op het einde van dat jaar recht op zoveel maal 1/12de van de premie als zij maanden bij de firma hebben gewerkt.
De dagen van ziekte en arbeidsongeval worden beschouwd als werkelijk gewerkte dagen.
Nochtans, indien de werkman geen prestaties heeft verricht gedurende het kalenderjaar waarop de premie in kwestie betrekking heeft, heeft hij op deze premie geen recht.

AFDELING 3. GETROUWHEIDSPREMIE

Artikel 26

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

- na 1 jaar dienst: 20 u;
- na 2 jaren dienst: 31 u;
- na 3 jaren dienst: 42 u;
- na 4 jaren dienst: 53 u;
- na 5 jaren dienst: 66 u;
- na 6 jaren dienst: 75 u;
- na 7 jaren dienst: 84 u;
- na 8 jaren dienst: 93 u;

- na 9 jaren dienst: 102 u;
- na 10 jaren dienst: 112 u;
- na 11 jaren dienst: 121 u;
- na 12 jaren dienst: 130 u;
- na 13 jaren dienst: 139 u;
- na 14 jaren dienst: 148 u;
- na 15 jaren dienst: 158 u;
- na 16 jaren dienst: 163 u;
- na 17 jaren dienst: 168 u;
- na 18 jaren dienst: 173 u;
- na 19 jaren dienst: 178 u;
- na 20 jaren dienst: 184 u;
- na 21 jaren dienst: 185 u;
- na 22 jaren dienst: 186 u;
- na 23 jaren dienst: 187 u;
- na 24 jaren dienst: 188 u;
- na 25 jaren dienst: 189 u;
- na 26 jaren dienst: 190 u;
- na 27 jaren dienst: 191 u;
- na 28 jaren dienst: 192 u;
- na 29 jaren dienst: 193 u;
- na 30 jaren dienst: 194 u;
- na 31 jaren dienst: 195 u;
- na 32 jaren dienst: 196 u;
- na 33 jaren dienst: 197 u;
- na 34 jaren dienst: 198 u;
- na 35 jaren dienst: 199 u.

Artikel 27

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

Voor de werklieden die in de loop van het jaar de onderneming verlaten of worden ontslagen, wordt de premie berekend overeenkomstig de normen voorzien in artikel 25, eerste lid, voor de eindejaarspremie.

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

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

Artikel 28

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

AFDELING 4. VERGOEDINGEN VOOR BEVUILENDE WERKEN

Artikel 29

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

a) Normaal loon vermeerderd met 25 pct. voor de uitvoering van volgende werken:
   - reinigen van ovens en verbindingsleidingen van ovens naar fabricage-eenheden, voor zover het gaat om de binnenzijde van deze toestellen;
   - reinigen van ketels, ballons, drums en tanks, spoorwegwagens, vrachtwagens en lichters, voor zover het gaat om de inwendige reiniging en daarenboven de inhoud heeft bestaan uit zwarte producten, butaan en propaan;
   - wegnemen van de "sludge" in de oliescheiders;
   - herstellen van die toestellen en installaties, voor zover de herstelling vóór het reinigen werd uitgevoerd;
   - lossen van kolen;
   - reinigen van "bilgen" onder de machinekamers van de tanklichters;
   - reinigen van carters van scheepsdieselmotoren;
   - schilderen met teer onder kuipen en vergaarbakken;
   - plaatsen van stellingen in ketels en schoorstenen, voor zover deze werkzaamheden worden uitgevoerd vóór het reinigen van de ketels en schoorstenen, waarvan hierboven sprake;
   - herstellen van vergaarbakken en warmtewisselaars, voor zover de herstelling wordt uitgevoerd vóór het reinigen en deze apparaten voor zwarte producten werden gebruikt;
   - ontvetten en scheikundig reinigen van wagens en tankwagens als voorbereiding tot het schilderen met pistool;
   - herstellen en reinigen van diesel turbinemotoren, op voorwaarde dat:
     1. de herstelling vóór het reinigen geschiedt
     2. de werklieden er moeten binnendringen om ze te reinigen;
   - reinigen van onderaardse vergaarbakken;
   - bepaalde bewerkingen van laden en mengen van "cut-back";
   - de werklieden belast met de vernietiging aan de verbrandingsoven van de resten die voortkomen van de "Leigracht" en van de installaties.

b) Normaal loon vermeerderd met 25 tot 50 pct. naargelang van de aard van het werk en de voorwaarden waarin het wordt uitgevoerd:
   - reinigen van de binnenzijde van de kolommen.

c) Normaal loon vermeerderd met 50 pct. voor:
   - reinigen en "sweeping" in de scheepshouders voor koude oliën (dierlijke en plantaardige oliën).

d) Normaal loon vermeerderd met 100 pct. voor:
- reinigen en "sweeping" in de scheepshouders van met stoom behandelde oliën, zoals walvis-, palm-, talowolie, uit graan getrokken olie, enz.

Artikel 30

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

a) Normaal loon vermeerderd met 25 pct. voor de uitvoering van volgende werken:
- werk uitgevoerd ter gelegenheid van een algemene herziening ("shut-down"), onder andere, het demonteren en reinigen van leidingen voor zware oliën en scheikundige producten;
- reinigen en wegnemen van kleppen, pompen, leidingen, rubberslangen, plooibare rubberen buizen, warmtewisselaars voor zover ze werden gebruikt voor zwarte producten;
- schilderen met pistool van tankwagens en wagons;
- reinigen met benzine van plateaus van kolommen na demonteren;
- werken uitgevoerd aan de zuurinstallaties (onder andere loogpompen), evenals onderhoudswerken aan de batterijen;
- onderhouds- en herstellingswerken op grote hoogte;
- werken aan elektrische hoogspanningsinstallaties;
- behandelen van loodtetraethyl.

b) Normaal loon verhoogd met 50 pct. voor de volgende werken:
- lassen, snijden met brander of vlamboog in gesloten ruimten zoals torens, tanks, ovens, vuurgangen, schoorstenen, tankwagens;
- lassen en snijden met brander of vlamboog van gegalvaniseerde en koperen voorwerpen;
- reinigen en uitboren van pijpen uit een reactor of "cat-cracker".

Artikel 31

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

AFDELING 5. SHIFTWERK

A. Werk in ploegen

Artikel 32

Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden voor al het werk verricht in ploegen, de volgende vergoedingen toegekend:
1° dagploegen: 9,5 pct. voor alle werklieden in dagploegen;
2° nachtploegen: 35,5 pct. op het basisloon.

Artikel 33
Met "basisloon" wordt hier bedoeld: het loon vastgesteld in artikel 12, gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, verhoogd desgevallend voor de raffinage-werklieden, met de bij artikel 22 bedoelde premie.
Onder "dagploeg" dient te worden verstaan: een ploeg die werkt van 6 tot 14 uur of van 14 tot 22 uur.
Onder "nachtploeg" dient te worden verstaan: een ploeg die werkt tussen 22 en 6 uur.

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

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

B. Gelegenheidsshiftwerk

Artikel 36
Het gelegenheidsshiftwerk geeft recht op een vergoeding gelijk aan:
- 19 pct. voor alle werklieden in dagploegen;
- 71 pct. van het basisloon voor het werk dat door de nachtploeg wordt verricht.

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

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

Artikel 38
De werklieden mogen in geen enkel geval nadeel ondervinden door het feit dat zij gelegenheidsshiftwerk moeten verrichten.
Hieruit volgt dat de werklieden het normaal loon dat overeenstemt met het loon van hun voordien dagelijks gewerkte uren en, bovendien, de in artikel 36 voorziene premies, voor de werkelijk in gelegenheidsshift gewerkte uren, moeten ontvangen.

AFDELING 6. WERK OP ZATERDAG

Artikel 39
§ 1 - Het werkliedenpersoneel dat in toepassing van de bepalingen van artikel 6 op zaterdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op betaling van de werkelijk gepresteerde uren, met een minimum van drie

uren, verhoogd met 50 pct. voor de eerste twee uren arbeid, en met 100 pct. voor de volgende uren arbeid, onverminderd, in voorkomend geval, de verschuldigde ploegenvergoedingen.
Deze bepaling geldt eveneens voor zaterdagwerk op het vliegveld.
§ 2 - Aan de in artikelen 32 en 36 voorziene vergoedingen worden voor continuwerk in ploegen op zaterdag volgende bijkomende vergoedingen toegevoegd:
- dagploegen: 22 pct. op het basisloon;
- nachtploegen: 50 pct. op het basisloon.

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

AFDELING 7. WERK OP ZONDAG

Artikel 40

§ 1 - Een verhoging van 100 pct. op het geïndexeerd basisloon wordt toegekend voor alle op zondag verrichte werken.
Het begin en het einde van het werk in ploegen op zondag (24 uren) worden op het vlak van de onderneming bepaald.
Deze bepalingen gelden eveneens voor de nachtwakers en portiers.
§ 2 - Deze verhoging van 100 pct. sluit de betaling van de shiftbonus niet uit, noch van de premie van 7,5 pct. voorzien in artikel 53, die moeten worden toegevoegd aan de verhoging met 100 pct., voorzien in § 1 van dit artikel.

AFDELING 8. TABEL

Artikel 41 - Ploegpremies, distributie en raffinaderijen

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

Ploegen (uren)	Week (maandag tot vrijdag) (in %)	Zaterdag (in %)	Zondag (in %)
a) Ochtend (6 - 14)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50 + 100 = 109,50
b) Namiddag (14 - 22)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50 + 100 = 109,50
Nachtploegen (22 - 6)	35,50	35,50 + 50 = 85,50	35,50 + 100 = 135,50

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

Ploegen (uren)	Week (maandag tot vrijdag) (in %)	Zaterdag (in %)	Zondag (in %)
a) Ochtend (6 - 14)	19	19 + 22 = 41	19 + 100 = 119
b) Namiddag (14 - 22)	19	19 + 22 = 41	19 + 100 = 119
Nachtploegen (22 - 6)	71	71 + 50 = 121	71 + 100 = 171

AFDELING 9. WETTELIJKE FEESTDAGEN

Artikel 42
Wanneer de arbeiders worden tewerkgesteld op een feestdag of op een dag die een feestdag, die met een zondag samenvalt vervangt, hebben de arbeiders recht op het loon dat met hun prestaties overeenstemt, verhoogd met 100 pct.
Daarenboven hebben zij recht op een betaalde inhaalrustdag, die hun binnen de twee weken volgend op de feestdag, moet worden verleend.
Wanneer deze inhaalrusttijd, wegens overmacht, niet binnen de bij het vorig lid vastgestelde termijn kon worden verleend, moet de loonbijslag, voorzien in het eerste lid van dit artikel, op 200 pct. van het loon worden gebracht.

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

AFDELING 10. OVERWERK

A. Normale tewerkstelling

Artikel 44 - Overuren
De arbeiders hebben recht op het bij de wet van 16 maart 1971 voorziene overloon wanneer de prestaties langer zijn dan hetzij:
1. de dagelijkse duur van 8 uren;
2. de wekelijkse duur van 40 uren;
3. het gemiddelde der 38 uren.
Wanneer het om arbeiders gaat die 's zaterdags worden tewerkgesteld op grond van artikel 6, is dit overloon verschuldigd wanneer de prestaties hetzij 8 uren per dag, hetzij 48 uren per week of 80 uren berekend over twee weken overschrijden.

Artikel 45

Slechts de overuren gepresteerd boven de dagelijkse en wekelijkse grenzen van de arbeidsduur die op het vlak van de onderneming bepaald zijn en die in de arbeidsreglementen opgenomen zijn, zullen aanleiding geven tot betaling met overloon.

Artikel 46

Onverminderd de toepassing van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971) en van artikel 6, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werklieden, voor overwerk dat onmiddellijk na het einde van de dagtaak wordt verricht op elk van de eerste vijf dagen van de week, recht op een loonsverhoging van 100 pct. vanaf het vijfde overuur per dag.
Het gepresteerde overwerk wordt "pro rata" betaald.
Evenwel wordt het gepresteerde overwerk van vijftien tot dertig minuten aangerekend voor een half uur en dat van meer dan dertig minuten voor één uur.

B. Tewerkstelling in shift

Artikel 47

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

C. Overwerk na terugroeping

Artikel 48

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

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

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

Artikel 49

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

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

D. Inhaalrust voor de gepresteerde overuren

Artikel 50

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

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

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

§ 2 - Overuren in geval van overmacht in de raffinaderijen

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

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

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

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

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

§ 4 - Overuren in de distributie

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

E. Betaling van de overuren en inhaalrust

Artikel 51

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

b) Overuren: omzetting overurentoeslag in inhaalrust.

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

In het kader van de rapportage van de gepresteerde uren, en tegen de achtergrond van de bekommernis rond werkdruk, wordt dit punt in de ondernemingsraad besproken aan de hand van het sectoraal standaard formulier. Zowel dit orgaan als de syndicale delegatie zijn geijkte kanalen om met de werkgever de bekommernissen omtrent deze problematiek te bespreken en er gevolg aan te geven.

F. Toevallig overwerk

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

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

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

AFDELING 11. VERGOEDING VAN DE WACHTUREN

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

AFDELING 12. BIJZONDERE VOORDELEN TOEGEKEND AAN BESTUURDERS VAN AUTOVOERTUIGEN, BEGELEIDERS EN WERKLIEDEN OP BEVOLEN VERPLAATSING

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

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

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

AFDELING 13. BIJZONDERE GEVALLEN

Artikel 58

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

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

Artikel 59

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

AFDELING 14. WEDEROPROEPING ONDER DE WAPENS IN VREDESTIJD

Artikel 60

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

AFDELING 15. BEGRIP "NORMAAL LOON"

Artikel 61 - Begrenzing van het begrip "normaal loon":

1. Inbegrepen elementen:

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

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

b) voor brigadiers, overloon van 10 pct.;

c) bij regelmatige ploegenarbeid moet de regelmatige shiftpremie in het normaal loon begrepen worden voor:
- het klein verlet;
- het gewaarborgd week- en maandloon;
- de wettelijke feestdagen.

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

2. Uitgesloten elementen:

Het begrip "normaal loon" omvat evenwel nooit:

a) vergoedingen voor bevuilende werken;

b) de vergoedingen voor chauffeurs;

c) de premie van 7,5 pct. voor werken verricht vóór 7 uur of na 20 uur;

d) de overuren;

e) voordelen in natura (bijvoorbeeld maaltijden);

f) de eindejaarspremie;

g) de getrouwheidspremie.

Artikel 62 - Verworven rechten:

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

Artikel 63 - Voorbeelden:

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

1. Werk op zondag:
   a. voor het zondagwerk zelf: 209,50 pct. / 235,50 pct. inhaalrust: niet betaald;
   b. zondag waarop de arbeider volgens het werkrooster normaal in ploegen zou hebben moeten werken, maar hierbij belemmerd werd door een oorzaak buiten zijn wil:
      - voor de niet-gepresteerde dag, betaling alsof hij gewerkt had: 209,50 pct. / 235,50 pct.;
      - geen inhaalrust.
2. Klein verlet en gewaarborgd weekloon: 109,50 pct. / 135,50 pct.
3. Wettelijke feestdag:
   a. Volgens het werkrooster voorziene, niet te presteren wettelijke feestdag, dit wil zeggen die tijdens de door het werkrooster van de ploegarbeiders bepaalde inhaalrustperiode valt: 109,50 pct. / 135,50 pct.

      Om uit te maken welke toeslag (9,50 of 35,50 pct.) van kracht is, gelden de volgende regels:
      - zo de inhaalrustperiode begrepen is tussen twee perioden van gelijke ploegenarbeid (dag of nacht), past men de loontoeslag, die voor deze perioden toegekend wordt toe;
      - zo deze periode begrepen is tussen twee perioden van verschillende ploegenarbeid (dag en nacht, of nacht en dag), kent men de toeslag voorzien voor de afgaande ploeg toe.
   b. Werk op de wettelijke feestdag:
      - voor het werk op de feestdag 209,50 pct. / 235,50 pct.;
      - inhaalrust 109,50 pct. /135,50 pct.
   c. Wettelijke feestdag waarop de arbeider volgens zijn werkrooster normaal zou hebben moeten werken, maar waarbij hij belemmerd werd door een oorzaak buiten zijn wil:
      - voor de niet-gepresteerde dag, betaling alsof hij gewerkt had: 209,50 pct. / 235,50 pct.;
      - geen inhaalrust.

HOOFDSTUK VI. KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 64

De in artikel 12 vastgestelde basisuurlonen zijn gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijzen, om de maand vastgesteld door het FODEconomie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 65

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

$$\frac{\text{basisuurloon x viermaandelijks gemiddelde index van de vorige maand}}{100}$$

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

Partijen en onderhandelaars bevelen aan om op ondernemingsvlak de verschillen die in de onderneming bestaan inzake extra legale voordelen tussen de statuten van arbeiders en bedienden te onderzoeken in overleg met de syndicale afvaardiging.

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

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

HOOFDSTUK VII. ZIEKTE

AFDELING 1. GEWAARBORGD MAANDLOON

Artikel 66

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

Artikel 67

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

AFDELING 2. BIJSTANDSKASSEN

A. Algemeenheden

Artikel 68

§ 1

a) In iedere onderneming wordt een bijstandskas opgericht.

b) De bijstandskas moet niet noodzakelijkerwijze rechtspersoonlijkheid bezitten.

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

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

e) Het huishoudelijk reglement wordt in ieder bedrijf vastgesteld.

B. Doel

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

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

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

C. Beheer

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

D. Financiering en voordelen

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

HOOFDSTUK VIII. ZIEKTE, ARBEIDSONGEVALLEN EN ZWANGERSCHAP

Artikel 69

§ 1 - Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij een arbeidsongeval, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de werknemer op het ogenblik van het arbeidsongeval. Bij herkwalificatie na aangifte door de werkgever van het arbeidsongeval wordt een loongarantie van 100 pct.

gewaarborgd tot op het moment van herkwalificatie door de arbeidsongevallenverzekeraar voor een maximale termijn van zes maanden
Voor de gevallen van blijvende, gedeeltelijke of volledige invaliditeit, zal eveneens het niet-geplafonneerd loon als berekeningsbasis genomen worden.
§ 2 - Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij zwangerschap, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de werkvrouw op het ogenblik van haar zwangerschap.
§ 3 - In geval van deeltijdse tewerkstelling in het kader van een re-integratietraject zal de betrokken werknemer volgens zijn hernomen deeltijdse tewerkstelling recht hebben op een nieuwe periode van gewaarborgd loon ingeval van ziekte tijdens deze tewerkstelling, voor zover dit een andere ziekte is dan deze die oorspronkelijk heeft geleid tot de initiële afwezigheid. Dit wordt medisch geattesteerd.

HOOFDSTUK IX. VAKANTIE- EN VERLOFREGELING

Artikel 70

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

Anciënniteit	Verplichte dagen
Minder dan 1 jaar	20 (pro rata temporis)
van 1 tot minder dan 5 jaar	20
van 5 tot minder dan 10 jaar	22
van 10 tot minder dan 15 jaar	24
15 jaar en meer	25

Voor de werklieden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon, verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 19,74 pct. (23,39 pct. vanaf 1 januari 2010) voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor alle werklieden in twee ploegen in de sector.
§ 2 - Onder "vakantiedagen" wordt verstaan: "normale werkdagen", dat wil zeggen: de in het arbeidsreglement bepaalde werkdagen.
§ 3 - De anciënniteit is deze verworven op 31 december van het kalenderjaar, dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie wordt genomen.
§ 4 - Twee halve dagen verlof worden toegekend op Goede Vrijdag en de vooravond van Kerstmis.
De werknemers die in twee of drie ploegen werken op die data, behouden het recht op een inhaalrustdag waarvan de modaliteiten worden geregeld op het vlak van de onderneming.
Indien de vooravond van Kerstmis samenvalt met een zaterdag of een zondag, zal die halve vakantiedag gegeven worden de vrijdagnamiddag die 24 december voorafgaat.
Op het niveau van de onderneming kunnen afspraken worden gemaakt (binnen de ondernemingsraad, bij

ontstentenis van de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis volgens de modaliteiten voor het bepalen van een vervangingsdag voor een feestdag) voor een aanpassing op collectieve wijze van de namiddag van Goede Vrijdag naar de namiddag van 31 december.

§ 5 - Sinds 1 januari 2006 wordt één vrije regionaal cultureel bepaalde vrije dag toegekend, te regelen door de ondernemingsraad en betaald op analoge wijze als de "Petroleum Akkoord-dagen".

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

Artikel 71 - Invoering van één leeftijdsdag vanaf 60 jaar

§1 - Werknemers die de leeftijd van zestig (60) jaar hebben bereikt, hebben recht op één (1) bijkomende leeftijdsdag per kalenderjaar, dit vanaf 1 januari waarin ze deze leeftijd bereiken.

§2 - Deze leeftijdsdag wordt toegekend als een sectorale dag en wordt verloond overeenkomstig de regeling van een PA-dag (petroleumakkoorddag), volgens de in de sector geldende bepalingen.

§3 - Indien deze sectoraal geregelde dag al op bedrijfsniveau bestaat, is er geen bijkomende toekenning bovenop de bedrijfsregels, maar blijven de geldende ondernemingsafspraken integraal van toepassing voor zover deze minstens even voordelig zijn.

HOOFDSTUK X. ARBEIDSOVEREENKOMST IN TIJDELIJK VERBAND

Artikel 72

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK XI. OPLEIDING RISICOGROEPEN

Artikel 73 - Tewerkstelling - opleiding risicogroepen

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

Artikel 74

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van:

- titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen;
- koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, lid 4 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

Artikel 75

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

Artikel 76

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

Artikel 77

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

Artikel 78

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

Artikel 79

Deze opleiding gebeurt aan het interprofessioneel minimumloon, verhoogd tot 3.141,63 EUR (bedrag op 1 januari 2023, indexeerbaar, berekend voor een voltijdse werknemers op maandbasis) (met verlenging van de gebruikelijke voordelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst en in de ondernemingsovereenkomsten) en geeft gebeurlijk aanleiding tot lastenverlichting voor langdurig werklozen.
Deze bedragen zijn tevens de bedragen op basis waarvan de terugstortingen aan de bedrijven zullen gebeuren (te verhogen met de eventuele afscheidspremie en de patronale socialezekerheidsbijdragen).

Artikel 80

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

Artikel 81

Aan de raad van beheer wordt bevoegdheid gegeven:

1) om opleidingsinstituten en -projecten te erkennen waarvoor ook terugbetaling vanuit het fonds mogelijk wordt - dit is reeds zo voor opleidingen via ACTA, VDAB, FOREm en Bruxelles-Formation;
2) om in het kader van opleidingen ook andere terugbetalingen van kosten aan de werkgevers goed te keuren (ten opzichte van hetgeen reeds van toepassing is).

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

Artikel 82

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

Artikel 83

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

Artikel 84

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

Artikel 85

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

HOOFDSTUK XII. TEWERKSTELLING, ARBEIDSHERVERDELENDE EN ANDERE MAATREGELEN

Artikel 86

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

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

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

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

b. Sociale balans

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

c. Tewerkstellingscel

Er wordt aanbevolen bij afdankingen, die het gevolg zouden zijn van bijzondere economische omstandigheden, een prioriteitsrangorde te volgen, die rekening houdt met de bekwaamheid, de verdienste, de specialisering, de leeftijd, de jaren dienst en de familielasten.

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

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

Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanwervingpremie van 5 306 EUR (indexeerbaar), betaald door het FBZ. Enkel in dit laatste geval kan de werkgever eveneens beroep doen op het FBZ voor terugbetaling van de kost voor de bijkomende opleiding die aan de kandidaat met voorrang moet worden gegeven, onder de voorwaarden van de risicogroepen.

d. Informatie bij collectieve afdanking of sluiting van ondermening

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

e. Thuiswerk

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

f. Permanente welzijnsmonitoring van het personeel.

Een verplichting tot uitbreiding van de medische onderzoeken bovenop de wettelijke vereisten, uit te werken en te bepalen op bedrijfsniveau en voor medewerkers vanaf een zekere leeftijd.

Artikel 87 - Ondersteuning internationale en nationale projecten

Een deel (0,05 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. van de lonen) wordt gereserveerd voor ontwikkelingssamenwerkingsprojecten, voor een maximale waarde van 300 000 EUR. Een deel (0,01 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. van de lonen) wordt gereserveerd voor nationale armoedeprojecten inzake energie.
De raad van beheer van het FBZ beheert het geld en kent het toe aan diverse projecten inzake energie.
Laatste trimester 2026: evaluatie van de impact van de regeringsmaatregelen inzake ontwikkelingssamenwerking op de internationale projecten.

Artikel 88

Partijen en onderhandelaars bevelen aan om op ondernemingsvlak de verschillen die in de onderneming bestaan inzake extra legale voordelen tussen de statuten van arbeiders en bedienden te onderzoeken in overleg met de syndicale afvaardiging.

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

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

HOOFDSTUK XIII. INNOVATIEPREMIE

Artikel 89

In het kader van de uitvoering van het ontwerp IPA 2005-2006, zich eigen gemaakt door de overheid en de modaliteiten die door deze zullen bepaald worden, wordt in het kader van de gevraagde transparantie met betrekking tot dit onderwerp door publicatie van de criteria, procedures, namen van ontvangers van premies, bedragen en identificatie van het project, volgende informatiestroom overeengekomen: doelgroep van voormelde informatie is de ondernemingsraad; bij ontstentenis wordt dit het comité voor preventie en bescherming op het werk; bij ontstentenis wordt dit de syndicale afvaardiging.

HOOFDSTUK XIV. STRAFRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

Artikel 90

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

HOOFDSTUK XV.OUDERDOMSUITKERING VOOR WERKLIEDEN

Artikel 91

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

AFDELING 1. RUSTPENSIOENEN

Artikel 92

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

- vanaf 1 januari 2025 op 3.189 EUR per jaar, trimestrieel betaalbaar, en dit voor alle categorieën van werknemers.

Tevens is er de mogelijkheid om op vrijwillige basis dit petroleumpensioen uitbetaald te krijgen in kapitaal.
De jaren conventioneel SWT worden gelijkgesteld met de jaren dienst voor de toekenning van het petroleumpensioen op 65 jaar.

Artikel 93

Indien de werkman op 60 jaar of daarna, maar vóór zijn 65ste jaar met wettelijk pensioen gaat, verkrijgt hij vanaf dat ogenblik het recht op het in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene petroleumpensioen, dat hem op 65-jarige leeftijd zou worden uitgekeerd (conform het artikel 94).
In geen geval mag het petroleumpensioen gecumuleerd worden met het SWT; voor de "SWT'ers" is het petroleumpensioen slechts verschuldigd vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

Artikel 94

§ 1 - Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd worden gepensioneerd en geen 40 dienstjaren maar wel 20 dienstjaren in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een bijkomend aanvullend pensioen toegekend, vermeerderd met het aantal ontbrekende jaren om een volledig aanvullend pensioen te genieten.
§ 2. Aan de werklieden met een contract van onbepaalde duur die op 65-jarige leeftijd worden gepensioneerd en geen 20 dienstjaren maar nochtans 10 ononderbroken jaren dienst in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een jaarlijks aanvullend pensioen toegekend gelijk aan de in artikel 92 genoemde som verminderd per ontbrekend dienstjaar onder de 20, met 1/40ste.
§ 3. Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd de 10 dienstjaren niet hebben bereikt, wordt een aanvullend petroleumpensioen toegekend ten bedrage van de in artikel 92 vastgestelde som, vermenigvuldigd met factor (jaren dienst/40).

AFDELING 2. AANVULLEND OVERLEVINGSPENSIOEN

Artikel 95

§ 1 - Bij overlijden van een onder de in afdeling 1 bepaalde voorwaarden gepensioneerde werkman, wordt aan de overlevende echtgeno(o)t(e), een aanvullend overlevingspensioen toegekend.

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

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

Artikel 96

Het bedrag van dit aanvullend overlevingspensioen wordt vastgesteld als volgt:

1° Voor de overlevende echtgeno(o)t(e) van gepensioneerde werklieden, op 70 pct. van het aanvullend rustpensioen dat de gepensioneerde werkman genoot krachtens de bepalingen van de artikelen 92 en 94;

2° Voor de overlevende echtgeno(o)t(e) van in dienst overleden werklieden, op 70 pct. van het aanvullend rustpensioen dat de overleden werkman had kunnen genieten, indien hij de leeftijd van 65 jaar had bereikt op het ogenblik van zijn/haar overlijden.
Het aanvullend rustpensioen dat de werkman overeenkomstig de artikelen en 92 en 94 zou hebben ontvangen, wordt berekend, rekening houdend met de dienstjaren die de overleden werkman zou hebben getotaliseerd indien hij tot 65 jaar had gewerkt;

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

AFDELING 3. ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 97

De afwezigheidperiodes korter dan één jaar, in het bijzonder ten gevolge van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of arbeidsongeval, worden niet in aanmerking genomen voor een vermindering van de diensttijd zoals omschreven in artikel 94. Afwezigheidperiodes langer dan één jaar zullen aanleiding geven tot een vermindering van de diensttijd zoals omschreven in artikel 94.
Indien een nieuwe afwezigheid optreedt binnen de maand na het einde van een arbeidsongeschiktheid, en om dezelfde reden, dan wordt deze nieuwe afwezigheid geacht deze periode te verlengen.

Artikel 98

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

Zij moeten eveneens ter mededeling alle documenten overmaken die nuttige inlichtingen verschaffen betreffende hun wettelijk of ander pensioen.
Elke wijziging van deze inlichtingen moet spontaan aan de werkgever schriftelijk en onverwijld worden bekendgemaakt en eventueel door officiële documenten worden gestaafd.
De werkgever mag op elk ogenblik van de begunstigden de nodige stukken eisen om hun rechten te bepalen of na te gaan en, indien zij binnen een redelijke termijn aan de verplichting niet voldoen, heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de pensioenen te doen schorsen.

Artikel 99

In geval van uitdiensttreding vóór pensionering of SWT, kunnen de conform de artikelen 94 en 96 opge-bouwde pensioenrechten op basis van 1/40ste worden overgedragen overeenkomstig de bepalingen van de vigerende wetgeving.

Artikel 100

In het kader-reglement opgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité 117 voor de petroleumnijverheid en -handel op 17 februari 2011 inzake een tweede pensioenpijler voor de petroleumsector (systeem van vast bijdrage) – en overgenomen in het PC 211 sinds de afschaffing van PC 117, wordt het bedrag van 230 EUR, verhoogd tot 280 EUR op 1 januari 2017, verhoogd tot 295 EUR op 1 januari 2019, verhoogd tot 300 EUR op 1 janua-ri 2022, verhoogd tot 348 EUR op 1 januari 2023, ver-hoogd tot 369 EUR op 1 januari 2025.

Artikel 101

Verdere werking van de paritaire werkgroep belast met de ontwikkeling van een systeem van aanvullend pensioen geharmoniseerd voor alle werknemers op het niveau van de sector met tot doel te komen de omzetting van de aanbeveling naar een collectieve arbeidsovereenkomst.
Met het bedrag van artikel 100 zal eveneens worden rekening gehouden voor de bedienden uit het Paritair Comité uit de petroleumnijverheid en –handel.

Artikel 102

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

HOOFDSTUK XVI. RE-INTEGRATIETRAJECT

Artikel 103

De bedrijven zullen in de loop van de maand juni 2026, verslag uitbrengen aan de voorzitter van het paritair comité 211 omtrent:

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

De voorzitter wordt gevraagd deze informatie aan de leden van het paritaire comité mee te delen.
De sociale partners maken een uniform model op dat door de ondernemingen gebruikt moet worden om hun verslag in te dienen bij de voorzitter van het paritair comité.
Het paritair comité zal deze informatie bespreken in oktober 2026.

HOOFDSTUK XVII. OUDERSCHAPSVERLOF

Artikel 104

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

HOOFDSTUK XVIII. DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 105

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026, met uitzondering van artikel 71 dat aanvangt op 1 januari 2026.

1.1.2 Medisch stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

CAO van 22 mei 2026

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 2

Mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen

Toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar loopbaan (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 177 van 21 oktober 2025 de Nationale Arbeidsraad), volgens de wettelijke mogelijkheid.

Artikel 3

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

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

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

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

De vervanging van de werklozen met bedrijfstoeslag dient beoordeeld te worden, zonder afbreuk te doen aan de wettelijke verplichtingen, in overleg met de ondernemingsraad en de syndicaal afgevaardigden van de betrokken zetels, volgens de noden van het bedrijf. Bij onenigheid kan het dossier aan het verzoeningsbureau van de sector worden onderworpen.
Uitkering door derden : in uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad inzake een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, hebben de ondernemingen de mogelijkheid om de verplichtingen ten laste van de laatste werkgever inzake betalingen van de bedrijfstoeslag, over te dragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie.

Artikel 4 - Vergoeding in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

De arbeider zal aanspraak kunnen maken op een jaarinkomen omvattende, benevens de werkloosheidsvergoeding, een patronale tussenkomst, bere¬kend als volgt:
geïndexeerd bruto uurloon x 38 uren x 52 weken
+ getrouwheidspremie
+ eindejaarspremie
- bedrag sociale zekerheid van de arbeid (theoretisch)
- bedrijfsvoorheffing (theoretisch)

---

gedeeld door 12
= theoretisch netto maandloon waarvan 85 pct. aan de arbeider verzekerd wordt.
De bijpassing door de werkgever komt overeen met het verschil tussen dit laatste bedrag en de werkloosheidsuitkering.
De arbeider zal 85 pct. van het theoretische netto maandloon ontvangen.
De berekening van de bijpassing door de werkgever geschiedt op het ogenblik van het opnemen van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.
Het in aanmerking te nemen bruto-uurloon is dit van de laatste maand tewerkstelling van de belanghebbende.
Dit loon behelst desgevallend de premie voor de gekwalificeerde raffinaderijarbeider en het overloon van 10 pct. voor de brigadiers.
Het bevat niet de ploegvergoedingen. Nochtans zal het bruto jaarlijks referteloon (1 976 uur = 38 uur x 52 weken) verhoogd worden met 0,86 pct. per jaar arbeid in drie ploegen en met 0,34 pct. per jaar arbeid in twee ploegen, in de raffinage en in de distributie, met dien verstande dat de ploegenpremie alleszins enkel tot het beloop van het maximumpercentage wordt geïncorporeerd.
Gunstigere afspraken op het vlak van de onderneming kunnen te allen tijde : bijvoorbeeld hogere maandelijkse aanpassing, enz.

Artikel 5 - Pensioenbijslagen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd

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

Artikel 6 - Geval van de weduwen van op stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag geplaatste arbeiders

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

Artikel 7

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

HOOFDSTUK III. DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2026 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2027.

1.2 Bedienden alleen

1.2.1 Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2025-2026

CAO van 22 mei 2026

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.
Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met eenzelfde betekenis is de term "werknemer".
Onder "CAO" wordt verstaan: de collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II. BEROEPSINDELING PER CATEGORIE

Artikel 2
Het begrip "genoten onderwijs" dat op elke trap wordt aangeduid, komt slechts in aanmerking als beoordelingsfactor bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke het algemeen kenmerk van elk dezer categorieën uitmaken. Het staat vast dat de bediende, die thans één der hierna vermelde functies uitoefent, in zijn categorie moet worden opgenomen zonder met de maatstaf "schoolonderricht" rekening te houden.

Artikel 3
Voor de indeling van de bedienden in de raffinaderijen wordt er overeengekomen dat de indeling van het technisch personeel per onderneming zal worden uitgewerkt op het niveau ervan; zij geldt slechts voor de onderneming waarvoor zij werd uitgewerkt.

Artikel 4
De verschillende beroepscategorieën zijn:

§ 1 - Eerste categorie

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

§ 2 - Tweede categorie

a. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

1) kennis door onderwijs of praktijk opgedaan, gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door de eerste drie jaren van het middelbaar onderwijs;

2) de uitvoering van eenvoudig, weinig afwisselend werk, waarvoor de verantwoordelijkheid wordt beperkt door een rechtstreeks en bestendig toezicht;

3) een beperkte leertijd voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verkrijgen.

b. Bijvoorbeeld:

- Eenvoudige inbreng van gegevens in de computer.
- Hulptekenaar.
- Plankopiist.
- Verificateur van gewone boekhoudingsdocumenten, opmaking van vervoerborderellen en -documenten (vrachtbrieven).
- Typist (40 woorden per minuut).
- Typist-kopiist (meer dan 40 woorden per minuut).
- Stenotypist (zonder ervaring, minder dan 100 woorden per minuut in steno en minder dan 40 woorden per minuut met de machine), met hoogstens één jaar dienst in de firma.
- Beginnend telefonist.
- Receptionist.
- Drager (waardenvervoer of koerierdienst).
- Bediende die de briefwisseling moet ontvangen en verzenden.
- Bediende van een vliegveld belast met de bevoorrading onder toezicht van een bediende van de hogere rang.
- Bediende die de kaaiverzender van een hogere rang helpt.
- Pointeur van het verkeer belast met de betrekkingen met de spoorwegen voor het inkomen en uitgaan van de koopwaren (moet het stationeren van het rollend materiaal in de fabriek controleren en de betwistingen, mankementen en averijen vaststellen).
- Bediende tewerkgesteld aan speciale machines welke een opleiding en een goede training vergen.
- Magazijnier (leeggoed, gevulde verpakkingen).
- Hulplaborant.
- Autobestuurder.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld, al de bedienden waarvan de functies, bij analogie, beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§ 3 - Derde categorie

a. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

1) een praktische vorming, gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledige middelbare studies of door lager middelbaar onderwijs, aangevuld hetzij door een beroepsopleiding, hetzij door een vakbekwaming door middel van stages, hetzij door het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen;

2) een zelfstandig afwisselend uitvoeringswerk, dat gewoonlijk initiatief en redenering vereist van degene die het uitvoert en bovendien verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

b. Bijvoorbeeld:

- Bediende belast met een binnentaak welke in de tweede categorie voorkomt en die zich insgelijks met buitenpubliciteit inlaat.
- Bediende belast met het opstellen van brieven waarvoor een goede praktijk inzake handelsbriefwisseling noodzakelijk is, evenals met het voeren van telefonische contacten met de klanten en de buitendiensten, de berekening van de prijzen met het oog op de aanbiedingen welke hij opmaakt of ontvangt, de studie van sommige eenvoudige betwistingen teneinde voorstellen van antwoord op te maken.
- Handelsvertaler.
- Bediende belast met de berekening en de onderverdeling van de lonen en de gebeurlijke uitbetaling ervan (sociale verzekeringen, kinderbijslagen, betaald verlof, fiscale afhoudingen, enz.).
- Bediende die rekeningen bijhoudt van de klanten, leveranciers en banken, waarvoor goede begrippen van handels- of nijverheidsboekhouding noodzakelijk zijn.
- Bedienaar van telex of gelijkaardige apparatuur (telefax).
- Codificeerder van boekhouding.
- Bediende die de schrifturen bijhoudt en voorraden en overdrachten controleert.
- Kassier, hulpboekhouder, onder meer belast met het opmaken van de facturen waarvoor onderscheidingsvermogen en/of het bijhouden van de rekeningen-courant noodzakelijk zijn.
- Verzender per spoor of langs de baan, maakt alle binnenlandse en internationale vrachtbrieven op, verzekert er zich van dat deze documenten zijn opgemaakt volgens de voorschriften, met gebeurlijke aanduidingen van de te volgen weg, tegen het laagste tarief, en dat de onontbeerlijke tol- en uitvoerbescheiden er bijgevoegd zijn.
- Typist (dictafoon).
- Stenotypist (100 woorden per minuut in steno, 40 woorden per minuut met de machine).
- Telefonist.
- Verpleger (A2).
- Kaai-expediteur die, naast de bediende van de vorige rang, op de kaai nagaat, de verpakking naziet, gebeurlijk mankementen en verliezen vaststelt, zich ervan verzekert dat de overslag en de doorvoer normaal verloopt.
- Bediende van de aankoopdienst.
- Depotbediende: belast onder meer met de organisatie van de vrachtvervoerdienst.
- Tankpeiler, na een stage van twee jaar in het beroep, rekening gehouden met de aard van het werk bestaande onder meer in:
  a) de tanks aan boord van de schepen en/of lichters, alsmede de tanks aan wal peilen;
  b) al de er mede in verband staande berekeningen uitvoeren om de verschillende bescheiden op te maken, onder meer voor de toldienst en de boekhouding van de onderneming.
- Laborant: technisch bediende (A2), moet op de hoogte zijn van en in staat zijn het merendeel der

analyses betreffende de petroleumnijverheid te verrichten. Hij moet verslagen over uitslagen van analyses, berekeningen van analyses opmaken. Hij werkt niettemin onder toezicht van een analist-laborant of van een scheikundige.

- Hoofdmagazijnier.
- Bediende belast met de inspectie van de pompen, zowel in de distributie als in de raffinage.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld, al de bedienden waarvan de functies bij analogie beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§ 4 - Vierde categorie A

a. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

1) een gelijkwaardige vorming aan deze welke wordt verkregen door volledige middelbare studies aangevuld door gespecialiseerde hogere studies van het korte type;
2) een beperkte tijd om zich in te werken;
3) meer afwisselend zelfstandig werk, dat een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidsbesef eist vanwege diegene die het uitvoert;
4) bekwaamheid om:
   1° al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren;
   2° al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de voorgaande rangen.

b. Bijvoorbeeld:

- Handelsboekhouder, bediende belast met de omzetting van al de handelsverrichtingen in boekhouding, zo samen te stellen en te verzamelen om er het volgende te kunnen uithalen: balansen, ramingen der kasmiddelen, enz.
- Eerst-verantwoordelijk opsteller van de technische, administratieve of commerciële dienst.
- Commerciële of verkoopsassistent.
- Technisch vertaler.
- Handelsvertaler (ander werk dan briefwisseling).
- Helper computerprogrammeur.
- Beginnend computerprogrammeur.
- Eerste computeroperateur.
- Eerste codificeerder van de boekhouding.
- Steno-typist-secretaris, bekwaam om 100 woorden per minuut in steno en 40 woorden per minuut met de machine te schrijven, die brieven kan opstellen op eenvoudige aanwijzingen van zijn chef of van de directie en die sommige werken kan voorbereiden.
- Bediende belast met kwesties van vervoer, fiscaliteit, verzekering, betwiste gevallen en beheer van onroerende goederen.
- Eerst-verantwoordelijk bediende van de dienst "vrachtvervoer" (dispatcher), die werkelijk deze dienst leidt, gebeurlijk bijgestaan door één of verscheidene bedienden van de voorgaande rang.
- Bediende die de exploitatiekosten en de bewegingen van de lichters controleert.
- Toldeclarant, verantwoordelijk voor de declaraties, zegels, vergunningen, enz., het houden van boeken, zeeschepen, lichters, uitvoer.

- Analist-laborant: houder van een wettelijk diploma van een technische school van de hogere graad, ofwel in de petroleumnijverheid een lange praktijk en ervaring (4 jaren) hebben. Moet zelfstandig al de analyses betreffende de petroleumnijverheid kunnen verrichten, bijvoorbeeld: verhoudingscijfer diesel, viscositeit, zuurgehalte, as, afval koolstof, gomgehalte, destillatie, calorisch vermogen, zwavelgehalte en een voortdurende controle over de aan gang zijnde fabricage.
- Uitvoeringstekenaar.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld al de bedienden waarvan de functies, bij analogie beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§ 5 - Vierde categorie B

Bedienden die aan de maatstaven van categorie 4A beantwoorden en één der hierna vermelde functies uitoefenen.

- Eerstverantwoordelijk bediende van de administratieve, commerciële of boekhoudingsdiensten.
- Bediende met een uitgebreide theoretische en professionele kennis en die verantwoordelijk is voor de goede uitvoering van de taken welke op zijn dienst rusten: heeft rechtstreeks gezag over één of meer bedienden van de lagere rangen.
- Geschoolde tolagent.
- Bediende die verantwoordelijk is voor het onderhoud en het herstellen van tankwagens, lichters (gebeurlijke verhuring, geschillen met de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, berekening van de kosten der herstelling, arbeidskrachten en grondstoffen).
- Eerste technische vertaler.
- Handelsafgevaardigde die de klanten bezoekt en handelsvertegenwoordiger. Na twee jaar stage in de functie. Zo hun bezoldiging geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, genieten zij de minimumwaarborg van jaarlijkse inkomsten, gelijk aan deze van de categorie 4B, op voorwaarde dat zij hun functie full-time voor dezelfde werkgever uitoefenen.
- Verpleger, houder van een diploma A1.
- Maatschappelijk assistent (A1).
- Scheikundige: moet in bezit zijn van een diploma van een vak- of nijverheidsschool van de hogere graad, of moet een lange praktijk en ervaring (4 jaren) in de nijverheid hebben, moet de algemene gang van een fabriek kennen en alle analyses verrichten die haar aanbelangen. Hij is verantwoordelijk voor de uitslagen van de analyses welke zijn laboratorium verlaten. Hij heeft één of meer bedienden onder zijn bevelen. Hij maakt de uitslagen van de analyses op en ondertekent ze. Hij verricht ook ingewikkelder opzoekingen en proefnemingen, zoals de bepaling van het octaan- en cetaangetal, de vacuümdestillatie, enz.
- Projecttekenaar.

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld, al de bedienden waarvan de functies bij analogie beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§ 6 - Categorie 4B+

a. Bedienden met een opleidingsniveau van het hoger onderwijs (onder andere industriële ingenieurs) die een bepaalde verantwoordelijkheid over andere uitvoerende bedienden dragen (notie meesterschapspersoneel). Het gaat om bedienden die hun technische kennis kunnen overdragen op

andere en minder ervaren werknemers uit dezelfde diensten. Zij vervullen aldus een bepaalde rol van "coaching", kunnen procedures uitschrijven, hebben een grote mate van zelfstandigheid, zijn in staat hun chef te vervangen en doen dit ook.

b. Het gaat om volgende functies na minimum 2 jaar anciënniteit hierin:
   - Console-operators (schermbedienden) in de raffinage.
   - Supervisors onderhoud (eerste lijn), in de raffinage.
   - Operationele supervisors in de raffinage.
   - Inspecteurs technische diensten (verkoopsnet).
   - Sergeanten brandweer.
   - Veiligheidsbeambten.
   - Labotechnologisten die hoogwaardige specialisaties (zoals bijvoorbeeld gas-chromatologie) beheersen en in staat zijn om niet-routinematige analyses te verrichten, en zelfstandig optreden.
   - Ervaren computer-programmeur.
   - Analistprogrammeur.
   - Computer operations assistant of ploegleider informaticadienst.
   - Assistent personeelszaken.
   - Board secretaries (secretaresse van het bedrijfshoofd).

c. Kunnen desgevallend, mede gelet op de interne bedrijfsclassificatie, door de werkgever in deze ondercategorie ingedeeld worden, sommige bedienden waarvan functies, bij analogie, nauw verwant zijn met bovengenoemde voorbeelden, en die beantwoorden aan de algemene voorwaarden van de categorie 4B+..

d. De loonschaal van onder-categorie 4B+ zal steeds overeenstemmen met deze van de categorie 4B verhoogd met 5 pct., welke ook de vorm zij waaronder de latere programmatieverhogingen zullen plaatsvinden.

§ 7 - De bestaande gunstigere bedrijfsloonschalen zullen niet in het gedrang komen door bovenstaande conventionele bepalingen.

Artikel 5 - Mededeling over de categorie

Bij het begin van ieder jaar is de werkgever ertoe verplicht aan de bediende schriftelijk de categorie mee te delen, welke met de tussen de partijen bedongen loonvoorwaarden overeenstemt. Deze verplichting geldt ook bij iedere categoriewijziging.

Artikel 6

Voor de niet-technische functies, oprichtingen van een paritaire werkgroep belast met de ontwikkeling van een analytische classificatie die genderneutraal is, naar aanloop van de baremadiscussie voor deze bedienden. Het resultaat van deze werkgroep betreft een aanbeveling, inclusief de technische functies, aan de onderhandelaars, belast met de baremadiscussie.

HOOFDSTUK III. LONEN, BIJZONDERE VOORWAARDEN EN VERGOEDINGEN

AFDELING 1. LONEN

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

AFDELING 2. BIJZONDERE VOORWAARDEN

Bescherming van het loon: vermeldingen op de loonafrekening en mededelingen

Artikel 11

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

1° naam en adres van de werkgever;
2° naam en voornaam van de bediende of inschrijvingsnummer van deze laatste bij de werkgever;
3° periode waarop de afrekening betrekking heeft;
4° brutomaandloon;
5° andere elementen van het loon, te weten: overuren en premies;
6° inhoudingen voor de sociale zekerheid;
7° contractuele inhoudingen;
8° bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
9° belastbaar bedrag;
10° bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingwetgeving);
11° bedragen vrijgesteld van belastingen;
12° af te trekken bedragen (overdracht van een beslag op loon, boeten), zo nodig in bijlage gedetailleerd te vermelden;
13° netto te betalen bedrag in speciën.

Afdankingen

Artikel 12

De ondernemingsraden of, bij hun ontstentenis, de syndicale afvaardigingen, worden periodiek op de hoogte gehouden over het personeelsbeleid, inzonderheid in verband met de afdankingen, welke tijdens een bepaalde periode hebben plaats gehad.

Afdanking en wederaanwerving

Artikel 13

Zonder aan het beginsel van het gezag van de werkgever afbreuk te doen en teneinde binnen het raam van de economische mogelijkheden van de onderneming, de stabiliteit van de tewerkstelling te verzekeren, is het wenselijk dat de eventuele afdankingen geschieden met inachtneming van zekere billijkheidsregels.

Artikel 14

Er wordt aanbevolen bij afdankingen, die het gevolg zouden zijn van bijzondere economische omstandigheden, een prioriteitsrangorde te volgen die rekening houdt met de bekwaamheid, de verdienste, de specialisering, de leeftijd, de jaren dienst en de familielasten.
In geval van wederaanwerving (bij dezelfde werkgever) zal voorrang verleend worden aan de kandidaten die beantwoorden aan de gevraagde bekwaamheid, in een gelijke rangorde, die omgekeerd is aan diegene welke voor de afdanking werd voorzien.
Werknemers ontslagen om economische omstandigheden of wegens herstructurering worden opgenomen in een paritair beheerde tewerkstellingscel. Deze tewerkstellingscel wordt aangesproken bij een vacature in de sector. De tewerkstellingscel wordt eveneens ingelicht over alle extern gepubliceerde vacatures door de ondernemingen. Bij gelijke bekwaamheid van kandidaten heeft de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel voorrang op aanwerving binnen de sector.
Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanwervingspremie van 5 630 EUR (indexeerbaar, huidig index 105,03), betaald door het FBZ. Enkel in dit laatste geval kan de werkgever eveneens beroep doen op het FBZ voor terugbetaling van de kost voor de bijkomende opleiding die aan de kandidaat met voorrang moet worden gegeven, onder de voorwaarden van de risicogroepen.

Artikel 15

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

AFDELING 3. VERGOEDINGEN

Artikel 16 - Premie voor ploegwerk

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

1° dagploeg van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur: 9,50 pct. van het loon;

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur: 35,5 pct. van het loon.

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

1° dagploeg van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur: 22 pct. van het loon;

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur: 50 pct. van het loon.

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

Artikel 17 - Premie voor gelegenheidsshift

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

1. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week: dagploeg: 19 pct. van het loon;
2. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week: nachtploeg: 71 pct. van het loon;
3. ploegenwerk uitgevoerd op zaterdag:
   - dagploeg: 41 pct. van het loon (19 + 22);
   - nachtploeg: 121 pct. van het loon (71 + 50);
4. ploegenwerk uitgevoerd op zon- en/of feestdagen:
   - dagploeg: 119 pct. van het loon (19 + 100);
   - nachtploeg: 171 pct. van het loon (71 + 100)..

Onder "dagploeg" wordt in dit kader verstaan: ploegenwerk van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur.
Onder "nachtploeg" wordt in dit kader verstaan: ploegenwerk van 22 uur tot 6 uur.

§ 2 - Vanaf de achtste werkdag zijn de gewone premies voor ploegwerk verschuldigd, te weten:

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

b) 35,5 pct. van het loon voor de nachtploegen.

Artikel 18 - Betaling van het overwerk

§ 1 - Overwerk op de eerste vijf dagen van de week wordt vanaf het vijfde overuur per dag betaald met een toeslag van 100 pct.

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

AFDELING 4. OVERZICHT PLOEGENPREMIES

Artikel 19

§ 1 - Regelmatige opeenvolgende ploegen

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

Ploegen (uren)	Week (maandag tot vrijdag) in %	Zaterdag (in %)	Zondag (in %)
a) ochtend (6 - 14)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50+ 100 = 109,50
b) namiddag (14 - 22)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50+ 100 = 109,50
c) nachtploegen (22 - 6)	35,5	35,50 +50 = 85,50	35,50 + 100 = 135,50

§ 2 - Gelegenheidsshiftwerk

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

Ploegen (uren)	Week (maandag tot vrijdag) in %	Zaterdag (in %)	Zondag (in %)
a) ochtend (6 - 14)	19	19 + 22 = 41	19+ 100 = 119
b) namiddag (14 - 22)	19	19 + 22 = 41	19+ 100 = 119
c) nachtploegen (22 - 6)	71	71 + 50 = 121	71+100 = 171

HOOFDSTUK IV. KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 20

Art. 20. De loonschaal minima en de reële wedden, gekoppeld aan de spilindex, schommelen a rato van 2 pct. voor variaties van 2 pct., berekend op grond van de viermaandelijkse gemiddelde gezondheidsindex.
De met 2 pct. verhoogde of verminderde spilindex wordt de spil van een nieuwe schijf. De loonschaal minima en de reële wedden worden geïmmuniseerd, zowel bij verhoging als bij daling, rond de spilindex, in die zin dat zij onveranderd blijven zolang de viermaandelijkse gemiddelde index geen verschil vertoont van 2 pct., naar boven of naar beneden toe, ten opzichte van de spilindex.

Indexschijven		
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

HOOFDSTUK V. ARBEIDSDUUR

Artikel 21

§ 1 - De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald op 38 uren.

§ 2 - Twaalf dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend (pro rata temporis de effectieve prestaties - dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren.

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

Echter, de toekenningsmodaliteiten van de laatste drie afwezigheidsdagen zullen als volgt bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties: collectieve afwezigheid, tenzij in unaniem akkoord met de lokale ondernemingsraad wordt overeengekomen om het niet collectief vast te leggen (indien collectief vastgelegd, zullen deze dagen als vrij van prestatie voor de betrokken werknemers moeten geëerbiedigd worden).

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

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

Voor de werknemers actief in een continue shiftregime volgens het raffinaderijmodel, wordt voor de berekening van de vergoeding van de Petroleumakkoord-dagen en de anciënniteitsdagen, het geïndexeerd loon verhoogd met een shiftvergoeding van 23,39 pct. voor de 3 ploegen regeling en 9,5 pct. voor de 2 ploegen regeling.

Artikel 22

§ 1 -In het kader van de annualisering van de arbeidsduur gaan de partijen akkoord om de compensatie van de gepresteerde overuren over een periode langer dan één trimester te spreiden.

De periode waarin de arbeidsduur vastgesteld bij het artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of de lagere arbeidsduur vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gemiddeld moet worden gerespecteerd, wordt, bij toepassing van het artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, op twaalf maanden gebracht.

§ 2 - Met betrekking tot het specifiek probleem van de "turn around" zijn de partijen akkoord dat een regeling op ondernemingsvlak kan uitgewerkt worden.

Artikel 23 - Organisatie van het werk op het vlak van de ondernemingen - nieuwe arbeidstijdregelingen

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

1. De procedure voorzien bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 werd geëerbiedigd door het aanhangig maken van deze materie bij de voorzitter van het paritair comité, bij de brief van 9 juni 1987 van de Belgische Petroleum Federatie.

2. Indien daartoe behoefte bestaat in bepaalde ondernemingen, kunnen concrete toepassingen van hogergenoemde wet van 17 maart 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 op het vlak van die ondernemingen besproken worden, overeenkomstig de overleg- en onderhandelingsprocedure beschreven in hogergenoemde wet en collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De teksten van de ondernemingsovereenkomsten terzake zullen aan de voorzitter van het paritair comité medegedeeld worden. De voorzitter zal de partijen die in het paritair comité zetelen op de hoogte houden.

Artikel 24 - Oproep- en reservediensten

De ondernemingen, waar nog geen eigen stelsel terzake bestaat, werken een systeem voor oproep- en reservediensten uit, systeem te onderzoeken en te bespreken in de ondernemingsraad, en of met de syndicale delegatie. Hierbij zal rekening worden gehouden met de operationele vereisten van het bedrijf en de technologische evolutie.

Artikel 25 - Overlonen

De overlonen voor overuren zijn verschuldigd in geval van overschrijding van het gemiddelde der 38 uren.
Slechts de overuren gepresteerd boven de dagelijkse en wekelijkse grenzen van de arbeidsduur, die op het vlak van de onderneming bepaald zijn, en die in de arbeidsreglementen opgenomen zijn, zullen aanleiding geven tot betaling met overloon.
Behoud van de plicht tot inhaalrust en op strikt vrijwillige basis, omzetting van de overurentoeslag in bijkomende inhaalrust.
In het kader van de rapportage van de gepresteerde uren, en tegen de achtergrond van de bekommernis rond werkdruk, wordt dit punt in de ondernemingsraad besproken aan de hand van het sectoraal standaard formulier.
Zowel dit orgaan als de syndicale delegatie zijn geijkte kanalen om met de werkgever de bekommernissen omtrent deze problematiek te bespreken en er gevolg aan te geven.

HOOFDSTUK VI. VAKANTIE- EN VERLOFREGELING

Artikel 26

§ 1 - De duur van de vakantie is als volgt vastgesteld:

Anciënniteit	Verplichte dagen	Verplichte sectorale vakantiedagen	Facultatieve sectorale dagen
Minder dan 1 jaar	20	/	/
Van 1 tot minder dan 5 jaar	20	/	/
Van 5 tot minder dan 10 jaar	20	2	/
Van 10 tot minder dan 15 jaar	20	3	1
15 jaar en meer	20	4	1

De facultatieve dag geeft recht op een vergoeding gelijk aan 7,6 uren normaal loon per vakantiedag, betaalbaar op 30 juni van het lopende vakantiejaar.

Benevens deze vergoeding, kan de bediende, in akkoord met de werkgever betreffende de datum en de eventuele verdeling in halve dagen, gemotiveerde afwezigheid genieten waarvan de totale duur niet meer mag bedragen dan de dag voorzien in het akkoord voor de petroleumsector. Deze gemotiveerde afwezigheden zijn gedekt door de hierboven vermelde vergoeding, dit wil zeggen dat het loon van de bediende tijdens de maand waarin hij deze dag afwezigheid geniet, wordt verminderd met het bedrag dat hem op 30 juni van het lopend vakantiejaar wordt of werd betaald.

Het uurloon wordt zoals voor de overuren berekend, te weten: de maandwedde gedeeld door 164,54 (= 38 uren x 4,33).

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 23,39 pct. voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor het werk in twee ploegen.

§ 2 - Om, met het oog op de toekenning van de vakantiedagen, de verworven anciënniteit te bepalen, zal er worden gesteund op de verworven anciënniteit op 31 december van het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie wordt genomen.

§ 3 - Waar de behoefte hieraan blijkt, kan op ondernemingsvlak een conventionele regeling paritair worden afgesproken omtrent het opsparen tot het eind van de carrière van anciënniteitvakantiedagen.

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 23,39 pct. voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor het werk in twee ploegen.

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

De bedienden die in twee of drie ploegen tewerkgesteld zijn op die data, behouden een recht op inhaalverlof waarvan de modaliteiten worden geregeld op het vlak van de ondernemingen.

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

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

§ 4bis - Sinds 1 januari 2006 wordt één (1) vrije regionaal cultureel bepaalde vrije dag toegekend, te regelen door de ondernemingsraad en betaald op analoge wijze als de "Petroleumakkoord-dagen".
De opname is collectief te regelen in overleg met de ondernemingsraad en gebeurt naar analogie volgens de bepalingen inzake opname zoals aangegeven in de wetgeving inzake betaalde feestdagen.

Artikel 26bis - Invoering van één leeftijdsdag vanaf 60 jaar

§1 - Werknemers die de leeftijd van zestig (60) jaar hebben bereikt, hebben recht op één (1) bijkomende leeftijdsdag per kalenderjaar, dit vanaf 1 januari waarin ze deze leeftijd bereiken.

§2 - Deze leeftijdsdag wordt toegekend als een sectorale dag en wordt verloond overeenkomstig de regeling van een PA-dag (petroleumakkoorddag), volgens de in de sector geldende bepalingen.

§3 - Indien deze sectoraal geregelde dag al op bedrijfsniveau bestaat, is er geen bijkomende toekenning bovenop de bedrijfsregels, maar blijven de geldende ondernemingsafspraken integraal van toepassing voor zover deze minstens even voordelig zijn.

Artikel 27

Overeenkomstig de regelgeving betreffende het dubbel betaald verlof zal de coëfficiënt voor het dubbel betaald verlof van de bedienden in de petroleumsector, gelet op de conventionele praktijk om hierbij rekening te houden met de betaling in 13 of 14 maal, gebracht worden op:

- 99,67 pct. van het maandloon betaalbaar 13 maal, en op,
- 107,33 pct. van het maandloon betaalbaar 14 maal.

HOOFDSTUK VII. WETTELIJKE FEESTDAGEN - INHAALRUST

Artikel 28 - Er worden aan de werknemers jaarlijks tien wettelijke feestdagen gewaarborgd.

Deze waarborg sluit in:

a) de invoering van een regeling waarbij een dag inhaalrust wordt gewaarborgd aan de bedienden die gedurende de feestdagen in ploegen werken;
b) een inhaalrust voor de bedienden die in ploegen werken wanneer een wettelijke feestdag met hun normale rust samenvalt;
c) een inhaalrust wanneer een wettelijke feestdag op een zaterdag valt.

HOOFDSTUK VIII. TEWERKSTELLING EN ANDERE MAATREGELEN

Artikel 29 - Permanente welzijnsmonitoring van het personeel.

Een verplichting tot uitbreiding van de medische onderzoeken bovenop de wettelijke vereisten, uit te werken en te bepalen op bedrijfsniveau en voor medewerkers vanaf een zekere leeftijd.

HOOFDSTUK IX. DEELTIJDSE ARBEID

Artikel 30

Rekening gehouden met de objectieve organisatorische vereisten van de dienst, bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om, op vrijwillige basis, een deeltijdse arbeid te vragen ten belope van 50 pct. tot 80 pct. van de normale arbeidsprestatie, met proportionele aanpassing van het loon, de looncomponenten en de arbeidsvoorwaarden.
De ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de syndicale delegatie, zal op de hoogte gehouden worden en zich buigen over eventuele organisatorische moeilijkheden.

Artikel 31

Er is onderzoek op bedrijfsvlak van de voorwaarden om gebeurlijk aanspraak te kunnen maken op de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Regering.

HOOFDSTUK X. OPLEIDING RISICOGROEPEN

Artikel 32

Voor de ganse petroleumsector wordt een fonds voorzien, met paritair beheer en dito controle, gespijsd door de opbrengst van bijdragen geheven op de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden).
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van:

- titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen;
- koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, lid 4 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen..

Voor de periode van deze overeenkomst blijft de inspanning gehandhaafd op 0,20 pct. van de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden), te innen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (de inning gebeurt onder de vorm van 0,20 pct. per trimester).
In het bijzonder wordt in deze bijdrage inbegrepen een inspanning van 0,05 pct. voor alle categorieën van risicogroepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 hierboven. Daarbij wordt van deze inspanning van 0,05 pct. de helft voorbehouden voor initiatieven ten voordele van alle groepen voorzien in artikel 2, alinea 1 van hetzelfde koninklijk besluit.
Hiermee zal in de ondernemingen een opleiding verstrekt worden aan kansarme en/of langdurig werklozen (arbeiders of bedienden) over een periode van 2 jaar.
Deze opleiding gebeurt tegen een forfaitaire maandelijkse vergoeding aan de betrokkene (en de daaruit

volgende terugbetaling aan de werkgever) en geeft gebeurlijk aanleiding tot de lastenverlichting voor langdurig werklozen. Bestaande voordelen uit de collectieve arbeidsovereenkomst en uit bedrijfsakkoorden worden dienovereenkomstig aangepast en verlengd.
Deze maandelijkse vergoeding bedraagt op 1 januari 2023 minimaal 3.141,64 EUR (geïndexeerd volgens de bepalingen van hoofdstuk IV).
Deze bedragen zijn tevens de bedragen op basis waarvan de terugstortingen aan de bedrijven zullen gebeuren (te verhogen met de eventuele afscheidspremie en de patronale socialezekerheidsbijdragen).
Bijkomende stimuleringsinitiatieven zullen worden uitgewerkt binnen de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid.
Aan de raad van beheer wordt de bevoegdheid gegeven:

- om opleidingsinstituten en -projecten te erkennen waarvoor ook terugbetaling vanuit het fonds voor bestaanszekerheid mogelijk wordt - dit is reeds zo voor opleidingen via ACTA, VDAB, FOREm en Bruxelles-Formation;
- om in het kader van opleidingen ook andere terugbetalingen van kosten aan de werkgevers goed te keuren (ten opzichte van hetgeen vandaag van toepassing is).

Verhogen van de participatiegraad: de raad van bestuur van het FBZ wordt opdracht gegeven de nodige stimuli te ontwikkelen om de participatiegraad te verhogen.
Bij het begin van de opleiding wordt een vormings- en opleidingsprogramma opgesteld door de werkgever in samenspraak met de werknemersvertegenwoordigers. Een vormingsverantwoordelijke wordt aangeduid.
De minimumduurtijd van een dergelijk opleidings- en vormingscontract bedraagt 6 maanden, de maximumduur 1 jaar, behoudens lokale afwijking.
Er wordt aan de raad van beheer van het fonds bevoegdheid gegeven om op eigen initiatief andere maatregelen te treffen om dezelfde doelstelling te realiseren.
Voor zover bij het einde van een minimale contractsduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een éénmalige afscheidspremie van 1.351,77 EUR (op 1 januari 2023, indexeerbaar) toegekend.
Over de modaliteiten inzake opleiding, waaronder verdeling van deze opleidingsinspanning onder de bedrijven van de sector, alsmede het paritair beheer van dit fonds, zullen de nodige schikkingen afgesproken worden.
De controle gebeurt via de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale delegatie.
De federatie dringt er bij haar leden op aan de vereiste informatie regelmatig en tijdig ter beschikking te stellen, teneinde een zinvolle evaluatie door het beheerscomité van het fonds mogelijk te maken.
Ondernemingen die een tussenkomst voor het FBZ indienen, zullen een terugbetaling van de werkgeversbijdrage genieten ter hoogte van 0,04 pct. van de totale jaarlijkse loonkost van de onderneming zoals aangegeven in de sociale balans, bovenop de gebruikelijke terugbetaling door het FBZ. De uitvoeringsmodaliteiten zullen op het niveau van de raad van beheer van het FBZ besproken worden, zonder het principe zelf in het gedrang te brengen.
Laatste trimester 2026: evaluatie van de impact van de regeringsmaatregelen inzake ontwikkelingssamenwerking op de internationale projecten.

HOOFDSTUK XI. INNOVATIEPREMIE

Artikel 33

In het kader van de uitvoering van het ontwerp IPA 2005-2006 zich eigen gemaakt door de overheid en de modaliteiten die door deze zullen bepaald worden, wordt in het kader van de gevraagde transparantie met betrekking tot dit onderwerp door publicatie van de criteria, procedures, namen van ontvangers van premies, bedragen en identificatie van het project, volgende informatiestroom overeengekomen: doelgroep van voormelde informatie is de ondernemingsraad; bij ontstentenis wordt dit het comité voor preventie en bescherming op het werk; bij ontstentenis wordt dit de syndicale afvaardiging.

HOOFDSTUK XII. STRAFRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEID

Artikel 34

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

HOOFDSTUK XIII. VORMING

Artikel 35

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

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

Artikel 36

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

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

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

HOOFDSTUK XIV. ONDERSTEUNING NATIONALE EN INTERNATIONALE PROJECTEN

Artikel 37

Een vierde (0,05 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. van de lonen) voor een maximale waarde van 300 000 EUR, wordt gereserveerd voor ontwikkelingssamenwerkingsprojecten. Een deel (0,01 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. van de lonen) wordt gereserveerd voor nationale armoedeprojecten inzake energie.
De raad van beheer van het FBZ beheert het geld en kent het toe aan diverse NGO-projecten inzake energie.

HOOFDSTUK XV. ARBEIDSONGEVALLEN EN ZWANGERSCHAP

Artikel 38

§ 1 - Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij een arbeidsongeval, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de bediende op het ogenblik van het arbeidsongeval. Bij herkwalificatie na aangifte door de werkgever van het arbeidsongeval wordt een loongarantie van 100 pct. gewaarborgd tot op het moment van herkwalificatie door de arbeidsongevallenverzekeraar voor een maximale termijn van zes maanden.
Voor de gevallen van blijvende, gedeeltelijke of volledige invaliditeit, zal eveneens het niet-geplafonneerd loon als berekeningsbasis genomen worden.
§ 2 - In geval van deeltijdse tewerkstelling in het kader van een re-integratietraject zal de betrokken werknemer volgens zijn hernomen deeltijdse tewerkstelling recht hebben op een nieuwe periode van gewaarborgd loon in geval van ziekte tijdens deze tewerkstelling, voor zover dit een andere ziekte is dan deze die oorspronkelijk heeft geleid tot de initiële afwezigheid. Dit wordt medisch geattesteerd.
§ 3 - Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij zwangerschap, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de bediende op het ogenblik van haar zwangerschap.

Artikel 39

In geval van categorieverlaging ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval van de bediende, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen die voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basismaandloon toegepast. Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basismaandloon toegepast. Eventueel gunstigere stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen die voor sommige bedienden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.
Zwangere werkneemsters op risicoposten die omwille van hun zwangerschap hun risicopost moeten verlaten en tijdelijk een andere lagere functie uitvoeren, behouden hun volledig normale brutoloon.

HOOFDSTUK XVI. THUISWERK

Artikel 40

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

HOOFDSTUK XVII. RE-INTEGRATIETRAJECT

Artikel 41

De bedrijven zullen in de loop van de maand juni 2024, verslag uitbrengen aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel en het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel omtrent:

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

De sociale partners maken een uniform model op dat door de ondernemingen gebruikt moet worden om hun verslag in te dienen bij de voorzitter van het paritair comité.
De voorzitter wordt gevraagd deze informatie aan de leden van de paritaire comités mee te delen.
De paritaire comités zullen deze informatie bespreken in oktober 2026.

HOOFDSTUK XVIII. OUDERSCHAPSVERLOF

Artikel 42

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

HOOFDSTUK XIX. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 43

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026.

1.2.2 Ervaringsbarema

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

HOOFDSTUK II. VERLONINGSSYSTEEM

SECTIE I. ERVARINGSBAREMA

Artikel 2
§ 1 - De minimum maandlonen van toepassing op de in artikel 1 bedoelde personeelsleden, worden vastgesteld volgens het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema (cfr. bijlagen 1).
Dit ervaringsbarema bepaalt de minimumlonen in elke categorie volgens de ervaring die de werknemer heeft.
§ 2 - De lonen worden 13 of 14 maal per jaar betaald.
De bedienden die slechts een gedeelte van het jaar in een maatschappij hebben gewerkt, krijgen bovenop de betaalde maandwedde een extra toelage in verhouding tot het aantal maanden dienst in de loop van het jaar en in verhouding tot de periodiciteit van de betalingen.

SECTIE II. AANVANGSLONEN

Artikel 3
§ 1 - De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.
§ 2 - Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "bachelor" wordt vastgesteld op niveau 3 van het ervaringsbarema.
Indien het behaalde bachelordiploma een theoretisch langere studieperiode dan 3 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 5 jaar.
Indien de werknemer niet over een dergelijke "bachelor" opleiding beschikt, is het ervaringsniveau 0 van toepassing.
§ 3 - Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "master" wordt vastgesteld op niveau 4 van het ervaringsbarema.

Indien de werknemer niet over een dergelijke "master" opleiding beschikt, wordt eventueel niveau 3 toegepast als de voltooide opleiding van het niveau "bachelor" is, zoniet is het ervaringsniveau 0 van toepassing.
Indien het behaalde masterdiploma een theoretisch langere studieperiode dan 4 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 7 jaar.
§ 4 - Voor werknemers die geen houder zijn van een bachelor- of mastergetuigschrift, wordt relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd, in aanmerking genomen voor de aanrekening van 3 ervaringsjaren.
§ 5 - Voor werknemers die reeds houder zijn van een relevant diploma of getuigschrift, wordt een bijkomende relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd, in aanmerking genomen voor de aanrekening van één bijkomend ervaringsjaar.
§ 6 - Ingeval een werknemer bij de aanwerving al over ervaring beschikt, wordt deze volgens de bepalingen van artikel 5, § 2 in aanmerking genomen.
§ 7 - Voor de aanrekening van ervaringsjaren is geen cumul mogelijk tussen studieperiodes en andere ervaringsperiodes ("1 maand is 1 maand").
§ 8 - Bij de aanvang van de tewerkstelling is de werkgever ertoe verplicht aan de bediende schriftelijk de ervaringsstap mee te delen, welke met de tussen de partijen overeengekomen loonvoorwaarden overeenstemt. Deze verplichting geldt ook bij iedere wijziging.

SECTIE III. DE EVOLUTIE VAN DE LONEN IN FUNCTIE VAN DE ERVARING

Artikel 4

Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt, en volgens het schema dat in het ervaringsbarema is bepaald.

Artikel 5

§ 1 - Onder "ervaring" wordt verstaan: de uitoefening van de beroepsactiviteit bij de werkgever waar hij werd aangeworven.
Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.
Voor de toekenning van ervaringsjaren of met ervaring gelijkgestelde jaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen België en het buitenland.
§ 2 - Wordt met ervaring, zoals bedoeld in § 1, gelijkgesteld:
a) iedere beroepservaring met gelijkgestelde periode volgens § 3 verworven in andere ondernemingen, vallend onder de paritaire comités nr. 211, 207 en 116;
b) iedere relevante beroepservaring verworven buiten de ondernemingen bedoeld onder a), als loontrekkende, als zelfstandige, als vrijwilliger of als statutair ambtenaar.
§ 3 - Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, worden gelijkgesteld met beroepservaring zoals bedoeld in § 1:

a) de periodes van schorsing wegens arbeidsongeval en beroepsziekte, thematische verloven, profylactisch verlof of zwangerschapsverlof, zoals bedoeld in de wetgeving terzake;
b) de aansluitende periodes van voltijdse schorsing wegens dezelfde ziekte of ongeval met een maximum van 3 jaar;
c) de periodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet buiten thematische redenen zoals bedoeld in de wetgeving terzake, met een maximum gelijk aan de periode waarvoor de uitkering wordt uitbetaald.

§ 4 - De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid en de wachtperiode als schoolverlater worden gelijkgesteld met beroepservaring met een maximum van 3 jaar geglobaliseerd.

§ 5 - De periode als dienstplichtige wordt gelijkgesteld met beroepservaring.

§ 6 - Beroepservaring en gelijkgestelde periodes kunnen geen aanleiding geven tot dubbeltelling ("1 maand is 1 maand").

Artikel 6

De toekenning van de loonsverhogingen volgens het ervaringsbarema is afhankelijk van het feit dat de beroepservaring met twaalf maanden toegenomen is sedert de aanwerving of in voorkomend geval, sinds de laatste loonsverhoging ingevolge de ervaringstoename.

SECTIE IV. BAREMA AANPASSINGEN

Artikel 7

Er wordt bij de ondernemingen aangedrongen om in de interne vertaling van het verloningsbeleid voor kaderleden op ondernemingsniveau, bijzondere aandacht te besteden aan het bewaken van een minimale afstand tussen het kadersalaris en de hoogste onderliggende baremieke schaal van toepassing op de bedienden, dit zowel bij de aanvang van deze kaderfunctie als bij de volgende ervaringsjaren.
De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om de bepalingen en de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst om te zetten, voor wat betreft de relevante artikels inzake koopkracht in de collectieve arbeidsovereenkomst bedienden, naar de werknemers met een kaderfunctie (dit is een functie buiten de beroepsindeling voor bedienden) met name het toekennen van een minimale koopkrachtverhoging, rekening houdend met de specifieke vereisten van deze functies en de bestaande systemen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande afspraken betreffende deze categorie op ondernemingsniveau.

Artikel 8 - Datum van de jaarlijkse verhogingen:

- Voor de bedienden in dienst getreden tussen 1 april en 30 september, wordt de verhoging wegens overschrijding van de ervaring in de categorie toegekend op de hiertussen vallende 1ste juli;
- Voor de bedienden in dienst getreden tussen 1 oktober en 31 maart, wordt de verhoging wegens overschrijding van de ervaring in de categorie, toegekend op de ertussen vallende 1ste januari.

Artikel 9 - Vervanging in hogere functie

Aan "baremabedienden" die tijdelijk, op volwaardige wijze een andere "baremabediende" in hogere functie vervangen gedurende een ononderbroken periode van minimum 6 weken, wordt een loontoeslag van 8

pct. betaald, gedurende deze zelfde periode, zonder dat dit mag leiden tot een hoger loon dan dit van de vervangen persoon, bij gelijke ervaring.

SECTIE V. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 10

§ 1 - Voor de werknemers van alle categorieën in dienst op het ogenblik van de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst is het aantal jaren beroepservaring, uitgedrukt in volledige jaren, dat voor hen voor het verleden in aanmerking komt, gelijk aan het aantal jaren dat in het ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het baremieke loon dat op hen van toepassing zou geweest zijn op 1 ja-nuari 2009 indien de vroegere sectorale regeling inzake leeftijdbarema's was voortgezet zonder onderbreking.

§ 2 - De daaropvolgende baremieke verhogingen worden toegekend 12 maanden na de vorige baremieke verhoging.

§ 3 - De invoering van de nieuwe weddeschaal kan niet leiden tot een vermindering van de effectieve wedde van de werknemer, in dienst op het ogenblik van de inwerkingtreding van de weddeschaal.

HOOFDSTUK III. RAFFINADERIJPREMIE

Artikel 11

§ 1 - Uitsluitend voor de technische bedienden en de bedienden in de onderhoudsdiensten wordt een geïndexeerde uurpremie (genaamd raffinaderijpremie I) ingevoerd.

Onder "technische bedienden" verstaat men: diegenen werkzaam in process, de onderhoudsdiensten, het laboratorium, het magazijn en de inspectie.

Deze globale omschrijving kan, op het vlak van de onderneming, nader bepaald worden.

Deze regeling geldt niet voor:

- de administratieve functies in de technische diensten, noch voor de bedienden in de administratieve diensten;
- degenen die boven de loonschaal betaald worden, met name, de bedienden waarvan in het loon dergelijk element reeds geïntegreerd wordt;
- degenen aan wie terzake reeds een speciale evenwaardige premie betaald wordt.

§ 2 - Op 1 januari 2025 bedraagt deze raffinaderijpremie I 0,8724 EUR per uur (aan indexspil 130,59).

§ 2bis - Op 1 januari 2026 bedraagt deze raffinaderijpremie I 0,9077 EUR per uur (aan indexspil 100,21).

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

- de dertiende/veertiende maand;
- de ploegenpremies;
- de anciënniteitverlofdagen;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

Premies voortvloeiend uit ondernemingsakkoorden waarbij de raffinaderijpremie opgenomen wordt in een berekeningsbasis conform het sectorale akkoord voor arbeiders, worden eveneens opgenomen voor bedienden.

Article 11 bis

§ 1 - Er wordt een geïndexeerde premie (genaamd raffinaderijpremie II) toegekend aan alle bedienden die behoren tot de TBE Raffinaderij van ruwe aardolie en waarvan de functie geklasseerd wordt in de functiecategorieën (dit is dus exclusief kaders en directie).

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

- de dertiende/veertiende maand;
- de ploegenpremies;
- de anciënniteitverlofdagen
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

Premies voortvloeiend uit ondernemingsakkoorden waarbij de raffinaderijpremie opgenomen wordt in een berekeningsbasis conform het sectoraal akkoord voor arbeiders, worden eveneens opgenomen voor bedienden.

§ 2 - Op 1 januari 2025 bedraagt deze raffinaderijpremie II 0,3305 EUR per uur (aan indexspil 130,59).

2bis - Op 1 januari 2026 bedraagt deze raffinaderijpremie II 0,3438 EUR per uur (aan indexspil 100,21).

HOOFDSTUK IV. DUURTIJD

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

BIJLAGE 1: ERVARINGSBAREMA 13X EN 14X OP 1 JANUARI 2025

Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2026, gesloten in het Paritair Comité uit de petroleumnijverheid en -handel, betreffende het ervaringsbarema

Barema's voor de bedienden van toepassing op 1/1/2025 en geldig voor de schijf:

128,03 130,59 133,20

BETAALBAAR 13 KEER PER JAAR

ERVARING	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

Barema's voor de bedienden van toepassing op 1/1/2025 en geldig voor de schijf:
128,03 130,59 133,20
BETAALBAAR 13 KEER PER JAAR

ERVARING	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

BIJLAGE 2: ERVARINGSBAREMA 13X EN 14X OP 1 JANUARI 2026.

Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2026, gesloten in het Paritair Comité uit de petroleumnijverheid en -handel, betreffende het ervaringsbarema

Barema's voor de bedienden van toepassing vanaf 1 januari 2026 en geldig voor de schijf:

98,25 100,21 102,22

BETAALBAAR 13 KEER PER JAAR

ERVARING	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 Medisch stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

CAO van 9 maart 2026

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.
Onder werknemers worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan. Ook gebruikt in deze betekenis is de term 'werknemers'

HOOFDSTUK II. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 2
Toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar loopbaan (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 177 van 21 oktober 2025 van de Nationale Arbeidsraad), volgens de wettelijke mogelijkheid.

Artikel 3
Het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal kunnen toegekend worden zowel wanneer het initiatief daartoe uitgaat van de bediende als van de werkgever. In het voorkomend geval zal belanghebbende alleszins, teneinde in regel te zijn met de vigerende reglementering, door de werkgever officieel worden ontslagen.

Artikel 4
Ieder initiatief inzake de toepassing van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, van wie het ook uitgaat, zal voorgelegd worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, zal hierover overlegd worden met de syndicale delegatie.

Artikel 5
Uitkering door derden: In uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, hebben de ondernemingen de mogelijkheid om de verplichtingen ten laste van de laatste werkgever inzake betalingen van de bedrijfstoeslag binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, over te dragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie.

Artikel 6 - Lange loopbaan

§ 1 - Bij overstap van een regime van tijdskrediet/landingsbaan naar het voltijds brugpensioen wordt één uitzondering gemaakt op de algemeen geldende pro rata toepassing bij deeltijdse arbeid namelijk: de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever zal gebeuren op een fictieve voltijdse basis, zoals ook toegepast door de RVA bij diens berekening van de werkloosheidsuitkering en zoals eerder aanbevolen door de Nationale Arbeidsraad.

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

Artikel 7

De bedrijven met bedrijfseigen regelingen of aantoonbare praktijken inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag worden uitgenodigd om in het kader van hun ondernemingsonderhandelingen inzake verlenging van deze stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, een evaluatie te voeren over de hoogte van de toeslag ten laste van de werkgever binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 8

De huidige berekeningsmethode van de bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever blijft ongewijzigd tot er meer duidelijkheid bestaat inzake de wijzigingen van de wet en de uitvoeringsbesluiten omtrent de onmogelijkheid tot opname van groepsverzekeringskapitalen vóór de leeftijd van 65 jaar. Van zodra deze duidelijkheid bestaat inzake de wijzigingen van de wet en de uitvoeringsbesluiten omtrent de onmogelijkheid tot opname van groepsverzekeringskapitalen vóór de leeftijd van 65 jaar, zal het bedrag binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever ongewijzigd blijven vanaf de oorspronkelijke berekening tot het einde van het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag.

Artikel 9

Inzake de vervangingsplicht bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bevelen de ondertekenende partijen en onderhandelaars aan dat de vervanging van een werkloze met bedrijfstoeslag bij voorkeur plaatsvindt in de technische bedrijfseenheid die onder de bevoegdheid van het paritair comité 211 ressorteert.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2026 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2027.

1.3 Gemeenschappelijk aan allen

NVDR. Dit onderdeel is gemeenschappelijk aan all werknemers. Het toepassingsgebied vermeld in de beginartikels van de teksten, verwijst naar alle werknemers, ongeacht hun statuut van arbeider of bediende.

1.3.1 Afwezigheid zonder motief

CAO 9 maart 2026

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

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

HOOFDSTUK II. AFWEZIGHEID ZONDER MOTIEF

Artikel 2
Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de instelling van een recht op voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers. Dit recht vormt dan een verlengde van het systeem van tijdskrediet zonder motief, zoals het vroeger opgenomen werd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad maar nu niet meer bestaat.
Dit recht opent geen recht op loon of uitkeringen voor de tijd gedurende dewelke de werknemer afwezig is.

Artikel 3
De in artikel 1 genoemde werknemers hebben recht op een voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan gepresteerd bij één of meerdere ondernemingen welke onder de petroleumsector ressorteren:

1) hetzij door hun arbeidsprestaties 12 maanden volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;
2) hetzij door hun arbeidsprestaties 24 maanden te verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn

gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;

3) hetzij door hun arbeidsprestaties 60 maanden te verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden, die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9, voltijds tewerkgesteld zijn;
4) hetzij door een combinatie van de hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden, waarbij 1 maand voltijdse onderbreking gelijk is aan 2 maanden halftijdse loopbaanvermindering of 5 maanden 1/5de vermindering.

Artikel 4

§ 1 - Voor de berekening van de 12 maanden tewerkstelling in de onderneming wordt met een tewerkstelling gelijkgesteld:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30bis, 30ter, 30quater, 31, 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 23, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;
- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

§ 2 -

1° Voor de berekening van de 12 maanden worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge alle vormen van tijdskrediet.
2° Voor de berekening van de 12 maanden worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.
3° Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

§ 3 - Deze afwezigheidsperioden onder de vorm van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties moeten worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijdse schorsing of een halftijdse loopbaanvermindering betreft, en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de vermindering betreft.

In afwijking hiervan kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

Artikel 5

De uitoefening van voormeld recht tot afwezigheid is beperkt binnen de grens van 8 pct. zoals nu sectoraal bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst tijdskrediet..

Artikel 6

§ 1 - Om recht te hebben op de afwezigheid moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

1) door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;
2) een loopbaan van 5 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9.

§ 2 - Om de loopbaan van 5 jaar als werknemer te berekenen, worden de dagen waarvoor loon werd uitbetaald in aanmerking genomen.

Met dagen waarvoor loon werd uitbetaald, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties voor een tijdskrediet of een afwezigheid zonder motief als bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden gelijkgesteld:

1) de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
2) de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
3) de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;
4) de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;
5) de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;
6) de dagen van staking of lock-out;
7) de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
8) de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het "Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf" werden vergoed;
9) de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;
10) andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;
11) de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden;
12) de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding.

Artikel 7 - De anciënniteit wordt niet geschorst tijdens de afwezigheid.

De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties. Andere extralegale voordelen blijven behouden krachtens de wettelijke en interne bedrijfsregels rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties. Het recht op afwezigheid opent geen andere rechten ter attentie van de werkgever.

Artikel 8
Bij deeltijdse afwezigheid worden de loonvoorwaarden en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast.

Artikel 9
§ 1 - De werknemer die het recht op afwezigheid wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte:
1) 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;
2) 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.
§ 2 - Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.
§ 3 - Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op afwezigheid:
1) het door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
2) de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
3) het feit of de werknemer een beroep doet op de afwezigheid zonder motief zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
4) de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de onderneming, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen;
5) de vermelding van de periodes voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief die de werknemer voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving reeds heeft genoten bij één of meerdere ondernemingen welke onder de petroleumsector ressorteren, dan wel de verklaring op eer dat er nog geen gebruik is gemaakt van dit recht op afwezigheid.

§ 4 - De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Artikel 10
§ 1 - Bij uitoefening van het recht op afwezigheid:
1) worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst;
2) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;
3) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een 4/5 betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het

werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978. De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2 - De wijze van uitoefening van het recht op afwezigheid, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 9 aan de werkgever doet toekomen.
Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.
§ 3 - De dagen waarop het recht op afwezigheid wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst wordt gewaarborgd. Een akkoord op onder-nemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Artikel 11

§ 1 - Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever de uitoefening van het recht afwezigheid uitstellen wegens overschrijding van de hogervermelde grens van 8 pct., of om ernstige interne of externe redenen. De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten..
§ 2 - Het recht gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.
§ 3 - Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeuren planningsmechanisme als geregeld in de onderneming.
§ 4 - De werkgever kan de uitoefening van het recht op 1/5de afwezigheid intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door:

1) de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
2) het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1) genoemde organen.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

Artikel 12

De nadere regels voor de organisatie van het recht op afwezigheid ten belope van één dag per week - of een gelijkwaardige regeling - voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of per cyclus in een arbeidswerkregime verdeeld over vijf dagen of meer, worden bepaald op ondernemingsniveau.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

1.3.2 Klein verlet

CAO van januari 2022

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

HOOFDSTUK II. KLEIN VERLET

Artikel 2

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten hierna vermeld, hebben de in artikel 1 bedoelde werknemers het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1) Huwelijk van de werknemer	Drie normale werkdagen
1b) De ondertekening van een samenwoonstcontract waar de werknemer partij is.	De dag van de ondertekening in het gemeentehuis. Bij een later huwelijk door dezelfde partijen, zal deze dag verrekend worden in de dagen klein verlet voor het huwelijk.
2) Huwelijk van descendenten, descendenten van de echtgeno(o)t(e) inbegrepen, en rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders, broers en zusters, halfbroers, halfzusters, schoonbroers, schoonzusters van de werknemer	Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
3) Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer, van een kind van de echtgeno(o)t(e), van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	Tien dagen waarbij drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
3bis) Overlijden van de ouders, schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders van de werknemer	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
4) Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon, of schoondochter:	
a) ingeval de overledene bij de werknemer inwoont	Twee normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen
b) ingeval de overledene niet bij de werknemer inwoont	Een normale werkdag, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mag worden genomen

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
5) Geboorte van een kind	De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen (binnen vier maanden) te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Het recht op tien dagen verlof, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt als volgt opgetrokken 1° tot vijftien dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021; 2° tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023. Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het eerste lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte 1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat; 2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen; 3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
	Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het [3 derde lid]3 respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar. Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden. Het recht op verlof, dat wordt geopend door het derde lid, wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee. Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen en de bijkomende dagen als bedoeld in het tweede lid, 1° en 2°, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen
5bis) Adoptie van een kind	Benevens de Wet van 3 juli 1978 heeft de werknemer recht op 3 werkdagen
5ter) Mee-ouder bij geboorte of adoptie	De mee-ouder heeft het recht om gedurende 3 dagen van het werk afwezig te zijn bij de geboorte of adoptie van een kind. Als mee-ouder wordt beschouwd de partner van de biologische moeder/erkennende vader of adopterende ouder van het betrokken kind, en die dat kind samen met de biologische moeder/erkennende vader of adopterende partner als ouder opvoedt. Deze dagen zijn te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling of adoptie. Het recht komt toe aan de meeouder-werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming of adoptie vaststaat. De 3 dagen zijn ten laste van de werkgever.
5quater) Bevalling van de echtgenote	Drie normale werkdagen

Reden van de afwezigheid		Duur van de afwezigheid
6)	Priesterwijding of intrede in het klooster van de werknemer, descendenten, descendenten van de echtgeno(o)t(e) inbegrepen, en rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders, broers en zusters, halfbroeders, halfzusters, schoonbroeders, schoonzusters van de werknemer. Met priesterwijding wordt gelijkgesteld de aanstelling als bedienaar van de eredienst van alle in België erkende godsdiensten.	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt. De toekenning kan voor dezelfde werknemer maar éénmalig voorkomen.
7)	Plechtige communie van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
8)	Deelneming van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer aan het feest van de "vrijzinnige jeugd"	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
9)	Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekrutering- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekrutering- en selectiecentrum	Drie normale werkdagen
9bis)	Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.	Drie normale werkdagen
10)	Oproeping voor militaire verplichtingen	Drie normale werkdagen
11)	Persoonlijke en verplichte deelneming aan een bijeenkomst van een officieel bijeengeroepen familieraad.	De nodige tijd
12)	Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau of in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd
13)	Oproeping voor de rechtbank ten gevolge van een overtreding als autovoerder in dienst van de werkgever.	De nodige tijd voor maximum één oproeping per geding
14)	Oproeping voor de geneesheer of voor de rechtbank voor regeling van de gevolgen van een arbeidsongeval met het oog op de vaststelling van de invaliditeitsgraad.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag per ongeval

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
15) Oproeping voor een arbeidshof of een arbeidsrechtbank in hoedanigheid van raadsheer of rechter in sociale zaken	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag.

Voor de toepassing van dit artikel worden het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, het kleinkind, de overgrootvader, de overgrootmoeder en het achterkleinkind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, gelijkgesteld met het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, het kleinkind, de overgrootvader, de overgrootmoeder en het achterkleinkind van de werknemer. Telkens er sprake is van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, wordt bedoeld een kind waarvan de afstamming langs vaderzijde vaststaat.
De gelijkheid van rechten tussen gehuwden en andere samenwonenden wordt erkend, op voorwaarde dat dergelijke samenleving officieel geregistreerd werd.
Onder ¨normale werkdag¨ wordt verstaan: een werkdag zoals bepaald in het arbeidsreglement.
Voor wat betreft verloning, wordt verduidelijkt dat dit betekent de verloning van de uren gewoonlijk gepresteerd volgens het arbeidsregime van de betrokkene.
Partijen en onderhandelaars bevelen aan om op ondernemingsvlak de verschillen die in de onderneming bestaan inzake extra legale voordelen tussen de statuten van arbeiders en bedienden te onderzoeken in overleg met de syndicale afvaardiging.
Dit onderzoek wordt ten laatste in oktober van elk jaar meegedeeld aan de voorzitters van de paritaire comités 117 en 211 die, eenmaal per jaar, een globaal overzicht meedeelt aan de organisaties aanwezig in het paritair comité.
Elke nieuwe vorm van ongeoorloofd onderscheid tussen arbeiders en bedienden moet vermeden worden.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 25 juli 2021.
Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019, geregistreerd onder het nr. 211/CO/155376.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

1.3.3 Premie aan gesyndiceerde werknemers

CAO van 27 januari 2026

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en
-handel ressorteren.
Onder "werknemers" wordt verstaan, de werknemers en de werkneemsters verbonden door een arbeidsovereenkomst met een werkgever in het paritair comité.

Artikel 2

In geval van goede uitvoering van de paritaire overeenkomsten afgesloten binnen het paritair comité, zal op het einde van ieder jaar der beschouwde periode een premie worden toegekend uitsluitend aan de rechthebbende gesyndiceerde werknemers.
Men verstaat onder "gesyndiceerde werknemers" : de bij één der in de schoot van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel vertegenwoordigde vakbondsorganisaties aangesloten werknemers.

Artikel 3 – Rechthebbenden

§1 - Hebben recht op de premie :

a. De werknemers die, in de loop van het refertejaar (het jaar voorafgaand aan het jaar van betaling van de premie) gesyndiceerd zijn en onder contract staan;
b. De werknemers in SWT die in de loop van het refertejaar (het jaar voorafgaand aan het jaar van betaling van de premie) gesyndiceerd zijn;
c. De gesyndiceerde werknemers die tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft met wettelijk pensioen of met vervroegd wettelijk pensioen gaan, hebben recht op de volledige premie;
d. De zieke of door een ongeval getroffen gesyndiceerde werknemers: de periode van deze arbeidsongeschiktheid wordt gelijkgesteld met werkelijke arbeid. Daarenboven zullen werknemers, die gedurende het gehele jaar ziek zijn, de op dit jaar betrekking hebbende premie ontvangen, op voorwaarde dat deze werknemers, als gesyndiceerden, hun bijdrage aan hun vakvereniging blijven betalen; in geen geval mag deze betaling worden ingeroepen om die van andere premies of gelijkaardige voorwaarden te verlangen.

§2 - Van elke rechthebbende die in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft, is overleden, heeft zijn/haar partner recht op de voor het jaar van overlijden voorziene volledige premie, voor zover de werknemer op 1 januari van het jaar van overlijden in dienst was

Artikel 4 – Bedrag

De syndicale premie bedraagt 145 EUR (zonder proratisering).
De syndicale premie wordt tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst automatisch aangepast naar het door de overheid bepaald plafond. De aanpassing wordt verrekend op 1 januari van het jaar volgend op de aanpassing (als voorbeeld : een verhoging in 2023 betekent dat de syndicale premie 2017 wordt aangepast in de verrekening van begin 2024).

Artikel 5 – Bijdragen bestemd voor de toekenning van de premie aan gesyndiceerde werknemers

Teneinde over de noodzakelijke middelen voor de uitkering van de premie aan gesyndiceerde werknemers te beschikken, wordt er in de schoot van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel door de vertegenwoordigde vakbondsorganisaties een sociaal fonds opgericht genaamd "Sociaal Fonds der werknemers van de petroleumnijverheid en -handel VZW".

Dit sociaal fonds wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen die door de RSZ worden geïnd in het kader van artikel 3, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2015 "statuten van het fonds voor bestaanszekerheid van de petroleumsector". Deze bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

De bijdrage is een forfait van 25 EUR per kwartaal per werknemer die onder het Paritair Comité van de petroleumnijverheid en -handel valt. Voor het 2de, 3de en 4de kwartaal van 2026 bedraagt de forfaitaire bijdrage per kwartaal per werknemer 24,35 EUR. Vanaf het 1e kwartaal van 2027 wordt de bijdrage voor onbepaalde duur teruggebracht op 25 EUR per kwartaal per werknemer. Dit bedrag is dienstig tot betaling van zowel de syndicale premie (zie artikel 4) alsook de functioneringskosten van het "Sociaal Fonds der werknemers van de petroleumnijverheid en -handel VZW".

Onder "werknemers" wordt verstaan: de arbeid(st)ers en bedienden, aangegeven in de DmfA met werknemerskengetal 015, 027, 035, 439, 487 of 495.

De forfaitaire bijdrage wordt niet geproratiseerd. Zij is verschuldigd van zodra er voor de werknemer in de DmfA van het betrokken kwartaal ten minste één dag prestatie voorkomt.

Het forfaitaire bedrag zal jaarlijks evolueren naargelang:

- De aanpassingen van de syndicale premie door de overheid conform artikel 4;
- De evolutie van de functioneringskosten van het sociaal fonds:
    - op basis van de jaarlijkse evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand juni van het betrokkenjaar, met inwerking op 1 januari van het jaar volgend op het betrokken jaar (eerste aanpassing op 1 januari 2026;
    - en op basis van de tussen interprofessionele gesprekspartners afgesproken loonevolutie in het kader van de 2-jaarlijkse IPA-onderhandelingen;
    - de financiële behoeften (kosten voor betaling en beheer van syndicale premies) van het "Sociaal Fonds der werknemers van de petroleumnijverheid en -handel VZW".

Het saldo tussen het de som van de bedragen geïnd door de RSZ en de som van de uitgekeerde syndicale premies verhoogd met de kosten voor een betrokken jaar, worden door het sociaal fonds behouden ter opbouw van een veiligheidsmarge.

Op basis van de in artikel 4 en 5 vermelde gegevens, wordt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) belast met de inning bij de werkgevers van het bedrag noodzakelijk voor de betaling van de syndicale premie en de vergoeding van de administratieve kosten. De RSZ zal het bedrag op haar beurt doorstorten, op de bankrekening BE15 0014 6216 1630 van het "Sociaal Fonds der werknemers van de petroleumnijverheid en -handel VZW" dat beheerd wordt door de vertegenwoordigde vakbondsorganisaties in het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel.

Het te innen bedrag wordt gecommuniceerd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ten laatste eind januari waarbij de verhoging zal ingaan bij de aanvang van het tweede trimester van hetzelfde jaar.
De gegevens bekomen door het fonds voor bestaanszekerheid uit de petroleumnijverheid voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst en opgehaald via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid worden aan het in artikel 6 bedoelde inningsorganisme bezorgd.

Artikel 6 – Toekenning van sociaal voordeel

Het fonds voor bestaanszekerheid uit de petroleumnijverheid belast de vereniging zonder winstbejag "Sociaal Fonds der werknemers van de petroleumnijverheid en -handel VZW" met de uitbetaling van het voordeel.
Het sociaal fonds meldt jaarlijks aan het FBZ :

- de som van de uitgekeerde syndicale premies;
- de som van de functioneringskosten;
- de stand van de veiligheidsmarge.

Artikel 7 – Administratieve bepalingen

§1 - Het "Sociaal Fonds der werknemers van de petroleumnijverheid en-handel VZW" is belast met het vervaardigen en het versturen van de documenten sociaal voordeel die aan de werknemers toekomen. Dit sociaal fonds is ook belast met de aflevering van duplicaten naar de werknemers.
§ 2 - De syndicale organisaties informeren de werknemers in SWT over hun recht op het sociaal voordeel.

Artikel 8 – Betaling van de syndicale premies

§1 - Betaling van de syndicale premies wordt gestart vanaf 1 april volgend op het refertejaar. Iedere vakbondsorganisatie verricht naar eigen goeddunken de betalingen.
§2 - Het "Sociaal Fonds van de werknemers der petroleumnijverheid en -handel VZW" verdeelt de ontvangen bijdragen over de door het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel erkende vakbondsorganisaties, op basis van het aantal gesyndiceerden van het voorgaande dienstjaar.
§3 - Het sociaal voordeel kan tot 5 jaar met terugwerkende kracht uitbetaald worden. Bijvoorbeeld, in het kader van betaling van de syndicale premie 2025 in 2026 is de retroactiviteit mogelijk voor de syndicale premies 2020, 2021, 2022, 2023 en 2024.

Artikel 9 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking vanaf 1 april 2026. Deze overeenkomst vervangt de cao van 31 januari 2025 met registratie 192001/CO/211.
Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

1.3.4 Definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk

CAO van juli 2023

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

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

HOOFDSTUK II. DEFINITIEVE OVERGANG VAN PLOEGWERK NAAR DAGWERK

Artikel 2
§ 1 - Aan de werknemers die definitief overgaan van het ploeg- naar het dagstelsel, wordt een forfaitaire vergoeding toegekend in de volgende voorwaarden:

1° ingeval van
a) Ofwel reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever
b) Ofwel akkoord van de werkgever voor een overstap naar een dagstelsel bij definitieve ongeschiktheid voor de overeengekomen arbeid om medische reden;

2° zij is slechts geldig voor de werknemers die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt:
a) hetzij in drie opeenvolgende ploegen, vol-continu;
b) hetzij in twee ploegen op niet onderbroken wijze, dit wil zeggen op ononderbroken wijze gedurende het ganse jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in éénmaal toegekend op het ogenblik van de overgang van het ploegen- naar het dagstelsel en omvat de ploegenpremies die de werknemer normaal zou hebben genoten tijdens de voorgaande 14 maanden.
Eventuele gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.
§ 2 - De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet–ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de 6 voorgaande maanden.

§ 3 - De werknemer die ten minste 53 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 15 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet–ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de 10 voorgaande maanden.
§ 4 - De werknemer van 56 jaar kan, na 10 jaar ononderbroken ploegenarbeid, een verzoek indienen om dagwerk te bekomen. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de 14 voorafgaande maanden.
§ 5 - De werknemer die ten minste 59 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet–ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 22 maanden.
§ 6 - De werknemer die ten minste 62 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet–ploegenregeling te worden tewerkgesteld.
Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 26 maanden.
§ 7 - Aanbeveling aan de bedrijven om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor die werknemers die omwille van gezondheidsredenen in de onmogelijkheid zijn om binnen de shiftregelingen nachtarbeid te presteren.

Artikel 3
Aan de ondernemingen wordt aanbevolen de overstap van shiftwerk naar dagwerk voor werknemers vanaf 50 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in de nachtploeg maximaal mogelijk te maken.

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

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023.

Deze overeenkomst vervangt:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019, geregistreerd onder het nr. 211/CO/155378, vanaf de datum van haar inwerkingtreding, evenals de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019, geregistreerd onder het nr.117/CO/155196, zoals overgenomen door het PC 211 door de overdracht cao van 3 april 2023 (nr. . 179370/CO/211), vanaf de datum van haar inwerkingtreding.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

1.3.5 De energietransitie

CAO van 9 maart 2026

Binnen het protocol tussen de sectorale sociale partners voor de periode 2023-2024 zijn er afspraken inzake overleg op het niveau van het paritair comité tussen deze sociale partners betreffende de energietransitie en de rol die zij wensen te spelen.
Daarnaast is er een rol op bedrijfsniveau, dat zich vertaalt in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

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

HOOFDSTUK II. ENERGIETRANSITIE EN BEDRIJFSOVERLEG

Artikel 2
Op halfjaarlijkse basis zal door de voorzitter van de ondernemingsraad aan deze ondernemingsraad gerapporteerd worden op bedrijfsniveau over de vooruitzichten in het kader van de energietransitie, met betrekking tot de mogelijke impact en de eventuele perspectieven op sociaal, economisch en financieel vlak.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 3
Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2026.

1.3.6 Invoering maaltijdcheques

CAO van 9 maart 2026

HOOFDSTUK I. ALGEMEEN TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers welke onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren en op

- de arbeiders en
- de bedienden binnen de functieclassificatie, hierna verder de werknemers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt niet voor de werknemers wiens arbeidsovereenkomst een einde nam voor 1 april 2026.

HOOFDSTUK II. VOOR DE ONDERNEMINGEN MET MAALTIJDCHEQUES OP 1 JANUARI 2026

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2026 wordt voor de werknemers met maaltijdcheques de werkgeversbijdrage verhoogd met 2 euro's.

HOOFDSTUK III. VOOR DE ONDERNEMINGEN ZONDER MAALTIJDCHEQUES EN ZONDER BEDRIJFSRESTAURANT

Artikel 3

Vanaf 1 januari 2026 wordt aan de werknemers wordt ofwel de toekenning gegeven van een netto equivalent aan artikel 2 ofwel gaat de werkgever over tot het invoeren van maaltijdcheques met een werkgeversbijdrage van 2 euro's en een werknemersbijdrage van 1,09 euro's, dit alles rekening houdend met de 'loonnorm wet'.

HOOFDSTUK IV. VOOR DE ONDERNEMINGEN ZONDER MAALTIJDCHEQUES MET BEDRIJFSRESTAURANT

Artikel 4

In de onderneming dient een akkoord te worden gevonden over toekenning van een netto equivalent of het invoeren van maaltijdcheques met een werkgeversbijdrage van (2) twee euro en een werknemersbijdrage van 1,09 euro, rekening houdend met de 'loonnorm wet'.

HOOFDSTUK V. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2026. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden bij een per post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de petroleumnijverheid en –handel.

1.3.7 Opbouw van dienstanciënniteit

CAO van 15 oktober 2015

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

HOOFDSTUK II. OPBOUW DIENSTANCIËNNITEIT

Artikel 2

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

Artikel 3
Indien het tot stand komen van een overeenkomst van onbepaalde duur tussen de werknemer en de onderneming onmiddellijk zonder onderbreking wordt voorafgegaan door een overeenkomst van bepaalde duur met diezelfde werkgever voor een gelijkaardige functie zal in dit geval geen proefperiode in de overeenkomst van onbepaalde duur voorzien worden, dit in de mate dat de overeenkomst van bepaalde duur minstens een duur heeft gelijk aan de maximale proefperiode zoals wettelijk voorzien voor het desbetreffende werknemersstatuut.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 4
Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

1.3.8 Verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust

CAO van 16 april 2014 tot wijziging van de CAO van 12 december 2005

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.
Onder ¨bedienden¨ worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

HOOFDSTUK II. WIJZIGING

Partijen komen overeen om voormelde CAO van 28 september 2005 te wijzigen als volgt:

Artikel 2

In toepassing van artikel 26 bis,§ 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en overeenkomstig de bepalingen van artikel 1, 2de lid van het Koninklijk Besluit van 19 september 2005, wordt de grens van 65 uren boven de gemiddelde arbeidsduur toegestaan gedurende de toepasselijke referteperiode gebracht op 130 uren. Het betreft enkel de overuren die gebaseerd zijn op artikel 25 en op artikel 26, §1, 3° van dezelfde wet.

Artikel 3

In toepassing van artikel 26 bis,§ 2bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 19 september 2005 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedure tot verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26 bis , §2 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt, voor de werknemers bedoeld in artikel 1, het aantal overuren waarvoor kan worden afgezien van inhaalrust verhoogd tot 66 uren.
Het betreft hier enkel de overuren gebaseerd op artikel 25 en op artikel 26,§1,3 van dezelfde wet.

Artikel 4

In toepassing van artikel 26bis, §1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de referteperiode verlengd tot 12 maanden.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2005 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2005 gesloten in het paritair comité van de petroleumnijverheid -handel, tôt verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust

Artikel 5

Deze bepalingen doen geen afbreuk aan bestaande afspraken op ondernemingsniveau. Zo blijven de afspraken voor wat betreft de recuperatie van de toeslag boven de 66 uren tot 130 uren gelden. Partijen bevelen wel aan ondernemingsafspraken in lijn te brengen met de bepalingen van dit akkoord.

HOOFDSTUK III. DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2005 is van onebpaalde duur. Ze kan door elk der partijen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van 6 maanden en mits een aangetekend schrijven naar de voorzitter van het Paritair Comité en naar elk der partijen.

1.3.9 Bijkomende vergoeding bij ontslag

CAO van 15 oktober 2015

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

HOOFDSTUK II. BIJKOMENDE VERGOEDING BIJ ONTSLAG

Artikel 2

Een bijkomende vergoeding wordt toegekend in geval van ontslag door de werkgever. Deze vergoeding bestaat steeds uit een som geld.

Artikel 3

Deze bijkomende vergoeding wordt als volgt bepaald:

- de bijkomende vergoeding is in functie van de bereikte anciënniteit van de werknemer, zoals aangegeven in de onderstaande tabel (kolom A)
- de som van de wettelijke opzeggingstermijn en de bijkomende vergoeding mag echter nooit groter zijn dan de maximale rechten (kolom B)
- indien deze som groter is dan de maximale rechten (kolom B), zal de bijkomende vergoeding (kolom A) overeenkomstig verminderd worden.

Anciënniteit jaar	Wettelijke opzeg	Bijkomende vergoeding in maanden, tenzij anders bepaald (A)	Maximale rechten in maanden, tenzij anders bepaald (B)
< 12 maanden	Bepaald door de wet	0	
< 15 maanden		1 week	9 weken
< 18 maanden		1 week	10 weken
< 21 maanden		1 week	11 weken
< 24 maanden		1 week	12 weken
2		1 week	13 weken
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		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

Uitgesloten gevallen

- zware fout
- oproustelling op de leeftijd van het wettelijk of voortijdig pensioen
- stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 4 - Aanrekenbaarheid

In geval van beroep op de rechter, zal de bijkomende vergoeding (kolom A) in geval van opzeg aangerekend worden op het langs gerechtelijke weg toegekend bedrag.

Artikel 5 - Voorbehoudsclausule

In geval van verhoging van de wettelijke opzegtermijnen in de toekomst, zullen de bijkomende vergoedingen (kolom A), in geval van opzeg door de werkgever, dienovereenkomstig worden verminderd, teneinde globaal dezelfde maximale rechten maximaal te behouden als de som van de huidige wettelijke opzegtermijnen en de bijkomende vergoedingen (kolom B).

Artikel 6 - Omzetting weken/maanden

Voor de omzetting van maanden tot weken (en omgekeerd) wordt rekening gehouden met een conversiefactor van 4,33 (1 maand = 4,33 weken)

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 7

Art.7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

1.3.10 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

CAO van 15 oktober 2015

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

HOOFDSTUK II. MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Artikel 2
Aanbeveling aan de ondernemingen opdat in de toekomst alleen dienstkleding wordt ingekocht die onder goede arbeidsomstandigheden gefabriceerd wordt, dit is met eerbiediging van minimumvoorwaarden m.b.t. arbeidsvoorzieningen (lonen, werkuren en arbeidsvoorwaarden zoals voorzien in de fundamentele normen van de Internationale Arbeidsorganisatie).
De ondernemingen zullen hierover verslag uitbrengen aan het Comité Preventie en Bescherming van het Werk.

Artikel 3
Aanbeveling aan ondernemingen om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor kansarme groepen zodat hen maximale mogelijkheid wordt aangeboden tot de integratie in de arbeidsmarkt.
De ondernemingen zullen hierover aan de Ondernemingsraad verslag uitbrengen.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 4
Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

1.3.11 Tijdskrediet en landingsbanen

CAO van 9 maart 2026

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.
Onder werknemers worden hierna de arbeiders en de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

HOOFDSTUK II. TIJDSKREDIET

Artikel 2
Tijdskrediet wordt aangevraagd op vrijwillige basis.

Artikel 3
De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad is toepasselijk, met volgende bijzondere modaliteiten:

a) Voor de uitoefening van de rechten tot opname van tijdskrediet is de instemming niet vereist van de werkgever die ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt verricht.

b) De grens wordt opgetrokken naar 8%, waarvan de laatste 1% exclusief voorbehouden wordt voor toekenning aan werknemers van 50 jaar en meer (met toekenning aan minstens 1 werknemer van 50 jaar of meer die een aanvraag heeft ingediend), voor de andere aspecten volgens de modaliteiten op ondernemingsniveau.

Artikel 4
De ondertekenende partijen verklaren dat de werknemers die ressorteren tot het bevoegdheidsgebied van het bovenvermeld paritair comité gebruik kunnen maken, mits voldaan aan de voorwaarden, van de regionale aanmoedigingspremies voor:

- zorgkrediet
- opleidingskrediet
- onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Artikel 5

Behoud van de organisatorische regelingen bestaand op ondernemingsniveau inzake bestaande loopbaanonderbreking en inzake andere regimes (voor zover niet in strijd met collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad en deze collectieve arbeidsovereenkomst-modaliteiten).
De bestaande verbintenissen voor de huidige vervangers voor loopbaanonderbreking en deeltijdse arbeid worden nageleefd.

Artikel 6

De anciënniteit wordt niet geschorst tijdens de loopbaanonderbreking/tijdskrediet.
De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht.
Andere extralegale voordelen blijven behouden krachtens de wettelijke en interne bedrijfsregels.

Artikel 7

§ 1 - Bij deeltijdse loopbaanonderbreking / tijdskrediet worden de loonvoorwaarden en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast.
§ 2 - Bij overstap van een regime van tijdskrediet/landingsbaan naar het voltijds brugpensioen wordt één uitzondering gemaakt op de algemeen geldende pro rata toepassing bij deeltijdse arbeid, namelijk voor de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever.
De berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever zal gebeuren op een fictieve voltijdse basis, zoals ook toegepast door de RVA bij diens berekening van de werkloosheidsuitkering en zoals eerder aanbevolen door de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De nadere regels voor de organisatie van het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week - of een gelijkwaardige regeling - voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of per cyclus in een arbeidswerkregime verdeeld over vijf dagen of meer, worden bepaald op ondernemingsniveau.

Artikel 9

De stelsels tijdskrediet van CAO nr. 103 zoals van toepassing op 1 januari 2017 blijven onverkort van toepassing.
Vanuit de sector worden regelingen toegevoegd bovenop de algemene stelsels inzake tijdkrediet en thematische verloven:

- tijdskrediet met motief (36 maanden voor het volgen van een opleiding of 51 maanden in de andere gevallen, samen maximaal 51 maanden): mogelijkheid tot opname van een 1/5, halftijds of voltijds tijdkrediet
- in lijn met artikel 4, § 9 van CAO nr. 103, kunnen de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling die niet gespreid is over vijf dagen of meer, hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen, in toepassing van §§ 1 en 2 van hetzelfde artikel 4 , op voorwaarde dat zij voltijds tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 verrichte schriftelijke kennisgeving.

Artikel 9bis

In toepassing van de CAO nr. 179 van de Nationale Arbeidsraad wordt het recht op een landingsbaan (halftijds) gebracht op 55 jaar in volgende gevallen:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden
- ofwel
  a. sedert ten minste 5 jaar in de laatste 10 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  b. sedert ten minste 7 jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  c. minimaal 20 jaar in regime met nachtarbeid tewerkgesteld geweest zijn

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

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

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

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

Artikel 9ter

In toepassing van de CAO nr. 179 van de Nationale Arbeidsraad wordt het recht op een landingsbaan (1/5de) gebracht op 55 jaar in volgende gevallen:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden
- ofwel
  a. sedert ten minste 5 jaar in de laatste 10 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  b. sedert ten minste 7 jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep tewerkgesteld zijn
  c. minimaal 20 jaar in regime met nachtarbeid tewerkgesteld geweest zijn

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

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

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

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

HOOFDSTUK III. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ LANDINGSBANEN

Artikel 10

§1. Vanaf 1 januari 2026, ontvangt de werknemer die een 1/5de landingsbaan geniet met RVA-uitkeringen, een maandelijkse aanvullende vergoeding van € 80 bruto ten laste van de werkgever, indien de werknemer aan volgende voorwaarden voldoet:

a) voor werknemers in 'zware beroepen' (zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst van de NAR nr. 103): de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt;

b) voor alle andere werknemers: de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt.

2. Van zodra er 12 aaneensluitende maanden geen effectieve prestatie is geleverd, is de aanvullende vergoeding niet langer verschuldigd.

HOOFDSTUK IV. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst
heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2026 en is van onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9bis en artikel 9ter.
Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2025 inzake tijdskrediet, geregistreerd onder het nr. 196885/CO/211 vanaf de datum van haar inwerkingtreding.
Artikel 9bis en 9ter hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.
Zij kan op verzoek van één van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, aangetekend te versturen naar de voorzitter van het PC.

1.3.12 Vervoerskosten

CAO van 17 oktober 2019

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

HOOFDSTUK II. WERKGEVERSTUSSENKOMST IN DE VERVOERSKOSTEN

Artikel 2

Voor elk ander vervoermiddel dan hetwelk wordt ter beschikking gesteld door de onder¬neming, worden forfaitaire voordelen ingevoerd. Deze hebben betrekking op de verplaatsingen met de openbare vervoermiddelen zoals de buurtspoorwegen, de autobussen, de trams en de trein, evenals elk ander privé-vervoermiddel welk het ook weze (auto, motorfiets, fiets, enz.).

Artikel 3

De forfaitaire vergoeding wordt verleend, zonder loonplafond, a rato van 100 pct. van de "trajectabonnement" (vroeger "sociaal abonnement of treinkaart") van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.
De tarieven worden toegepast per schijf van 5 km.
Het tarief toegepast in elke concentrische zone van 5 km is dit van de hogere grens.
Voorbeelden:
van 1 tot 5 km, tarief 5 km;
van meer dan 5 tot 10 km, tarief 10 km;
van meer dan 10 tot 15 km, tarief 15 km;
van meer dan 15 tot 20 km, tarief 20 km;
van meer dan 20 tot 25 km, tarief 25 km;
van meer dan 25 tot 30 km, tarief 30 km;
van meer dan 30 tot 35 km, tarief 35 km;
van meer dan 35 tot 40 km, tarief 40 km;
van meer dan 40 tot 45 km, tarief 45 km;
van meer dan 45 tot 50 km, tarief 50 km;
van meer dan 50 tot 55 km, tarief 55 km;
van meer dan 55 tot 60 km, tarief 60 km;

van meer dan 60 tot 65 km, tarief 65 km;
van meer dan 65 tot 70 km, tarief 70 km;
van meer dan 70 tot 75 km, tarief 75 km;
van meer dan 75 tot 80 km, tarief 80 km;
van meer dan 80 tot 85 km, tarief 85 km;
van meer dan 85 tot 90 km, tarief 90 km;
van meer dan 90 tot 95 km, tarief 95 km;
van meer dan 95 tot 100 km, tarief 100 km;
van meer dan 100 tot 105 km, tarief 105 km;
van meer dan 105 tot 110 km, tarief 110 km;
van meer dan 110 tot 115 km, tarief 115 km;
van meer dan 115 tot 120 km, tarief 120 km;
van meer dan 120 tot 125 km, tarief 125 km;
van meer dan 125 tot 130 km, tarief 130 km;
van meer dan 130 tot 135 km, tarief 135 km;
van meer dan 135 tot 140 km, tarief 140 km;
van meer dan 140 tot 145 km, tarief 145 km;
van meer dan 145 tot 350 km, tarief 350 km.

Artikel 4

De berekening van het toe te passen tarief geschiedt op de basis van concentrische cirkels van 5 km en veelvouden van 5 km, cirkels waarvan het middelpunt is:

a) "de werkplaats", indien er geen transport is van de onderneming of de werknemer er geen gebruik van maakt;
b) "de verzamelplaats", indien er een ondernemingstransport is, waarvan de werknemer gebruik maakt.

Artikel 5

In geval van transport per spoor, gecombineerd met andere publieke of private vervoermiddelen voor de rest van de rit, past men eenvoudig het forfaitair stelsel toe zoals hierboven.

Artikel 6

Art.6. In geval van transport per fiets, wordt een vergoeding toegekend van 0,23 euro/kilometer, begrensd tot een maximale afstand van 100 kilometer (heen en terug), voor zover begin- en eindpunt van deze verplaatsing de werkplaats of de verzamelplaats is.
Deze vergoeding wordt vanaf 1 januari 2016 automatisch aangepast naar het door de overheid bepaald fiscaal plafond.
De zogenaamde snelle elektrische fietsen zullen van deze vergoeding genieten, van zodra de nodige reglementaire aanpassing is gebeurd door de overheid, en dit vanaf het tijdstip bepaald door de overheid, zonder 1 januari 2019 vooraf te kunnen gaan.
Voor het overige blijft het systeem van concentrische cirkels zoals vroeger overeengekomen, ongewijzigd van toepassing.

In uitzonderlijke omstandigheden, per bedrijf te verantwoorden, zou de reële afstand in overweging kunnen genomen worden in plaats van deze in vogelvlucht, hetgeen de regel blijft.

Artikel 7

Worden uitgesloten, de gevallen waarin de werknemer:

1) woonachtig is op minder dan één kilometer van de werkplaats;
2) een voertuig van de onderneming gebruikt, hetzij dit een vrachtwagen, camionette of personenwagen betreft.

Artikel 8

Ingeval, krachtens bijzondere ondernemingsakkoorden, sommige werknemers reeds de toekenning van forfaitaire verplaatsingsvergoedingen zouden genieten die, hetzij deze per uur, per dag, per week, per maand of per jaar worden toegekend, moeten deze worden vergeleken met de stelsels, hierboven beschreven.
Het stelsel dat als meest gunstig bestempeld wordt, heeft voorrang.
In geen geval mag het ondernemingsakkoord worden gecumuleerd met het stelsel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEID

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.
Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, geregistreerd onder het nr.211 /CO/144458.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

1.3.13 Permanente welzijnsmonitoring

CAO van 25 januari 2022 inzake

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

Onder "bedienden" worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan. Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met een zelfde betekenis is de term 'werknemer'.

HOOFDSTUK II. GEZONDHEIDSTOEZICHT NA TEWERKSTELLING

Artikel 2

§1 - De laatste ex-werkgever neemt de nodige maatregelen opdat werknemers die bij dezelfde werkgever gedurende de 5 jaar voorafgaand aan het einde van hun loopbaan onderworpen zijn aan het verplichte periodiek gezondheidstoezicht voor risicofuncties in verband met activiteiten met fysische, chemische of biologische agentia, na het einde van hun loopbaan bij de werkgever kunnen blijven genieten van een toezicht op hun gezondheidstoestand bij de arbeidsgeneeskundige dienst.

Dit toezicht is volledig vrijblijvend in hoofde van de ex-werknemer. De ex-werknemer heeft het recht om jaarlijks een afspraak te maken bij de arbeidsgeneeskundige dienst:

- Bij SWT: gedurende de duurtijd van SWT en tot 5 jaar na het pensioen
- Bij pensioen: tot 5 jaar na het pensioen,
- Tot 5 jaar na het ontslag bij andere ontslagen met uitzondering van ontslag om dringende reden.

De werknemer wordt van deze mogelijkheid op de hoogte gebracht tijdens het exitgesprek bij het einde van de loopbaan (zie lager).

Dit onderzoek zal hetzelfde zijn als het periodiek onderzoek tijdens de loopbaan.

De kosten van het onderzoek vallen ten laste van de ex-werkgever.

De arbeidsgeneeskundige dienst maakt de resultaten van het onderzoek over aan de huisarts van de ex-werknemer (met diens toestemming) zodat deze in zijn globaal medisch dossier terecht kunnen komen.

§2 - Een gesprek met de arbeidsgeneesheer wordt aangeboden bij vertrek uit de onderneming waarbij op vraag van de werknemer de huisarts betrokken kan worden om de actieve overdracht van het medisch

dossier te bevorderen en waarbij uitleg wordt gegeven over het hierboven vermelde gezondheidstoezicht na de tewerkstelling.

§3 - Bij overstap binnen de onderneming van een functie waarop verplicht periodiek gezondheidstoezicht waarvan hierboven sprake van toepassing is naar een functie waarop dit toezicht niet van toepassing is en op vraag van de betrokken werknemer wordt het
gezondheidstoezicht verder toegepast en dit gedurende maximum 5 jaar.
Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever en die vanaf 1/1/2022 de onderneming verlaten of overstappen naar een functie zonder verplicht periodiek medisch toezicht.

HOOFDSTUK III. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

1.3.14 Flexi-jobs

CAO van 23 juni 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel betreffende het verbod op flexi-jobs in de sector

Artikel 1 - Toepassingsgebied
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.
Onder werknemers worden hierna de arbeiders en de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

Artikel 2 - Volledige opt-out
Deze CAO sluit flexi-jobs uit in de ondernemingen van de petroleumnijverheid en -handel.

Artikel 3 - Afwijkende regeling
§1 - In afwijking van artikel 2 kan het stelsel van flexi-jobs slechts worden ingevoerd op ondernemingsniveau, mits het sluiten van een jaarlijks schriftelijk akkoord op ondernemingsvlak met de voltallige syndicale delegatie. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie moet een akkoord worden afgesloten met de vertegenwoordigers van alle syndicale organisaties.
§2 - Het paritair comité maakt een inventaris op van de ondernemingen waar een overeenkomst over het toelaten van flexi-jobs werd gevonden en zet de nodige stappen naar de bevoegde administraties toe om deze uitzonderingen in werking te laten treden.

Artikel 4 - Duur
Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2026.
Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

DEEL 2

Collectieve en diverse bepalingen

2.1 Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

(Beslissing van het PC d.d. 25 juin 1954 en 10 novembre 1954)

HOOFDSTUK I. ZETEL EN SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 1

De zetel van de ondernemingsraad van ..... (*) is gevestigd te .... straat, nr. .....

(*) Benaming en zetel (plaats, straat, nr. van de onderneming of van de exploitatiezetel).

Artikel 2

De ondernemingsraad bestaat uit:

1) het ondernemingshoofd, dat rechtens lid van de raad is
2) X afgevaardigden van het ondernemingshoofd
3) X afgevaardigden van het personeel der onderneming.

De raad bestaat bovendien uit:

1) X plaatsvervangende afgevaardigden van het ondernemingshoofd
2) X plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel der onderneming.

De plaatsvervangende leden moeten in vervanging van een overleden, ontslagnemend lid of van een lid dat de bij de wet vereiste verkiesbaarheidsvoorwaarden niet meer vervult, zetelen. Zij voltooien het mandaat van hun voorganger.

Bij gerechtvaardigde en voorziene afwezigheid van een personeelsafgevaardigde, wordt het eerste plaatsvervangend lid opgeroepen.

HOOFDSTUK II. OPDRACHT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 3

De ondernemingsraad heeft tot taak binnen de perken van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités, welke op de onderneming van toepassing zijn:

a) zijn advies uit te brengen en alle voorstellen te doen of opmerkingen te maken inzake al de maatregelen waardoor de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zou kunnen gewijzigd worden;
b) van het ondernemingshoofd op economisch en financieel gebied:
   1) minstens elk kwartaal inlichtingen te ontvangen betreffende de productiviteit, alsmede inlichtingen van algemene aard over het leven in de onderneming;

2) periodiek en minstens bij het afsluiten van het boekjaar, inlichtingen, verslagen en documenten te ontvangen welke de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de door de onderneming bekomen exploitatieresultaten.

De aard en de omvang van de te verschaffen inlichtingen, de mede te delen verslagen en documenten zijn bij koninklijk besluit van 27 november 1950 vastgesteld.

Op aanvraag van de door de arbeiders benoemde leden van de ondernemingsraad, worden de medegedeelde verslagen en documenten gewaarmerkt door een beëdigde revisor die door de bevoegde bedrijfsraad aangenomen is of, bij ontstentenis van dit organisme, door de Koning, op voordracht van de meest representatieve organisaties van werkgevers en loonarbeiders.

De revisor wordt door de ondernemingsraad aangesteld. Bij onenigheid in de schoot van deze laatste, wordt hij door de bevoegde bedrijfsraad aangesteld.

In afwachting dat de bedrijfsraad van het petroleumbedrijf wordt ingesteld, werd er overeengekomen zo nodig beroep te doen op het verzoeningsbureau alvorens het geschil ter onderzoek aan de Werkrechtersraad voor te leggen.

c) adviezen uit te brengen of verslagen in te dienen met de in zijn schoot uitgedrukte verschillende standpunten, over elke kwestie van economische raad welke onder zijn bevoegdheid valt, en die hem vooraf werd voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

d) het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming binnen het raam van de wetgeving ter zake op te maken en te wijzigen of alle nuttige maatregelen te treffen om het personeel daaromtrent in te lichten: over de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders te waken.

Het staat vast dat de ondernemingsraden bevoegd zijn om, in elke omstandigheid, een verslag te vragen over de bedrijvigheid van de comités voor veiligheid en hygiëne;

e) de in geval van afdanking en indienstneming der arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;

f) te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als inzake de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;

g) de datums van de jaarlijkse vakantie vast te stellen en hiervoor zo nodig een beurtrol van het personeel in te voeren;

h) al de maatschappelijke instellingen te beheren welke door de onderneming voor het welzijn van het personeel opgericht werden, tenzij ze aan het zelfstandig beheer der arbeiders overgelaten worden;

i) alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;

j) de aan de comités voor veiligheid en hygiëne toegekende functies uit te oefenen volgens de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij het organiek besluit van de Regent betreffende de ondernemingsraden van 13 juni 1949.

HOOFDSTUK III. VERGADERINGEN, OPROEPINGEN EN AGENDA

Artikel 4

De ondernemingsraad vergadert in zijn bij artikel 122 aangeduide zetel.
De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

Artikel 5

De ondernemingsraad vergadert verplicht op ..... van elke maand te ..... uur.
Hij vergadert bovendien telkens de voorzitter het nuttig acht of op aanvraag van de helft der personeelsafgevaardigden; in dit laatste geval heeft de vergadering plaats op de in de aanvraag vermelde dag en uur; bij ontstentenis van deze vermelding of in geval van verhindering wordt de vergadering gehouden binnen acht dagen na de aanvraag op de door de voorzitter vastgestelde dag en uur.

Artikel 6

Behoudens strijdige beslissing van de raad, vergadert deze tijdens de werkuren.

Artikel 7

De oproeping, onder gesloten omslag met de vermelding "persoonlijk", aan elk lid van de raad individueel gericht, behelst de agenda van de vergadering. Zij moet hun met de documenten betreffende de agenda minstens zes dagen vóór de vergadering toekomen. Er wordt eventueel in vermeld door wie de vergadering werd aangevraagd en door wie de te bespreken punten op de agenda werden geplaatst.
Het ontwerp van notulen der vorige vergadering wordt onder vorm van bijlage bij de oproeping aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld en dit voor hen persoonlijk.
Een eensluidend afschrift van de oproeping, ondertekend door de voorzitter en de secretaris, wordt in de onderneming aangeplakt van de datum af der verzending van de oproeping tot die van de vergadering.

Artikel 8

De agenda wordt uiterlijk zes dagen vóór de vergadering door de voorzitter en de secretaris opgesteld.
Zij behelst verplicht al de kwesties welke de voorzitter besloot op de agenda te plaatsen of door een lid van de raad minstens acht dagen vóór de vergadering aangevraagd werden; deze aanvragen moeten gestaafd worden en de er mede in verband staande documenten zullen er eventueel bijgevoegd worden.
Zij behelst insgelijks de kwesties waaromtrent er minstens acht dagen vóór de vergadering een advies of een verslag werd gevraagd, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door het paritair comité waaronder de onderneming valt.
De agenda mag slechts kwesties omvatten welke binnen de bevoegdheid van de ondernemingsraad vallen.
De inschrijving van een punt op de agenda van een vergadering wil niet zeggen dat het door de ondernemingsraad ter bespreking moet in aanmerking worden genomen aangezien de kwestie van bevoegdheid van rechtswege vóór elke bespreking over de grond wordt opgeworpen.
De leden of de plaatsvervangende leden van het personeel zullen vóór een vergadering van de raad onderling

mogen bijeenkomen in een lokaal dat door het ondernemingshoofd te hunner beschikking is gesteld en op de door hem vastgestelde dag.

Artikel 9
De ondernemingsraad kan slechts op geldige wijze beraadslagen en beslissen wanneer minstens de helft van de afgevaardigden van het ondernemingshoofd, dit inbegrepen, en minstens de helft van de afgevaardigden der arbeiders aanwezig zijn.

HOOFDSTUK IV. VOORZITTER EN SECRETARIS

Artikel 10
Het ondernemingshoofd zit de vergaderingen voor. Bij afwezigheid of verhindering moet hij zich als voorzitter doen vervangen door zijn afgevaardigde, die hij in de eerste vergadering van de ondernemingsraad aanstelt; deze laatste is bekleed met dezelfde bevoegdheid en hetzelfde gezag als het ondernemingshoofd.
De voorzitter verzekert de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de besprekingen, stelt de vragen waarover een beslissing moet genomen worden, kondigt de genomen beslissingen of de uitgebrachte adviezen aan.
De punten die bij gebrek aan tijd op de jongste vergadering niet konden besproken worden, zullen bij voorrang worden behandeld, behoudens strijdige beslissing van de raad.
De op de agenda gestelde andere punten moeten worden besproken in de volgorde zoals zij op de oproeping voorkomen. De raad alleen mag één of verscheidene van de op de agenda gestelde punten schrappen of de volgorde er van wijzigen.

Artikel 11
De voorzitter waakt er over dat de besprekingen objectief en met wederzijds respect voor ieders mening verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking welke in de schoot van de ondernemingsraad moet heersen.
Hij roept de leden van de raad die zich schuldig maken aan aantijgingen of een kwetsende persoonlijke zinspeling, tot de orde.

Artikel 12
De secretaris wordt gekozen door en onder de leden van de personeelsafvaardiging. Hij wordt door de raad bij de eerste vergadering benoemd.
Volgens dezelfde procedure kan een adjunct-secretaris worden aangesteld, die de secretaris bij diens afwezigheid vervangt.

Artikel 13
De secretaris ondertekent de oproepingen, ontvangt de aan de raad gerichte briefwisseling, stelt de notulen van de vergaderingen op, verzekert de bewaring er van alsmede die de archieven; hij zorgt er bovendien voor

dat de notulen aan de raadsleden medegedeeld worden, overeenkomstig artikel 19 van dit reglement. Bij afwezigheid van de secretaris, vervult de adjunct diens functies.

Artikel 14
Het ondernemingshoofd verzekert aan de secretaris de volle materiële medewerking welke voor het vervullen van zijn opdracht onontbeerlijk is.
De personen die aangesteld werden om de secretaris in het vervullen van zijn opdracht bij te staan, doen dit onder zijn verantwoordelijkheid.

Artikel 15
De secretaris vervult zijn opdracht tijdens zijn gewone werkuren. Hij ontvangt voor dit werk zijn normale bezoldiging.

Artikel 16
De raad stelt, telkens het nodig is, eenparig in zijn schoot de personen aan, gelast hem bij de administratieve instanties en de openbare of private organismen te vertegenwoordigen.

HOOFDSTUK V. NOTULEN

Artikel 17
Het ontwerp van notulen wordt door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Het wordt minstens zes dagen vóór de vergadering waarin het moet worden goedgekeurd, ter beschikking van de raadsleden gesteld. Het ontwerp van notulen wordt gelezen bij het openen van de vergadering volgende op die waarmede het in verband staat. Het wordt onmiddellijk goedgekeurd; indien er evenwel door de raad wijzigingen worden aangenomen die door de leden werden voorgesteld, dan worden deze onmiddellijk goedgekeurd en in de notulen van de vorige vergadering opgenomen.
Het ondernemingshoofd zal er over waken dat de verslagen en documenten in de taal van de streek worden opgesteld. Zij zullen vertaald worden indien één of verscheidene leden van de personeelsafvaardiging in de schoot van de raad er om vragen.

Artikel 18
De notulen moeten verplicht bevatten:
- de naam der aanwezige, afwezige en verontschuldigde leden;
- de aan de raad gedane voorstellen;
- een getrouwe samenvatting van de besprekingen;
- de door de raad genomen beslissingen.

Artikel 19
Een afschrift van de eventueel overeenkomstig artikel 17 gewijzigde notulen, gewaarmerkt door de voorzitter en de secretaris, wordt door toedoen van deze laatste overgemaakt aan elk der leden en plaatsvervangende leden die de vergadering bijwoonden en dit binnen acht dagen.

HOOFDSTUK VI. WIJZE VAN BESLISSINGEN NEMEN

Artikel 20
De beslissingen van de ondernemingsraad worden bij algemeenheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

HOOFDSTUK VII. HET ARCHIEF

Artikel 21
Geheel het archief wordt bewaard in het lokaal bedoeld in artikel 4, in een meubel dat speciaal daartoe is bestemd en op slot kan gedaan worden. Het blijft ter beschikking van de leden die het op de door de raad vastgestelde dagen en uren kunnen inzien.

HOOFDSTUK VIII. STUDIE-, VOORLICHTINGS- EN ADVIESOPDRACHTEN

Artikel 22
De ondernemingsraad kan één of meer van zijn leden gelasten de kwesties, die op de agenda staan of die binnen het raam van zijn bevoegdheid vallen te onderzoeken en hem hierover verslag uit te brengen; daarvoor dienen zij zich door een geest van goede verstandhouding, die in de ondernemingsraad moet heersen te laten leiden.

Artikel 23
De ondernemingsraad mag als adviseur ieder persoon die aan de raad de nodige inlichtingen in verband met de punten van de agenda kan verstrekken op de vergaderingen uitnodigen, alsmede de vertegenwoordigers der jonge arbeiders, inzonderheid degenen die daartoe door de syndicale organisaties, welke in de raad gekozenen hebben aangewezen werden.

HOOFDSTUK IX. VERSLAG OVER DE WERKZAAMHEDEN

Artikel 24
In de loop van het eerste kwartaal van het jaar maakt de ondernemingsraad een verslag op over zijn werkzaamheden van het vorig jaar.

Aan ieder der leden en plaatsvervangende leden van die raad zal er een exemplaar van dit verslag overgemaakt worden.

HOOFDSTUK X. VOORLICHTING VAN HET PERSONEEL

Artikel 25

Buiten de andere middelen waarover de voorzitter beschikt om het personeel van de onderneming voor te lichten, moet hij binnen acht dagen volgende op de definitieve goedkeuring tenminste op een goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaats een afschrift van elke oproeping tot de vergaderingen van de raad en van de notulen van elke zitting laten aanplakken; de ondernemingsraad beslist welke punten van de notulen moeten aangeplakt worden, om te voorkomen dat de punten die vertrouwelijk moeten blijven zouden aangeplakt worden.
De raad kan insgelijks beslissen of deze documenten met het oog op het aanplakken moeten vertaald worden zodat ze door alle leden van het personeel zouden kunnen begrepen worden.

Artikel 26

Een exemplaar van het verslag over de werkzaamheden zoals bedoeld bij artikel 24, wordt op een goed zichtbare en voor het personeel van de onderneming toegankelijke plaats aangeplakt; een ander exemplaar wordt in het meubel bestemd voor het archief neergelegd; dit ligt voor de personeelsleden op de door de raad vastgestelde dagen en uren ter inzage.

HOOFDSTUK XI. PRESTATIES DER AFGEVAARDIGDEN

Artikel 27

De tijd besteed aan de zitting van de ondernemingsraad of aan de voorafgaande bijeenkomsten van de personeelsafgevaardigden, alsmede de prestaties, die, ook buiten de werkuren, door de leden van de raad of andere personeelsleden in overeenstemming met de bepalingen van onderhavig reglement, geleverd worden, zullen als werkelijke arbeidstijd worden beschouwd en als dusdanig door de onderneming bezoldigd worden.
Wanneer een lid thuis is en voor een vergadering van de raad wordt opgeroepen, zullen hem zijn reiskosten worden terugbetaald, onverminderd het bepaald e in voorgaande alinea.

HOOFDSTUK XII. WIJZIGINGEN AAN HET REGLEMENT

Artikel 28

Onderhavig reglement kan gewijzigd worden op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een lid van de ondernemingsraad.
Aan het reglement kan geen enkele wijziging aangebracht worden, die zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen of die de afschaffing zou beogen van één of meer der tien

punten, voorzien bij alinea 3 van artikel 22 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals gewijzigd bij de wet van 15 juni 1953.

Artikel 29
De ondernemingsraad kan enkel beraadslagen en beslissen over de voorgestelde wijzigingen indien tenminste de twee derden van zijn leden aanwezig zijn. De voorzitter wordt als lid beschouwd.

HOOFDSTUK XIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 30
Een exemplaar van het huishoudelijk reglement moet aan alle leden en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad worden overgemaakt.

Artikel 31
Een afschrift van de tabel, waarop de samenstelling van de ondernemingsraad wordt opgegeven en die aan onderhavig reglement is toegevoegd, moet in de lokalen van de onderneming op een goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaats aangeplakt worden.

Artikel 32
Onderhavig huishoudelijk reglement werd door de ondernemingsraad in zijn zitting van (dag, maand, jaar) goedgekeurd.

BIJLAGE: SAMENSTELLING VAN DE RAAD

Voorzitter: M. ..... naam, voornamen, beroep, woonachtig te ....., ... straat, nr. .....
Ondervoorzitter idem
Secretaris idem
Adjunct-secretaris idem
Afgevaardigden van het bedrijfshoofd:
Effectieven idem
Plaatsvervangende idem
Afgevaardigden van het personeel:
Effectieven idem
Plaatsvervangende idem

2.2 Arbeiders alleen

2.2.1 Statuut van de syndicale afvaardiging

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van en overeenkomstig het Nationaal Akkoord, ondertekend tijdens de Nationale Conferentie van de Arbeid van 16 en 17 juni 1947 en betreffende de algemene grondbeginselen van het statuut der vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen en regelt het statuut van de arbeiders der ondernemingen, afhangend van het Paritair Comité der Petroleumnijverheid.

Onder voorbehoud van latere bijtredingen, bindt ze volgende beroepsverenigingen van werkgevers en werknemers:

1) De Algemene Centrale
2) ACV Energie & Chemie
3) Algemene centrale der liberale vakbonden van België
4) Belgische Petroleumfederatie.

Onder werkgever verstaat men het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger.

Artikel 2

De genoemde beroepsverenigingen zullen hun leden verzoeken alle bepalingen van onderhavig akkoord na te leven en te eerbiedigen. Ze zullen alle middelen, die te hunner beschikking staan, aanwenden om dit doel te bereiken.

Artikel 3

Overeenkomstig de verbintenis onder art. 2 aangegaan, zal de Belgische Petroleumfederatie zijn leden verzoeken te erkennen dat hun gesyndiceerd arbeiderspersoneel bij hen vertegenwoordigd wordt door een vakbondsafvaardiging, waarvan de leden gekozen worden onder en door het gesyndiceerd personeel van hun instelling, en de goede werking van deze afvaardiging niet belemmeren.

Onder gesyndiceerd arbeiderspersoneel verstaat men het personeel aangesloten bij één der verenigingen die onderhavige overeenkomst ondertekenen.

Artikel 4
De Belgische Petroleumfederatie verbindt er zich daarenboven toe zijn leden aan te zetten, geen enkele druk op de arbeiders uit te oefenen om hen te beletten zich bij een vakbond aan te sluiten, aan de onverenigden geen grotere voordelen toe te kennen dan aan de gesyndiceerde arbeiders, en in alle omstandigheden blijk te geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid.

Artikel 5
De vakbonden verbinden er zich toe, uit eerbied voor de vrijheid van vereniging, hun leden aan te zetten elke methode uit hun vakbondspropaganda te bannen die niet zou stroken met de geest van het bovenvermeld Nationaal Akkoord en van onderhavige overeenkomst.
Uit eerbied voor de vrijheid van vereniging, houdt het verbod in, drukking uit te oefenen op het personeel, om het te dwingen zich bij een vakbond aan te sluiten.

Artikel 6
De vakbonden zullen er over waken dat de vakbondsafgevaardigden:
a) in alle omstandigheden blijk geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid;
b) persoonlijk elk gebrek aan eerbied voor de sociale wetgeving, de werkhuisreglementen en de collectieve overeenkomsten vermijden en doen vermijden door hun werkmakkers.

II. TAAK DER VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN

Artikel 7
Iedere individuele klacht of klachten uitgaande van enkele arbeiders moeten door de betrokken arbeiders normaal langs de hiërarchische weg aan de werkgever worden voorgelegd.

Artikel 8
De klachten waaraan in het raam van art.107 niet voldaan werd, kunnen aan de werkgever voorgelegd worden door de vakbondsafvaardiging.

Artikel 9
Deze afvaardiging heeft het recht gehoord te worden door de werkgever ter gelegenheid van elk geschil betreffende:
a) niet-naleving der grondbeginselen, aangehaald in de inleiding tot het bovenvermeld nationaal akkoord;
b) de toepassing van de sociale wetgeving, de reglementen van inwendige orde der ondernemingen, collectieve overeenkomsten en individuele arbeidscontracten;
c) het toepassen der loonbarema's voor het personeel en van de classificeringsregels in het kader van de wettelijke bepalingen of van in voege zijnde overeenkomsten.

III. WIJZE VAN AANDUIDING DER VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

Artikel 10

In de uitbatingszetels waar meer dan 10 arbeiders(sters) te werk worden gesteld, wordt een vakbondsafvaardiging ingesteld.
De bij onderhavige overeenkomst betrokken vakverenigingen zullen een onderling akkoord treffen, om de effectieve en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden door hun leden te laten verkiezen, zomede gebeurlijk ook de effectieve afgevaardigde voor de arbeiders onder de 21 jaar en, in sommige gevallen, de plaatsvervangende afgevaardigde van deze jonge arbeiders.

Zo ze het niet eens worden, zullen ze een beroep doen op de verzoenende tussenkomst van de voorzitter van het Nationaal paritair comité der Petroleumnijverheid.
De werkgever kan zich, indien ernstige redenen voorhanden zijn, verzetten tegen de kandidatuur van een afgevaardigde. In dit geval, zal de werkgever binnen de drie werkdagen de betrokken vakverenigingen op de hoogte brengen van de redenen van dit verzet.
Te dien einde zal de werkgever vooraf kennis krijgen van de lijsten der voorgestelde vakbondsafgevaardigden, plus gebeurlijk de afgevaardigde van de arbeiders beneden de 21 jaar en de plaatsvervangende afgevaardigde van deze jonge arbeiders.
Zo de partijen tot geen akkoord komen, zal het vraagstuk worden voorgelegd aan de arbitrage van de Voorzitter van het Nationaal paritair comité, die uitspraak zal doen na de werkgever, de bestendige afgevaardigde van de betrokken vakvereniging, gebeurlijk op verzoek van deze laatste, de afgevaardigde van de vakvereniging in de onderneming en de belanghebbende te hebben gehoord.

IV. SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGDEN EN DUUR VAN HET MANDAAT

Artikel 11

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt vastgesteld:

- uitbatingzetels met 10 tot 50 arbeiders(sters): 2 afgevaardigden
- uitbatingszetels met 51 tot 249 (arbeiders(sters): 4
- uitbatingszetels met 250 tot 499 (arbeiders(sters): 6
- uitbatingszetels met 500 tot 749 (arbeiders(sters): 8
  en één afgevaardigde meer per 250 of breuk van 250 arbeiders(sters).

De afvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende leden. Er zijn zoveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden. In geval de effectieve afgevaardigde afwezig is, wordt hij door de plaatsvervangende afgevaardigde vervangen. Zodra het nodig blijkt zal er een afgevaardigde voor de minderjarige arbeiders worden aan toegevoegd.
Er wordt overeengekomen dat de duur van het mandaat van afgevaardigde twee jaar bedraagt. De vakbondsafvaardiging is in haar geheel om de twee jaar hernieuwbaar.

De uittredende leden zijn herkiesbaar.
Het mandaat van afgevaardigde neemt een einde:

1) in geval van afzetting door de vakvereniging waartoe hij behoort
2) bij het vervallen van het mandaat
3) door ontslag
4) bij het verlaten van de onderneming
5) door overgang van de categorie "werkman" naar de categorie "bediende"
6) door verplaatsing van de ene afdeling of sector naar een andere
7) bij overlijden.

Artikel 12
Met betrekking tot de depots zonder syndicale afvaardiging zal, op verzoek van de vakbond, mits overleg met de werkgever, de tussenkomst toegelaten worden van syndicale delegees van andere uitbatingszetels of van de hoofdzetel, of van andere syndicale woordvoerders.

V.VERVANGING DER AFGEVAARDIGDEN

In geval het mandaat van een afgevaardigde om één der bovenvermelde redenen een einde neemt, zal de plaatsvervanger de plaats van de effectieve afgevaardigde innemen voor de rest van de normale duur van het mandaat.

Artikel 13
Om de functie van effectief of plaatsvervangend vakbondsafgevaardigde te mogen vervullen, moeten de leden van het personeel aan volgende voorwaarden voldoen:

1) Minstens 25 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de verkiezing voorafgaat
2) Drie jaar tewerkgesteld zijn in de nijverheid waartoe de onderneming behoort en minstens één jaar aanwezigheid in de onderneming tellen
3) Van hun burgerlijke en politieke rechten genieten.

De afgevaardigden moeten tevens het nodige gezag en de nodige bevoegdheid hebben om zich van de verplichtingen voortvloeiend uit hun functie te kwijten.

Artikel 14
De vakbondsafgevaardigden genieten dezelfde bevorderingen als de andere arbeiders van de categorie waartoe zij behoren.

Artikel 15
In geval een vakbondsafgevaardigde op staande voet wordt doorgezonden (art. 20 van de wet van 10 maart 1900 op het Arbeidscontract) zal de vakbondsafvaardiging hiervan bij hoogdringendheid op de hoogte worden gebracht.

Onverminderd het recht van de werkgever om, ingevolge gebrek aan werk, tot afdankingen over te gaan, mag geen enkel effectief of plaatsvervangend afgevaardigde tijdens de uitoefening van zijn mandaat worden doorgezonden zonder dat vooraf volgende procedure werd toegepast:

1) de vakbondsafvaardiging zal op de hoogte gebracht worden van de beweegreden die voor de afdankingen worden ingeroepen
2) zo, na onderzoek met de werkgever, de vakbondsafvaardiging het nodig acht, kan ze beroep doen op een bestendig afgevaardigde van de betrokken vakvereniging met het oog op een nieuw onderzoek met de werkgever
3) de betrokken vakbond kan de beslissing ter beoordeling voorleggen aan de bevoegde instantie van het Nationaal Paritair Comité
4) zo het onmogelijk blijkt tot een besluit te komen, zal het geval beslecht worden door de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité der petroleumnijverheid.

Artikel 16

De vakbondsafvaardiging zal volgens de noodwendigheden door de werkgever worden ontvangen.
De vakbondsafvaardiging als dusdanig zal vergaderen volgens de noodwendigheden en in de mate dat het met de vereisten van de dienst strookt.
Indien een bepaald bedrijf een probleem zou vaststellen in verband met de activiteit van de syndicale delegatie, kan dit in voorkomend geval aan de vakbondsleiding worden gesignaleerd.
Aanbevolen wordt op ondernemingsvlak de tijd te bepalen waarover de syndicale afvaardiging kan beschikken om te vergaderen en haar taken te vervullen (BC/PC 30/1/59 - van toepassing sinds 1/1/1959).
De vakbondsafgevaardigden mogen zich tot het personeel wenden tijdens de uren van de maaltijd, na voorafgaandelijk de werkgever hiervan te hebben op de hoogte gesteld (PC 5/4/1965).
Het Paritair Comité kan het nodig achten dat op één zijner zittingen één of twee leden van de vakbondsafvaardiging op het vlak van de onderneming aanwezig zijn.
De tijd aan al deze hogervermelde vergaderingen gewijd, wordt beschouwd als normale arbeidsprestatie en zal als zodanig vergoed worden, behalve voor de maaltijduren (PC 5/4/1965).

Artikel 17

De vergaderingen van de vakbondsafgevaardigden onderling of met de werkgevers zullen plaats grijpen in een hiertoe door het ondernemingshoofd te hunner beschikking gesteld lokaal.
Behoudens voorafgaande toestemming van de werkgever moeten de door de vakbondsafvaardiging ingerichte vergaderingen van gans of een gedeelte van het personeel buiten de onderneming plaats grijpen.

Artikel 18

Zo de tussenkomst van een vakbondsafvaardiging niet tot een akkoord met de werkgever heeft geleid voor de bijlegging van een geschil, kunnen de afgevaardigden beroep doen op een bestendig vertegenwoordiger van hun vakvereniging, om het onderzoek van het vraagstuk voort te zetten op het vlak der onderneming, in een bij gemeenschappelijk akkoord gekozen lokaal. In dit geval zal de werkgever worden bijgestaan door een bestendig vertegenwoordiger van de beroepsvereniging der werkgevers.

Zo men voor het conflict geen oplossing kan vinden, wordt het voorgelegd aan de bevoegde instantie van het Paritair Comité.

VI. BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 19

Onderhavige overeenkomst treedt op 18 juni 2007 in werking. Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Er kan door de ene of de andere partij een einde aan gesteld worden, mits vooropzeg van zes maanden.
De organisatie die hiertoe het initiatief zou nemen, verbindt er zich toe de beweegredenen van haar opzegging mede te delen en amendementen voor te stellen, die de ondergetekenden gehouden zijn te bespreken in de schoot van het Paritair Comité en dit binnen de maand na ontvangst ervan.

Artikel 20

Tijdens de duur van onderhavige overeenkomst, de duur van de vooropzeg inbegrepen, verbinden de partijen er zich toe niet tot staking of lock-out over te gaan, zonder dat een voorafgaandelijke verzoening werd betracht door tussenkomst van de beroepsverenigingen van werkgevers en werknemers en, zo nodig, door een beroep bij hoogdringendheid op de bevoegde instantie van het Paritair Comité.

VII. BESCHERMING

Artikel 21

Het statuut van de syndicale delegatie, zoals dit geregeld is in de conventie van 9 maart 1949, gewijzigd op 8 maart 1961 en aangevuld met de bepaling van het akkoord van 3 februari 1989, zal aangevuld worden met een verwijzing naar de CAO nr. 5. van de Nationale Arbeidsraad van 24 mei 1971. Er wordt uitdrukkelijk verklaard dat de bepalingen in verband met de bescherming tegen afdanking, de procedure en de forfaitaire vergoeding (artikelen18, 20 en 20bis van de CAO nr. 5) integraal van toepassing zijn op de syndicale delegatie in de petroleumsector (Protocol d.d. 23/01/1991).

2.3 Bedienden alleen

2.3.1 Statuut van de syndicale afvaardigingen

KB van 14 mei 1975 – MB van 24 oktober 1975

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van het bediendenpersoneel van de ondernemingen die ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.
Zij verbindt de werkgevers en de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in voormeld Paritair Comité.
Onder werkgever verstaat men: "het ondernemingshoofd of diens afgevaardigde".

HOOFDSTUK II. ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

De ondertekenende organisaties bevestigen de hiernavolgende beginselen:
De bedienden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zullen hun beroepsaktiviteiten plichtsgetrouw uitvoeren.
De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de bedienden en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect, te hinderen.

Artikel 3

De ondertekenende werkgeversorganisatie verbindt zich ertoe aan haar aangeslotenen aan te bevelen op het bediendenpersoneel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten bedienden geen andere voorrechten dan aan de aangesloten bedienden toe te kennen.
De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun leden aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Artikel 4

De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 5

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe:

- zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité, voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen, onder inachtneming van het aantal leden dat zij moet tellen en dat aan elke vertegenwoordigde organisatie wegens haar ledental toekomt;
- er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden worden gekozen voor het gezag waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

HOOFDSTUK III. BEGRIP SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL

Artikel 6

De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten bediendenpersoneel bij hen is vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder en door de bij een vakbond aangesloten bedienden van de onderneming worden aangewezen of verkozen. Onder ¨bij een vakbond aangesloten bediendenpersoneel¨ moet worden verstaan, het bediendenpersoneel aangesloten bij één van de ondertekenende organisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

HOOFDSTUK IV. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

Artikel 7

Oprichting:

Een syndicale afvaardiging van het bediendenpersoneel wordt ingesteld of hernieuwd volgens de hierna omschreven regelen, wanneer een of meerdere werknemersorganisaties, welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom verzoeken.

Indien een werknemersorganisatie verzoekt om de instelling van een syndicale afvaardiging daar waar er nog geen bestaat, verwittigt de werkgever hiervan de andere ondertekenende werknemersorganisaties.

Deze organisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanwijzing of de verkiezing van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen van de petroleumnijverheid en -handel, op voorwaarde dat het minimumaantal tewerkgestelden hiervoor vereist, is bereikt.
In de mate van het mogelijke streeft de onderneming ernaar, wanneer verkiezingen worden georganiseerd, deze te laten samenvallen met het tijdstip voor de verkiezingen van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Artikel 8

1) Vereist minimumaantal tewerkgestelden:
   Om een syndicale afvaardiging te kunnen instellen, moet de uitbatingszetel ten minste tien bedienden tewerkstellen.
2) Getalsterkte:
   Het aantal gewone afgevaardigden wordt als volgt bepaald:
   - uitbatingszetels met 10 tot 50 bedienden: 2 afgevaardigden;
   - uitbatingszetels met 51 tot 249 bedienden: 4 afgevaardigden;
   - uitbatingszetels met 250 tot 499 bedienden: 6 afgevaardigden;
   - uitbatingszetels met 500 tot 749 bedienden: 8 afgevaardigden.

   Een bijkomende afgevaardigde wordt toegevoegd per bijkomende 250 bedienden of schijf van 250 bedienden.
   De syndicale afvaardiging is samengesteld uit gewone afgevaardigden en plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangende als gewone afgevaardigden. Bij ontstentenis van een gewone afgevaardigde, wordt deze vervangen door de plaatsvervanger.
   Elk van de in de syndicale afvaardiging vertegenwoordigde werknemersorganisaties duidt een woordvoerder aan, gelast met de gebruikelijke kontakten met de directie.
3) Faciliteiten en uurkrediet:
   De maximumtijd, waarover de syndicale afvaardiging voor de uitoefening van haar opdrachten beschikt, en welke als arbeidstijd wordt vergoed, wordt op een globale basis toegekend, dat wil zeggen geldende voor de syndicale afvaardiging in haar geheel, onder voorbehoud van een paritaire overeenkomst op het vlak van de onderneming betreffende een verdeling van dit globaal uurkrediet onder de leden van de syndicale afvaardiging of per referteperiodes van minder dan één jaar. De tijd voor de vergaderingen met de directie in de schoot van de onderneming wordt niet op dit uurkrediet aangerekend.

Aantal tewerkgestelde bedienden per uitbatingszetel	Uurkrediet
10 tot 25	100 u/jaar
26 tot 50	130 u/jaar
51 tot 124	230 u/jaar
125 tot 249	310 u/jaar
250 tot 499	390 u/jaar
500 tot 749	470 u/jaar
per bijkomende schijf van 250	50 u/jaar meer

4) Wijze van benoeming:
De werknemersorganisaties, partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, stellen zich onderling akkoord met het oog op de aanwijzing of de verkiezing door hun leden, van de gewone en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden. In geval van verkiezingen laten de werknemersorganisaties zich leiden door de procedure voorzien voor de verkiezingen van de ondernemingsraden.
Indien zij hierover geen akkoord bereiken, kunnen zij beroep doen op de bemiddeling van de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.
De werkgever en de werknemersorganisaties kunnen, om ernstige redenen, verzet aantekenen tegen de kandidatuur van een afgevaardigde. In dergelijk geval laat de werkgever aan de betrokken werknemersorganisaties binnen de drie werkdagen de redenen van zijn verzet kennen.
Met het oog hierop worden voorafgaandelijk aan de werkgever de lijsten medegedeeld van de te verkiezen syndicale afgevaardigden.
Bij onenigheid tussen de partijen wordt het vraagstuk voorgelegd aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité, die erover beslist, na de werkgever, de bestendige afgevaardigde van de betrokken werknemersorganisatie, desgevallend, op diens verzoek de afgevaardigde van de werknemersorganisatie in de onderneming, alsmede de betrokkene, te hebben gehoord.
5) Voorwaarden van aanwijzing of verkiezing:
Ten einde de functies van gewone of plaatsvervangende afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de bedienden aan volgende voorwaarden beantwoorden:
   a) ten minste 21 jaar zijn op het ogenblik van de verkiezing of van de aanwijzing;
   b) gedurende ten minste één jaar in de bedrijfstak, waarvan de onderneming afhangt, zijn tewerkgesteld en ten minste zes maanden in deze onderneming aanwezig zijn.
   Ten aanzien van een nieuw opgerichte onderneming wordt bij de eerste verkiezing of aanwijzing deze dubbele voorwaarde beperkt tot drie maanden dienst in het bedrijf;
   c) ten minste zes maanden zijn aangesloten bij de organisatie welke de kandidatuur voordraagt.
6) Bijzondere modaliteiten:
   - Bedienden in ploegverband:
   Beide partijen treffen alle geschikte maatregelen om een adekwate vertegenwoordiging van het in opeenvolgende ploegen tewerkgesteld bediendenpersoneel te verzekeren. Telkens wanneer nodig, vervangen de plaatsvervangende leden de verhinderde gewone leden, ten einde de continuïteit van de opdracht van de syndicale afvaardiging bij het in opeenvolgende ploegen tewerkgestelde bediendenpersoneel te verzekeren.
7) Coördinatie tussen de verschillende uitbatingszetels:
In de ondernemingen met meerdere uitbatingszetels, kan op het vlak van de onderneming, voor het onderzoek van vraagstukken van gemeenschappelijk belang en bij die gelegenheid, een eventuele coördinatie tussen de syndicale afvaardigingen van de verscheidene zetels worden overwogen.

Artikel 9

De werknemersorganisaties welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, waken er over dat de aangewezen afgevaardigden of de kandidaten die voor de verkiezingen van de syndicale afvaardigingen worden voorgedragen, zoveel mogelijk representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Artikel 10

Wanneer het mandaat van een syndicale afgevaardigde om één van de bij artikel 16 opgesomde redenen een einde neemt, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te wijzen die het mandaat zal voleindigen, overeenkomstig de bepalingen van artikel 8.

HOOFDSTUK V. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 11

De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op:

1) de arbeidsverhoudingen;
2) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden welke op andere vlakken zijn gesloten;
3) de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4) de naleving van de algemene beginselen, bepaald bij de artikelen 2 tot en met 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

   Nochtans waken de partijen over een strenge scheiding van machten en bevoegdheden van de syndicale afvaardiging enerzijds, en van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen anderzijds, met dien verstande dat:

   - gedurende de ganse tijd nodig voor het onderzoek van de vraagstukken welke tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen behoren, de syndicale afvaardiging niet mag tussenbeide komen;
   - in geval van overeenkomst op het vlak van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, de syndicale afvaardiging op generlei wijze de getroffen beslissingen opnieuw mag in vraag stellen.

Artikel 12

De syndicale afvaardiging heeft steeds het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of iedere betwisting van collectieve aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan. Behoudens voor gemeenschappelijke vraagstukken welke de beide personeelscategorieën aanbelangen, wordt de syndicale afvaardiging van het bediendenpersoneel door de werkgever afzonderlijk van de syndicale afvaardiging van het arbeiderspersoneel gehoord.

Artikel 13

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de betrokken bediende, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht

te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of iedere betwisting van individuele aard welke langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 14

Ten einde de in de artikelen 12 en 13 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Artikel 15

Wanneer het optreden van een syndicale afvaardiging niet heeft geleid tot het bereiken van een overeenkomst met de werkgever voor de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden zich laten bijstaan door een bestendige vertegenwoordiger van hun werknemersorganisatie om het onderzoek van de betrokken vraagstukken op het vlak van de onderneming voort te zetten. In dat geval kan de werkgever zich laten bijstaan door een bestendig vertegenwoordiger van de patronale beroepsvereniging.
Zo het geschil geen oplossing kan krijgen, kan het aan het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VI. STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 16

a) Duur van het mandaat:
De duur van het mandaat van afgevaardigde bedraagt vier jaar, dit om het einde ervan te doen samenvallen met de sociale verkiezingen.

b) Einde van het mandaat:
Het mandaat van de afgevaardigde eindigt:
1) bij intrekking door de werknemersorganisatie waarvan hij deel uitmaakt, of wanneer hij, om een welkdanige reden, ophoudt lid te zijn van de werknemersorganisatie welke hem heeft aangewezen of doen verkiezen;
2) bij het verlopen van de termijn van zijn mandaat;
3) bij ontslagneming als syndicaal afgevaardigde;
4) bij het beëindigen van zijn tewerkstelling in de onderneming;
5) door de overgang naar een ander personeelsstatuut;
6) wegens een verplaatsing van de ene bedrijvigheidssector naar een andere, of bij overplaatsing van de ene zetel naar een andere, na voorafgaand overleg met de werknemersorganisatie;
7) bij overlijden.

Artikel 17

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen.

Artikel 18

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde te ontslaan om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, verwittigt vooraf de syndicale afvaardiging, evenals de werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van vijftien werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van vijftien werkdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau binnen de dertig dagen van de aanvraag om tussenbeide te komen, tot geen eenparige beslissing is kunnen komen, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 19

In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de werknemersorganisatie daarvan bij aangetekend schrijven onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 20

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1) wanneer hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in artikel 18 bepaalde procedure na te leven;
2) wanneer, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van het ontslag, rekening houdend met de bepalingen van artikel 18, eerste lid, door het Verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3) wanneer de werkgever een afgevaardigde wegens dringende reden heeft ontslagen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4) wanneer de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en de geldende collectieve arbeidsovereenkomst.
Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

HOOFDSTUK VII. VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT VAN SYNDICAAL AFGEVAARDIGDE WORDT UITGEOEFEND

Artikel 21

1) Binnen de perken van het uurkrediet vermeld in artikel 8, § 3, vergadert de syndicale afvaardiging, als dusdanig, wanneer nodig en in de mate dit verenigbaar is met de vereisten van de dienst.
2) Om de syndicale afvaardiging in de gelegenheid te stellen zich op gepaste wijze van haar opdracht te kwijten, verstrekt de werkgever haar het gebruik van een geschikt lokaal, zonder dat dit laatste uitsluitend tot dit gebruik wordt voorbehouden.
3) Het Nationaal Paritair Comité kan op één van zijn vergaderingen de aanwezigheid noodzakelijk achten van één of twee leden van de syndicale afvaardiging op het vlak van de onderneming.
   Voor de verzoeningsvergaderingen betreffende een geschil in een onderneming, kan dit aantal verhoogd worden met de instemming van de directie. Deze laatste mag niet willekeurig haar instemming weigeren.
4) Behoudens de schafttijd, wordt de tijd besteed aan bovengenoemde vergaderingen beschouwd als gewone arbeidsprestatie en als dusdanig vergoed, dat wil zeggen met uitsluiting van elk overloon, zelfs bij overschrijding van de normale arbeidsuren.

Artikel 22

1) De rechtstreekse hiërarchische oversten, te gepasten tijde verwittigd van het inzicht de syndicale afvaardiging bijeen te roepen, en de personeelsdirectie ingelicht in algemene bewoordingen over de motieven van deze vergaderingen, moeten hun voorafgaande toestemming verlenen aan de leden van de syndicale afvaardiging die hun arbeidspost wensen te verlaten. Deze toelating kan niet worden geweigerd zonder motivering. Dit geldt evenzo voor elke andere verplaatsing van de leden van de syndicale afvaardiging, onder meer met het oog op zekere contacten op het vlak van de onderneming, met andere leden van het bediendenpersoneel.
2) Alle andere modaliteiten en voorwaarden welke niet door dit statuut worden geregeld, kunnen paritair worden verduidelijkt op het vlak van de onderneming.

Artikel 23 - Bijwonen van vergaderingen buiten de onderneming

Het bijwonen van vergaderingen buiten de onderneming, welke door de werknemersorganisaties zijn belegd en tijdens de normale arbeidsuren worden gehouden, geeft recht op de handhaving van het loon, op voorwaarde dat deze uren worden aangerekend op het maximum uurkrediet voorzien bij artikel 8, § 3.

Artikel 24 - Verplaatsingskosten

1) Terugroeping van afgevaardigden die op inhaalrust zijn, om deel te nemen aan vergaderingen van de syndicale afvaardiging in de onderneming: de verplaatsingskosten zijn ten laste van de onderneming.
2) Vergaderingen van de syndicale afvaardiging op het centraal vlak van de onderneming: de verplaatsingskosten zijn ten laste van de onderneming.
3) Vergaderingen van het Nationaal Paritair Comité:
   a) verzoeningsbureau: de verplaatsingskosten zijn ten laste van de onderneming;
   b) andere vergaderingen van het Nationaal Paritair Comité: de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werknemersorganisaties.
4) Andere verplaatsingskosten zijn ten laste van de werknemersorganisaties.

HOOFDSTUK VIII. INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL

Artikel 25

1) De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen welke nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.
   De syndicale afgevaardigden mogen tijdens de schafttijd het bediendenpersoneel toespreken, na voorafgaande informatie van de personeelsdirectie.
2) Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.
3) Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren, kunnen met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming door de syndicale afvaardiging worden belegd, onder meer tijdens de periode van paritaire onderhandelingen met het oog op de hernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze toelating kan niet worden geweigerd zonder motivering. Bij voorkeur worden deze vergaderingen nochtans tijdens de schafttijden belegd.
4) De aanwezigheid van bestendige secretarissen van de vakverenigingen op de collectieve voorlichtingsvergaderingen in de ondernemingen belegd, overeenkomstig de bepalingen van dit artikel, is ondergeschikt aan de voorafgaande instemming van de directie van de onderneming. Deze toelating kan zonder motivering niet worden geweigerd.

HOOFDSTUK IX. ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 26

Bij ontstentenis van ondernemingsraad kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend in de artikelen 4 tot en met 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 9 maart 1972, in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de

ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad van 25 november 1972), betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

HOOFDSTUK X. TUSSENKOMST VAN DE BESTENDIGE AFGEVAARDIGDEN VAN DE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Artikel 27

In geval van geschil en wanneer de partijen het noodzakelijk achten, kan de syndicale afvaardiging of het ondernemingshoofd, na de andere partij vooraf te hebben ingelicht, beroep doen op de bestendige afgevaardigden van haar/zijn respectieve beroepsverenigingen. Indien, ondanks deze tussenkomst, de onenigheid blijft bestaan, kunnen zij eveneens een verhaal bij hoogdringendheid bij het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité indienen.

Artikel 28

Tijdens de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de opzeggingstermijn in geval van opzegging ervan, verbinden de partijen zich ertoe niet over te gaan tot staking of lock-out, zonder een voorafgaande verzoeningspoging in te stellen door tussenkomst van de patronale en syndicale beroepsorganisaties, en, zo nodig, een verhaal bij hoogdringendheid voor het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité.
De aanzegging tot staking of lock-out, te betekenen aan de tegenpartij per aangetekend schrijven, dat ingaat de tweede werkdag volgend op de datum van afgifte bij de post, beloopt zes werkdagen voor de distributiesektor en negen werkdagen voor de raffinaderijen. De wettelijke feestdagen, zaterdagen en zondagen worden niet beschouwd als werkdagen.

HOOFDSTUK XI. GELDIGHEID EN OPZEGGING

Artikel 29

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 7 oktober 1955 en is gesloten voor onbepaalde tijd.
Elk van de partijen kan ze beëindigen, mits een opzegging van zes maanden.
De organisatie welke daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van de opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de andere ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van één maand na hun ontvangst, in het Nationaal Paritair Comité te bespreken.
Gezien om te worden gevoegd bij het Koninklijk Besluit van 14 mei 1975.
De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
A. CALIFICE.

2.4 Gemeenschappelijk aan allen

NVDR. Dit onderdeel is gemeenschappelijk aan alle werknemers. Het toepassingsgebied vermeld in de beginartikels van de teksten, verwijst naar alle werknemers, ongeacht hun statuut van arbeider of bediende.

2.4.1 Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel. Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

CAO van 3 juli 2023

[0] K.B. 12.01.1976 B.S. 25.03.1976
[1] K.B. 29.04.1999 B.S. 18.06.1999
[2] K.B. 10.07.2013 B.S. 22.07.2013
[3] K.B. 12.03.2023 B.S. 28.03.2023

Artikel 1

§ 1 - bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, te weten de ondernemingen die met betrekking tot petroleumproducten en –derivaten een industriële en/of handelsbedrijvigheid uitoefenen.

§ 2 - Onder een industriële en/of handelsbedrijvigheid wordt begrepen: de behandeling, de raffinage, het opslaan, de verkoop, het laden, de distributie en het lossen van deze producten waarbij de onderneming:

1° of opslagplaatsen met een totale inhoudsruimte van minstens 15.000 m³, uit welke hoofde ook, bezit of exploiteert voor petroleumproducten en/of –derivaten;

2° of aan minstens twee van de hierna volgende maatstaven beantwoorden:

a) de distributie verzekeren van minstens 150 000 ton petroleumproducten en/of –derivaten per jaar, stookolie uitgezonderd;

b) de distributie verzekeren van minstens 200 000 ton stookolie per jaar;

c) een vloot van tankwagens gebruiken waarvan de capaciteit (inhoud) 250 m³ bereikt, welke haar eigendom of die van derden is;

d) de handel van petroleumproducten en/of -derivaten verzekeren door ten minste 25 punten van detailverkoop onder eenzelfde handelsbenaming, eigendom van de betrokken onderneming.

3° a) Onder petroleumproducten en -derivaten worden onder andere begrepen: de samengeperste, vloeibaar gemaakte of opgeloste petroleumgassen, alsmede de smeermiddelen en vetten;

b) Onder stookolie wordt begrepen: de halfzware, zware als extra-zware stookolie;

c) Onder distributie wordt begrepen: het vervoer voor rekening van derden van de producten met de hiermee onlosmakelijk gekoppelde financiële en commerciële activiteiten zoals, bijvoorbeeld, de orderbehandeling (opname van bestellingen en orderbevestiging), de verzendingen gereedmaken, planning van de levering, facturering en andere administratieve formaliteiten, en afhandeling, door de onderneming gedragen en uitgevoerd.

§ 3 - In ieder geval zijn uitgesloten van de bevoegdheid van dit paritair comité:

1. elke onderneming die voor haar eigen productie andere dan petroleumproductie, of voor eigen gebruik en met eigen personeel, petroleumproducten en/of -derivaten gebruikt als grondstof, als brandstof of als energiebron;

1/1. de ondernemingen die, op het vlak van petroleumproducten en/of –derivaten, instaan voor uitsluitend het vervoer voor rekening van derden waaronder wordt begrepen dat het product van de ene naar de andere laadlocatie wordt vervoerd op aangeven van de opdrachtgever, zonder dat de onderneming ooit enige financiële of commerciële activiteit met betrekking tot dit product uitvoert;

2. de ondernemingen voor detailverkoop die rechtstreeks aan de verbruikers diverse producten, met inbegrip van petroleumproducten en/of -derivaten verkopen, en die onder volgende paritaire comités ressorteren:
   - het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
   - het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren;
   - het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen;
   - het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel;
   - het Paritair Comitè voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;
   - het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken;
   - het Paritair Comité voor de warenhuizen.

2.4.2 Overdracht van collectieve arbeidsovereenkomsten van het gewezen Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 117 (dat werd opgeheven op 1 april 2023)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2023

Artikel 1

§ 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel, PC 211, waarvan de bevoegdheid en de benaming werden aangepast door het koninklijk besluit van 12 maart 2023.

§ 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die arbeiders tewerkstelden vòòr de aanpassing van de bevoegdheid en de benaming van het PC 211 (en die voorheen onder het PC 117 ressorteerden dat op 1 april 2023 werd opgeheven) evenals op de werkgevers die vanaf 1 april 2023 arbeiders tewerkstellen (datum van inwerkingtreding van de aanpassing van de bevoegdheid en de benaming van het PC 211).

§ 3 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de betrokken arbeiders die op 1 april 2023 in dienst waren, alsook op de arbeiders die na die datum worden aangeworven.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 3

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur die op 31 maart 2023 in het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 117 van toepassing zijn, worden overgenomen en bevestigd.
Het gaat om de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten:

- De CAO "Permanente welzijnsmonitoring" van 25/01/2022
  Registratienummer 171516/CO/117
- De CAO "Klein verlet" van 25/01/2022
  Registratienummer 171260/CO/117
- De CAO "Tijdskrediet" van 21/12/2021
  Registratienummer 171514/CO/117
- De CAO "Vervoerskosten" van 17/10/2019

Registratienummer 155195/CO/117

De CAO "Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 01/01/2023 tot 31/12/2024" van 21/12/2021

Registratienummer 171610/CO/117

De CAO "Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag" van 21/12/2021

Registratienummer 171515/CO/117

De CAO "definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk" van 17/10/2019

Registratienummer 155196/CO/117

De CAO "statuten van het Fonds voor bestaans Zekerheid van de petroleumsector" van 15/10/2015

Registratienummer 130552/CO/117

De CAO "verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaal rust" van 12/12/2005

Registratienummer 78209/CO/117

De CAO "toepassing van de in het PC 117 gesloten overeenkomsten die op 28/06/1999 nog van kracht zijn op de werkgevers die voor het eerst onder het PC 117 ressorteren" van 08/11/2001

Registratienummer 60568/CO/117

De CAO " euro conversie" van 05/12/2001

Registratienummer 65594/CO/117

De CAO "maatschappelijke verantwoord ondernemen" van 15/10/2015

Registratienummer 130550/CO/117

De CAO "opbouw van dienstanciënniteit" van 15/10/2015

Registratienummer 130549/CO/117

De CAO ¨bijkomende vergoeding bij ontslag¨ van 15/10/2015

Registratienummer 131593/CO/117

De CAO "harmonisatie van de statuten" van 15/10/2015

Registratienummer 130551/CO/117

De CAO ¨premie aan gesyndiceerde arbeiders en oprichting van het waarborgfonds¨ van 30/01/1986

Registratienummer 15796/CO/117

De CAO ¨gebruik van kredieturen¨ van 29/10/1973

Registratienummer 2497/CO/117

De CAO ¨statuut der vakbondsafgevaardigden¨van 20/03/2008

Registratienummer 88444/CO/117

De CAO ¨tweede pensioenpijler volgens systeem van vaste bijdrage¨ van 17/02/2011

Registratienummer 103505/CO/117

De CAO ¨syndicale premie voor gesyndiceerde werklieden¨ van 30/10/1995

Registratienummer 41821/CO/117

De CAO ¨bestaanszekerheid¨ van 31/12/1980

Registratienummer 6809/CO/117

Artikel 4
Artikel 3 geldt totdat het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 211 de aangelegenheden vervat in deze collectieve arbeidsovereenkomsten zelf zal hebben geregeld. Alsdan zal de collectieve arbeidsovereenkomst van het PC 117 die deze aangelegenheid regelde uitdrukkelijk buiten werking worden gesteld voor de betrokken werkgevers en arbeiders.

Artikel 5
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2023 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende partijen.

2.4.3 Overdracht van protocollen van het gewezen Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 117 (dat werd opgeheven op 1 april 2023)

Protocol van 3 april 2023

Artikel 1
De ondertekenende partijen, leden van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel, PC 211, waarvan de bevoegdheid en de benaming naar de arbeiders werden uitgebreid door het koninklijk besluit van 12 maart 2023, keuren op 3 april 2023 te Brussel de bepalingen goed van onderhavig protocol.

Artikel 2
Alle protocollen die in het gewezen Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 117 werden gesloten en die hieronder worden opgesomd, worden overgenomen en bevestigd.
Het gaat om de volgende protocollen:
Het protocol ¨Organisatie van de arbeid op de luchthavens¨ van 11 juni 1960¨
Het interpretatief protocol ¨Organisatie van de arbeid op de luchthavens¨ van 19 mei 1970
Het protocol ¨Organisatie van de arbeid op de luchthavens¨ van 11 februari 1971
Het bijkomende protocol ¨Organisatie van de arbeid op de luchthavens¨ van 6 januari 1972
Het protocol van 28 januari 1985 en het protocol van 20 januari 1987
Het model huishoudelijk reglement ondernemingsraad van 28 juni 1954 en 10 november 1954
Alle 2-jaarlijkse protocollen van arbeidsvrede

Artikel 3
Artikel 2 geldt totdat het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel PC 211 de aangelegenheden vervat in deze protocollen zelf zal hebben geregeld. Alsdan zal het protocol van het PC 117 die deze aangelegenheid regelde buiten werking worden gesteld voor de partijen.

Artikel 4
Dit protocol treedt in werking op 1 april 2023.
Opgemaakt te Brussel, in 5 exemplaren, op 3 april 2023.

2.4.4 Huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel

HOOFDSTUK I. OPRICHTING

Artikel 1
Bij KB van ... wordt het Paritair Comité voor de Petroleumnijverheid en handel opgericht. Zijn bevoegdheid strekt zich uit tot alle werknemers en werkgevers van de nijverheid en handel in petroleumproducten en de derivaten ervan, daarin begrepen het behandelen, het opslaan, het laden, het vervoeren en het lossen van deze producten.

Artikel 2
De zetel van het comité is gevestigd te Brussel, in de lokalen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, voor het ogenblik: Ernest Blerotstraat 1.
Indien nodig, kunnen de vergaderingen evenwel buiten de zetel van het paritair comité gehouden worden.

HOOFDSTUK II. OPDRACHT

Artikel 3
Het paritair comité voor de Petroleumnijverheid en -handel heeft tot opdracht:
a) collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
b) geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
c) de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren;

d) het bewaken van de vorming en opleiding van alle werknemers en het bevorderen van de nodige initiatieven daaromtrent;
e) elke andere taak te vervullen die hem door of krachtens de wet is toevertrouwd.

HOOFDSTUK III. SAMENSTELLING

Artikel 4

Het paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel bestaat uit:

a) 7 effectieve leden die de groep der werkgevers, en 7 effectieve leden die de groep der werknemers vertegenwoordigen; er zijn voor iedere groep evenveel plaatsvervangende leden als effectieve leden;
b) een voorzitter en een ondervoorzitter;
c) een secretaris.

Artikel 5

De leden van het comité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers. Wanneer technische raadgevers de vergadering bijwonen, wordt het comité ten laatste bij de aanvang van de zitting door een lid van het Paritair comité verwittigd van hun aanwezigheid.
De technische raadgevers hebben geen stemrecht.

HOOFDSTUK IV. WERKING

A. VERGADERINGEN

Artikel 6

Het comité vergadert op initiatief van de voorzitter of op verzoek van een in het comité vertegenwoordigde organisatie. Wanneer het verzoek komt van één van de vertegenwoordigde organisatie moet de vergadering plaatsvinden binnen de 15 kalenderdagen. Dit verzoek maakt melding van de punten die de organisatie op de agenda wenst geplaatst te zien en is vergezeld van een toelichtende nota die in het Frans en in het Nederlands wordt gesteld.

Artikel 7

De voorzitter stelt de datum van de vergadering vast en bepaalt de agenda ervan.

Artikel 8

De leden worden door toedoen van de voorzitter opgeroepen. De oproeping vermeldt datum, plaats en agenda en de wijze van de vergadering en gaat gepaard met de in artikel 6 bedoelde toelichtende nota. Zij wordt minstens acht kalenderdagen voor de datum van de vergadering gericht aan de gewone en plaatsvervangende leden.

Artikel 9
Het effectief lid dat verhinderd is, voorziet in zijn vervanging. Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt het hiervan de voorzitter bij de aanvang van de vergadering.

Artikel 10
Het comité beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn. De plaatsvervangende leden kunnen alleen geldig zitting hebben ter vervanging van de gewone leden die verhinderd zijn.

Artikel 11
De voorzitter gaat na of aan de voorwaarden om geldig te kunnen beraadslagen en beslissen voldaan is. Hij leidt de besprekingen en zorgt voor de goede werking van het comité.
De voorzitter zorgt voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst, voorzien bij artikel 18 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire comités. Hij doet deze neerlegging binnen de acht dagen nadat de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst definitief is goedgekeurd. Hij deelt de leden van het Paritair comité zo vlug mogelijk, en ten laatste tijdens de eerstvolgende vergadering, de kennisgeving mede welke hem door de Minister bij toepassing van artikel 29 (weigering van de algemeen verbindend verklaring) en van artikel 34, 4° lid (overweging van opheffing van de algemeen verbindend verklaring) van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt gedaan.

Artikel 12
De secretaris woont de vergaderingen van het comité bij.

Artikel 13
De vergaderingen van het comité zijn niet openbaar.

B. NOTULEN VAN DE VERGADERINGEN

Artikel 14
De secretaris maakt de notulen op van elke vergadering.
De notulen vermelden:

- de naam van het paritair orgaan;
- de plaats en de datum van de vergadering en het uur waarop de vergadering wordt geopend en gesloten;
- de naam van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden en de organisatie welke deze heeft voorgedragen;
- de naam van de plaatsvervangende leden die de verhinderde effectieve leden vervangen;

- de agendapunten;
- de vaststelling door de voorzitter dat aan de wettelijke voorwaarden om geldig te beraadslagen en beslissen is voldaan.

De notulen dienen een getrouw en gedetailleerd verslag te zijn van de debatten en de conclusies dienen punt voor punt overgenomen.

Artikel 15

De secretaris zendt de notulen aan de voorzitter binnen de veertien dagen.
De voorzitter tekent de notulen van de vergadering die hij binnen de veertien dagen aan de Minister voorlegt.

Artikel 16

De notulen worden gericht aan de effectieve en plaatsvervangende leden binnen de veertien dagen na de vergadering.
Bij ontstentenis van een verzoek om verbetering dat aan de voorzitter schriftelijk wordt gedaan binnen de acht dagen na ontvangst van de notulen, worden deze geacht door het comité te zijn goedgekeurd.
De voorzitter laat het verzoek om verbetering aan de goedkeuring over aan de leden die de vergadering hebben bijgewoond. Wanneer hierover geen overeenstemming wordt bereikt, worden de notulen goedgekeurd bij de aanvang van de eerstvolgende vergadering van het comité.

Artikel 17

Tenzij het comité hierover anders beslist, worden de notulen van de vergaderingen niet aan derden medegedeeld.

C. DÉCISIONS, CONVENTIONS ET AUTRES ACTES DE LA COMMISSION

Artikel 18

De adviezen, voorstellen, verzoeken, beslissingen en overeenkomsten, alsook de overige akten van het comité, worden goedgekeurd tijdens de vergadering waarin deze zijn gedaan, genomen of gesloten, en zijn elk het voorwerp van afzonderlijke documenten welke bij de notulen van de vergadering worden gevoegd.

Artikel 19

De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt; de collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangegaan door alle organisaties die in het Paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Artikel 20

De in het comité gesloten overeenkomsten kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het comité of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

D. ANDERE BEVOEGDHEDEN VAN DE VOORZITTER, ONDERVOORZITTER EN SECRETARIS

Artikel 21
De voorzitter vertegenwoordigt het comité in de betrekkingen van dit comité met derden. Hij ondertekent de correspondentie van het comité. Hij kan die bevoegdheid niet aan de secretaris overdragen.

Artikel 22
In geval van afwezigheid van de voorzitter, vervangt de ondervoorzitter hem en heeft in dat geval dezelfde bevoegdheden als de voorzitter.

Artikel 23
De secretaris vervult zijn opdracht onder het gezag en de leiding van de voorzitter.

E.OPRICHTING VAN DE WERKGROEPEN

Artikel 24
Het comité kan sommige van zijn leden afvaardigen in beperkt comité en werkgroepen oprichten om de bijzondere vraagstukken welke het bepaalt te bestuderen. De besluiten van de werkzaamheden van het beperkt comité en van de studies van de werkgroepen worden aan het comité voor goedkeuring voorgelegd.

HOOFDSTUK V. BEMIDDELING

A. OPRICHTING VAN EEN VERZOENINGSBUREAU

Artikel 25
Het comité richt een verzoeningsbureau op om alle geschillen tussen een of meerdere werkgevers en een of meerdere werknemers te voorkomen of bij te leggen.

B. SAMENSTELLING EN WERKING VAN HET VERZOENINGSBUREAU

Artikel 26
Het verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter, een secretaris en leden die worden aangewezen, voor de helft onder de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en voor de helft onder de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen. De partijen stellen zelf hun afvaardiging vast bij iedere tussenkomst van het verzoeningsbureau. Zij zorgen er voor geen leden te kiezen die rechtstreeks bij het geschil betrokken zijn.

Artikel 27
In geval van conflict of van dreigend conflict, wordt het geschil bij de voorzitter aanhangig gemaakt door de meest gerede partij. Het verzoeningsbureau beslist welke belanghebbenden in het conflict zullen gehoord worden.

Artikel 28
Het verzoeningsbureau vergadert op uitnodiging van de voorzitter op de best aangewezen plaats wegens de aard van het geschil. De Voorzitter moet het verzoeningsbureau bijeenroepen binnen de zeven dagen te rekenen vanaf het verzoek van een in het comité vertegenwoordigde organisatie.

Artikel 29
Van elke verzoeningsvergadering worden de notulen opgemaakt. De akten welke uit de verzoening voortvloeien, worden in afzonderlijke stukken genomen en bij de notulen gevoegd.

HOOFDSTUK VI. WIJZIGING VAN DIT REGLEMENT

Artikel 30
Dit huishoudelijk reglement mag gewijzigd worden bij een beslissing van het comité indien de voorgestelde wijzigingen niet afwijken van de wetgeving en op de agenda geplaatst worden.

HOOFDSTUK VII. SLOTBEPALINGEN

A. BRIEFWISSELING EN ARCHIEF

Artikel 31
Alle briefwisseling betreffende al wat het comité aangaat, dient gericht aan de Voorzitter, ten zetel van het comité.

Artikel 32
Het archief van het comité wordt bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bewaard.

B. NEERLEGGING VAN HET HUISHOUDELIJK REGLEMENT

Artikel 33
Dit huishoudelijk reglement wordt bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen neergelegd door de voorzitter van het comité.

C. INWERKINGTREDING

Artikel 34
Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op ....

2.4.5 Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleum sector

CAO van 15 oktober 2015

HOOFDSTUK I. BENAMING, ZETEL, DOEL, DUUR

Artikel 1
Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht vanaf 1 januari 1997, voor de werklieden, werksters en bedienden, tewerkgesteld in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel en onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel, alsook voor de werkgevers behorend tot deze paritaire comités, genaamd ¨Fonds voor bestaanszekerheid van de petroleumsector¨.

Artikel 2
De zetel van het Fonds bevindt zich in het arrondissement Brussel: Kunstlaan 39 te 1000 Brussel.

Artikel 3
Het Fonds heeft tot doel:
1) de bijdragen vereist voor zijn werking te innen via de RSZ.
2) de organisatie te financieren van de initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling van risicogroepen in het kader van de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, en in het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en- handel
3) de ondersteuning van nationale en internationale projecten binnen de Petroleum.

Artikel 4
Het Fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

HOOFDSTUK II. BEHEER

Artikel 5

Het Fonds wordt beheerd door een raad van beheer, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.
De raad van beheer bestaat uit 10 leden, hetzij 5 vertegenwoordigers van de werknemers en 5 vertegenwoordigers van de werkgevers, aangeduid door het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel en door het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.
Het mandaat van de leden van de raad van beheer wordt niet vergoed.

Artikel 6

Elk jaar wordt door de raad van beheer een voorzitter, een ondervoorzitter en een secretaris aangeduid.

Artikel 7

De raad van beheer wordt door de voorzitter bijeengeroepen.
Deze is ertoe gehouden de raad ten minste eenmaal per jaar bijeen te roepen.
Wanneer vijf beheerders dit vragen, roept de voorzitter de raad in vergadering bijeen uiterlijk binnen tien dagen volgend op de ontvangst van het verzoek.
De oproepingen vermelden de agenda.
De raad kan slechts geldig beslissen over de punten die op de agenda voorkomen en enkel wanneer er ten minste de helft van de leden deel uitmakend van de werknemersafvaardiging en ten minste de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is. Een afwezig lid kan één (1) mandaat verschaffen aan een ander lid, en wordt dan als aanwezig beschouwd.
De verslagen van de zittingen van de raad zullen in het notulenboek ingeschreven worden. Ze worden ondertekend door de voorzitter of zijn plaatsvervanger en door de secretaris.
De leden van de raad zullen uiterlijk voor de volgende zitting een afschrift van de beraadslagingen ontvangen.
De afschriften of uittreksels van de notulen die bij de rechtbank of elders moeten gedeponeerd worden zijn ondertekend door de voorzitter van de raad van beheer en door twee beheerders waarvan één van de zijde van de werknemers, de andere van die van de werkgevers.
Wanneer tot de stemming moet overgegaan worden, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het getal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemmers genomen.
De beheerders kunnen echter niet deelnemen aan de beraadslagingen waarbij zij persoonlijk belang hebben. Hun onthouding wordt in de notulen vermeld.

Artikel 8

De raad van beheer heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te nemen die voor zijn goede werking zijn vereist.
Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de administratie van het Fonds en de verwezenlijking van zijn doel.

De raad beheert de inkomsten in het kader van de ondersteuning van internationale en nationale projecten en kent deze inkomsten toe aan diverse NGO projecten inzake energie
De raad van beheer treedt op in rechten in naam van het Fonds op vervolging en ten verzoek van de voorzitter en van de ondervoorzitter.
Hij kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden, en zelfs aan derden.

Artikel 9
Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad een speciale volmacht heeft verleend, zal het Fonds geldig tegenover derden vertegenwoordigd zijn door de gezamenlijke handtekeningen van drie beheerders (twee van de zijde van de werknemers één van de zijde van de werkgevers) Zonder dat deze beheerders enigerlei beslissing of een bijzondere volmacht moeten overleggen.

Artikel 10
De beheerders zijn alleen verantwoordelijk wat de uitvoering van hun mandaat betreft en persoonlijk gaan ze, omwille van hun beheer, geen enkele verbintenis aan ten opzicht van de verplichtingen van het Fonds.

HOOFDSTUK III. FINANCIERING

Artikel 11
Het Fonds wordt gespijsd door de bijdragen op de loonmassa van 0,20 % verschuldigd door de werkgevers aangesloten of niet bij de Belgische Petroleum Federatie, evenals door de interesten uit de belegde fondsen.

Artikel 12
De RSZ is belast met de inning van de bijdragen:
- voor 2016, voor elk kwartaal: 0,40 % op de loonmassa.
- voor 2017 en de volgende jaren: 0,20 % op de loonmassa.

De RSZ zal ieder kwartaal de door hem geïnde bijdragen storten op de door het Fonds geopende financiële rekening bij FORTIS BANK, nummer 001-1950434-34.
De bedragen moeten op het credit van deze rekening ingeschreven zijn uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal.

HOOFDSTUK IV. RECHTHEBBENDEN

Artikel 13
De werkgevers, die deelgenomen hebben aan initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling van risicogroepen worden in het kader van voormelde sectorale collectieve overeenkomsten door het Fonds bij het einde van de looptijd van deze CAO terugbetaald op basis van een alsdan in te dienen rechtvaardigingsformulier,volgens de modaliteiten van voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 13 bis
Dit formulier wordt ten laatste tegen 30 september van het jaar volgend op de cao-periode overgemaakt aan het Fonds.
Formulieren na deze datum ingediend zullen behandeld worden in functie van de beschikbare geldelijke middelen overblijven na behandeling van de tijdig ontvangen formulieren.

HOOFDSTUK V. REKENINGEN

Artikel 14
Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december

Artikel 15
Elk jaar, en uiterlijk in de loop van de maand december, wordt het budget voor het volgend jaar onderworpen aan de goedkeuring van de betrokken paritaire comités.

Artikel 16
De rekeningen van het verlopen jaar worden op 31 december afgesloten.

Artikel 17
Een revisor, ten laste van het Fonds brengt over zijn opdracht eenmaal per jaar verslag uit bij de paritaire comités, vermeld bij artikel 1, die er een afschrift van overmaken aan de Minister.

HOOFDSTUK VI. ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 18
Het Fonds wordt van rechtswege ontbonden bij beslissing in de bevoegde paritaire comités 117 en 211.

Artikel 19
Met het oog op de terugbetaling door het Fonds aan de ondernemingen, die deelgenomen hebben aan de initiatieven tot vorming van risicogroepen, zal een financiële rekening aangehouden worden bij FORTIS BANK.

Artikel 20
Het gebeurlijk saldo wordt overgemaakt aan het Tewerkstellingsfonds van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

2.4.6 Prestaties in vredestijd

3 januari 1973 – KB ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd, voor de petroleumsector (B.S. 6 januari 1973), en wijzigingen

Boudewijn, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna zullen wezen, Onze Groet.t.

- Gelet op de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd, inzonderheid op artikel 2 bis ingevoegd bij de wet van 18 juni 1963 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 maart 1971;
- Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 18 december 1972;
- Gelet op de wet van 13 december 1946 houdende instelling van een Raad van State, inzonderheid op artikel 2, tweede lid;
- Gelet op de dringende noodzakelijkheid:

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en op advies van Onzer in Raad vergaderde Ministers.

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1

Voor de uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd worden, wat de petroleumsector betreft, als levensbehoeften, of als te verzekeren maatregelen, prestaties of diensten aangezien:

1) Het lossen aan aardolieproducten in overslaghavens, uitsluitend voor de schepen die hun laadhaven vóór het begin van de staking van de activiteit hebben verlaten en waarvan de normale bestemming een van 's lands zeehavens is.
2) De instandhouding van de beperkte productie in de raffinaderijen, nodig om beschadiging van het materieel of verlies van grondstoffen of producten te voorkomen en om de noodvoorraden op hun verplichte peil te houden.
   Voor zover een volledige stopzetting van een raffinaderij, aan te merken als ressorterende onder een industrie met continubedijvigheid, beschadiging van materieel of verlies van grondstoffen of van producten tot gevolg kan hebben, en uitsluitend in de nodige mate om die beschadiging van materieel of dat verlies van grondstoffen of van producten te voorkomen, dienen vrijwaringsmaatregelen te

worden getroffen welke zelfs de instandhouding van een beperkte productie in de raffinaderijen kunnen insluiten;

3) De bewakings- en brandweerdiensten in de petroleum-installaties en de opslagplaatsen;
4) De voorziening met aardolieproducten (motorbrandstoffen en andere vloeibare of gasvormige brandstoffen) die nodig zijn voor het behoud van vitale activiteiten, zoals:

a) Ziekenhuizen, klinieken, kunstmatige couveuses voor kinderen, kraaminrichtingen, sanatoriums, preventoriums, instellingen voor geesteszieken, kinderbewaarplaatsen, zuigelingeninrichtingen en bejaardentehuizen en de wasserijen van deze inrichtingen;
b) Broodbakkerijen, gistfabrieken, maalderijen, boterfabrieken, zuivelfabrieken, suikerraffinaderijen, margarinefabrieken, oliefabrieken, de land- en tuinbouwarbeid waarvoor bronnen van kunstmatige warmte noodzakelijk zijn (serres, kuikenkwekerijen, enz.) en fabrieken die kroonkurken vervaardigen voor het afdekken van melk- en spuitwaterflessen;
c) Koelinrichtingen;
d) De ondernemingen, wat de bewaringsmaatregelen betreft, om de beschadiging van de bedrijfsuitrusting of het verlies van grondstoffen of van producten te vermijden;
e) Slachthuizen en destructiebedrijven;
f) Laboratoria die serums en entstoffen produceren; farmaceutische fabrieken; geneesmiddelenindustrie, met inbegrip van het voortbrengen van gas voor medisch gebruik (zuurstof, verdovende gassen), het vervaardigen van voor röntgenstralen gevoelige films, rubber of plastieken artikelen voor de heelkunde, geneeskunde en hygiëne, het vervaardigen van verbandmateriaal;
g) Overheidsdiensten: diensten voor water-, gas- en elektriciteitsvoorziening, diensten belast met he ophalen van huisvuil, haveninstallaties, binnenscheepvaartinstallaties, politie, zeevisserij, telegraaf en telefoon voor zover het de functionering der technische diensten betreft: gemeenschappelijk vervoer per spoor;
h) Het vervoer en de verdeling van goederen onderhevig aan bederf zoals levensmiddelen (boter, melk; kaas, groenten, fruit, vlees, vis, enz.): de voertuigen die worden gebruikt door de verdelingsmaatschappijen van gas en elektriciteit in zover het gaat om prioritaire behoeften te verzekeren;
i) Het vervoer van zieken en gewonden; brandweerdiensten, de autovoertuigen van geneesheren of van personen die paramedische beroepen uitoefenen (b.v. verpleegsters, kinesitherapeuten, bandagisten en orthopedisten) en uitsluitend worden gebruikt voor het uitoefenen van hun beroep; het vervoer van farmaceutische producten;
j) Elektrische centrales en gasfabrieken in zover hun activiteit nodig is om de prioritaire behoeften te verzekeren, zoals deze bepaald door de regentbesluiten van 29 januari 1949 houdende reglementering van de voortbrenging, de verdeling en het verbruik van de elektrische energie in geval van tekort aan vermogen en/of elektrische energie ten gevolge van sociale geschillen en houdende reglementering van de voortbrenging, verdeling en het verbruik van het gas ingeval van tekort ten gevolge van sociale geschillen

Artikel 2
Wat de bepaling en de tentuitvoerlegging van de in artikel 1 aangeduide prestaties op het vlak van de ondernemingen betreft, zullen regelingen in gemeenschappelijk overleg tussen het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde en de syndicale afvaardiging worden getroffen.
Indien geen akkoord wordt bereikt zal de kwestie voorgelegd worden aan een gewestelijk comité, voorgezeten door de provinciegouverneur en paritair samengesteld uit leden die de werknemersorganisatie vertegenwoordigen en uit leden die de werkgeversorganisatie vertegenwoordigen, afgevaardigd door het Nationaal Paritiair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel.

Artikel 3
Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Artikel 4
Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit. .

Gegeven te Brussel, 3 januari 1973

Boudewijn,
Van Koningswege
De Minister van Tewerkstelling en Arbeid
L. Major

20 juni 1975 - KB tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 januari 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd, voor de petroleumsector (B.S. 8 juli 1975).

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.
Gelet op de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd, inzonderheid op artikel 2 bis ingevoegd bij de wet van 10 juni 1963 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 maart 1971;
Gelet op het koninklijk besluit van 3 januari 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd voor de petroleumsector;
- Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 1 april 1974;
- Gelet op de gecoördineerde wetten op de Raad van State, inzonderheid op artikel 3, eerste lid;
- Gelet op de dringende noodzakelijkheid.
Op de voordracht van onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en op advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,
Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1
Artikel 1 van het koninklijk besluit van 3 januari 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd voor de petroleumsector, wordt aangevuld als volgt:
¨5 de bevoorrading van het Groothertogdom Luxemburg met petroleumproducten noodzakelijk voor het behoud in dit land van de vitale behoeften zoals voorzien onder de punten 1 tot en met 4 van dit artikel.¨

Artikel 2
Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Artikel 3
Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 juni 1975.
BOUDEWIJN
Van Koningswege:
De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
A. CALIFICE

2.4.7 Syndicale vorming

CAO van 9 maart 2026

1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1
Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de petroleumnijverheid en-handel.

Artikel 2
Deze CAO regelt de toepassing van punt 7 van het nationaal professioneel akkoord van 15 juni 1971 betreffende de syndicale vorming. Deze regeling doet geen afbreuk aan bestaande afspraken, gebruiken en gewoonten op ondernemingsniveau die beter zijn.

2. ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 3

Rekening houdend met de rol welke de vertegenwoordigers van de werknemers in de bedrijven vervullen menen de ondertekenende partijen dat het gepast is binnen de hiernavolgende grenzen hun faciliteiten te verlenen om vormingscursussen noodzakelijk voor de vervulling van hun taken in de beste voorwaarden bij te wonen.

Artikel 4

Met dit doel komen de ondertekenende partijen modaliteiten overeen om de werknemersvertegenwoordigers toe te laten zonder loonverlies deel te nemen aan cursussen en symposiums:

a) ingericht door de nationale of regionale syndicale organisaties of door hun beroepscentrales op tijdstippen welke met de normale werkroosters samenvallen;
b) strekkende tot de vervolmaking van hun economische sociale technische en syndicale kennis in hun rol van werknemers-afgevaardigden.

3. TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5

De begunstigden van de bepalingen van deze CAO zijn de effectieve en plaatsvervangende leden van

- de ondernemingsraden en
- de comités voor preventie en bescherming op het werk en
- de syndicale afvaardiging.

Nochtans kunnen in zekere uitzonderlijke omstandigheden bepaald per geval en bij gemeenschappelijk akkoord tussen het bedrijfshoofd en de syndicale afvaardiging een of meer mandatarissen zoals in het vorige lid vastgesteld worden vervangen door andere syndicale verantwoordelijken bij name aangewezen door de syndicale organisaties.

Artikel 6

De afwezigheidduur voor de deelname aan de bij de artikelen 3 en 4 van deze CAO bedoelde cursussen en symposiums wordt op acht dagen per jaar per effectief en plaatsvervangend mandaat bepaald. Het totaal aantal toegestane afwezigheidsdagen bij vorig lid bepaald wordt tussen de syndicale organisaties verdeeld in verhouding tot het aantal mandaten waarover deze in de drie vertegenwoordigende organen in iedere onderneming beschikken.

Artikel 7

De syndicale organisaties kunnen het aantal afwezigheiddagen dat aan hun afgevaardigden op het vlak van de onderneming toekomt verdelen of toekennen volgens hun eigen criteria onder meer door een beurtrol in te stellen tussen de mogelijke begunstigden bedoeld bij artikel 5.

Artikel 8
Het totaal aantal afwezigheiddagen bepaald bij artikel 6 kan in het beginsel niet van het ene op het andere jaar overgedragen worden tenzij gemotiveerde individuele afwijkingen.

Artikel 9
De werkgever verzekert aan de begunstigden hun normaal loon, voor de krachtens deze CAO toegestane afwezigheidsdagen.

Artikel 10
De syndicale organisaties die deze CAO ondertekenen dienen ten laatste in de loop van de derde week voor de aanvang van de cursus bij de directie van de betrokken ondernemingen een schriftelijke vraag in tot toelating van afwezigheid met het oog op het volgen van cursussen van syndicale vorming.
De werkgever is verplicht binnen de twee weken te antwoorden op de aanzegging van de vraag tot deelname aan de cursus; de afwezigheid van reactie van de werkgever binnen deze termijn staat gelijk met instemming.

Artikel 11
De bij artikel 10 voorziene vraag houdt in :
- een lijst met de namen van de syndicale mandatarissen voor wie om een toelating tot afwezigheid wordt verzocht;
- de datum, de duur en de plaats van de ingerichte cursussen;
- de thema's die onderwezen of bestudeerd zullen worden.

Artikel 12
Om te voorkomen dat de gelijktijdige afwezigheid van verschillende werknemers die al dan niet tot dezelfde dienst behoren de algemene organisatie van het werk in de onderneming in het gedrang zou brengen, bepalen de directie en de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis van deze laatste de betrokken syndicale organisatie in elk geval het maximum aantal toe te stane afwezigheidsdagen rekening houdend met de dienstvereisten.

4. PROCEDURE

Artikel 13
Alle geschillen welke bij toepassing van deze CAO optreden worden binnen het raam van de normale verzoeningsprocedure onderzocht.

5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 14

De CAO van 18 juni 2007 betreffende syndicale vorming (geregistreerd onder het nr. 83.890/CO/211) wordt opgeheven.

Artikel 15

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 9 maart 2026 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden bij een per post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de petroleumnijverheid en –handel.



Energia
ABVV Petroleum
ACV BIE
SYNOVA