

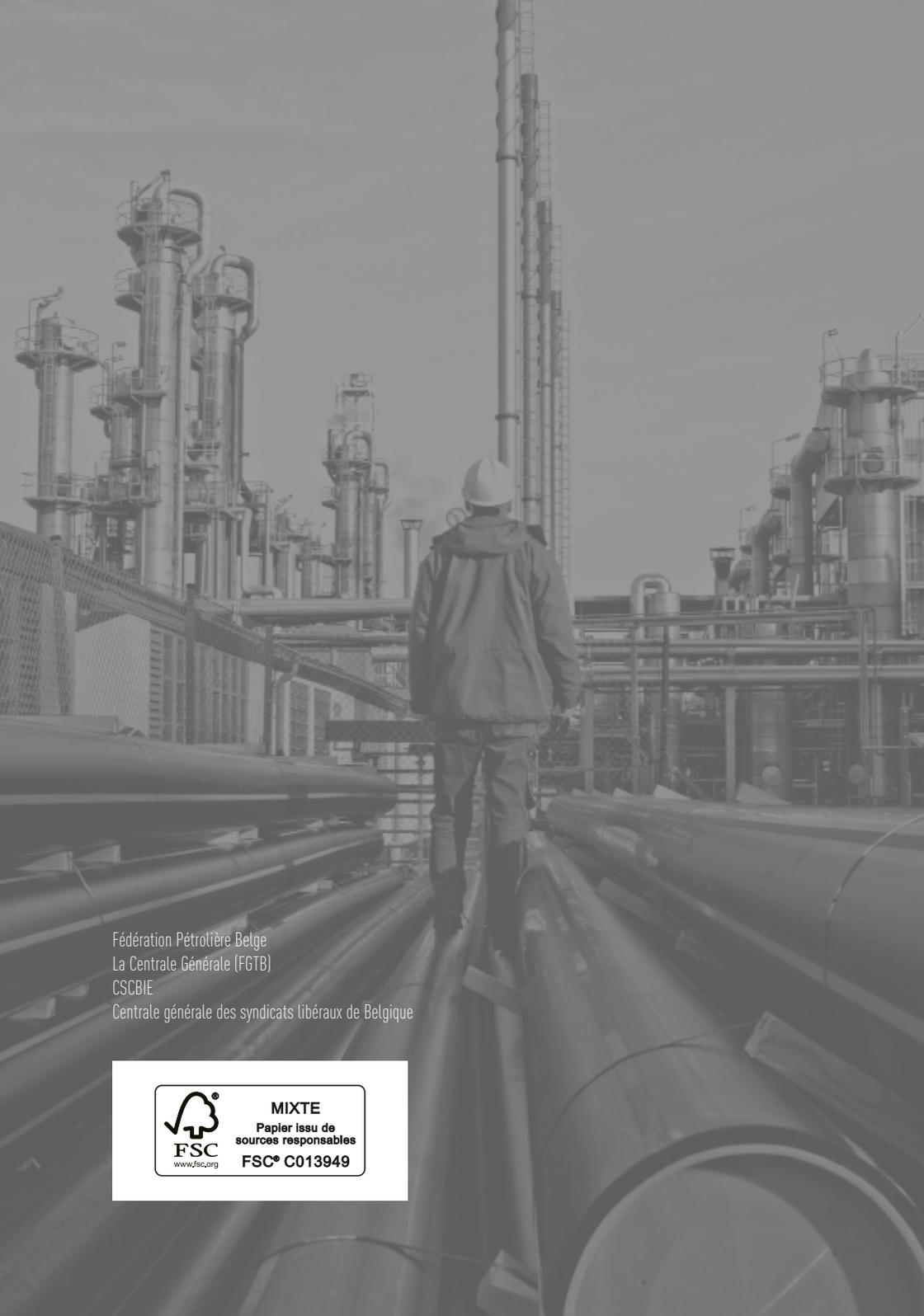


Commission
Paritaire



**OUVRIERS
PÉTROLE**

Période 2019-2020



Fédération Pétrolière Belge
La Centrale Générale (FGTB)
CSCBIE
Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C013949

Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

Conditions de salaire et de travail pour les années 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1	
CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL SECTEUR PÉTROLIER	
2019-2020 - OUVRIERS	6
1.1 Conditions de salaire et de travail.....	7
CHAPITRE Ier. Champ d'application	7
CHAPITRE II. Classification des professions, formation et congé-éducation	7
CHAPITRE III. Durée du travail.....	10
CHAPITRE IV. Salaires.....	12
CHAPITRE V. Primes et suppléments.....	14
CHAPITRE VI. Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.....	27
CHAPITRE VII. Maladie.....	28
CHAPITRE VIII. Maladie, accidents du travail et grossesse	29
CHAPITRE IX. Régime des vacances et des congés.....	29
CHAPITRE X. Contrat de travail à titre temporaire.....	30
CHAPITRE XI. Primes aux ouvriers syndiqués.....	31
CHAPITRE XII. Formation groupes à risque	36
CHAPITRE XIII. Emploi, mesures de partage du travail et autres dispositions	37
CHAPITRE XIV. Prime d'innovation	39
CHAPITRE XV. Assurance responsabilité pénale.....	39
CHAPITRE XVI. Allocation de vieillesse pour ouvriers.....	39
CHAPITRE XVII. Trajet de réintégration.....	42
CHAPITRE XVIII. Validité de la convention collective de travail	42
1.2 Régimes de chômage avec complément d'entreprise.....	43
1.3 Constitution d'ancienneté de service	47
1.4 Petit chômage.....	48
1.5 Crédit-temps	53
1.6 Harmonisation des statuts	57
1.7 Frais de transport.....	58
1.8 Augmentation du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération.....	62
1.9 Passage définitif du travail en équipes en travail de jour.....	64
1.10 Indemnité complémentaire en cas de licenciement.....	66
1.11 Responsabilité sociétale d'entreprise	69
1.12 Absence sans motif	70
I. Champ d'application	70
II. Absence sans motif	70
III. Durée de validité	74

PARTIE 2

DISPOSITIONS COLLECTIVES ET DIVERSES..... 75

2.1	Compétence de la Commission Paritaire	76
2.2	Règlement d'ordre intérieur de la Commission Paritaire pour ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole	78
2.3	Sécurité d'existence	85
2.4	Statuts du Fonds de Sécurité d'Existence du secteur pétrolier	92
2.5	Statut des délégations syndicales	96
2.6	Prestations d'intérêt public en temps de paix.....	102
2.7	Règlement type d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprise.....	106
2.8	Personnel navigant (batellerie et bunkering).....	114



PARTIE 1

**Conventions Collectives
de Travail secteur pétrolier
2019-2020 - Ouvriers**

1.1 Conditions de salaire et de travail

Convention collective de travail du 17 octobre 2019

CHAPITRE Ier. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

Egalement utilisés dans cette convention et avec un sens identique, est le terme 'travailleur'.

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

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

SECTION 1. CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

Article 2

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

1. Manœuvres spécialisés

La catégorie "manœuvres spécialisés" est subdivisée en :

a) Manœuvres spécialisés A :

les ouvriers qui se sont spécialisés dans une occupation propre à l'exploitation des installations pétrolières.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

ii. les aides-magasiniers, chargeurs en vrac, convoyeurs ordinaire, ouvriers préposés au chargement et au déchargement de produits emballés, peseurs, pointeurs, pompistes ordinaires (remplisseurs), porteurs (transmission de courrier et documents), pourvoyeurs, veilleurs, ainsi que les ouvriers préposés à l'épreuve de l'étanchéité et au scellement des récipients.

b) Manœuvres spécialisés B :

les ouvriers spécialisés occupés dans le secteur, à savoir : à la fabrication, à l'expédition, dans les laboratoires et dans les centrales électriques.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les convoyeurs-encaisseurs, jaugeurs-tanks, mélangeurs de produits pétroliers; les ouvriers préposés à la vidange et au remplissage de récipients dans des installations pétrolières.

2. Ouvriers qualifiés - 2^e catégorie

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

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

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

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

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

4. Ouvriers qualifiés - 1^e catégorie

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

Ils doivent savoir travailler individuellement suivant des plans et modèles.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

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

5. Ouvriers surqualifiés

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

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

- a) les ajusteurs surqualifiés pour instruments, les soudeurs hautement qualifiés sachant souder des alliages spéciaux et ayant réussi les tests A.P.I., ainsi que toutes les autres catégories d'ouvriers qualifiés dont les fonctions et la responsabilité sont équivalentes;
- b) les ouvriers exerçant au moins deux métiers dont question à la catégorie "Ouvriers qualifiés - 1^e catégorie", après avoir satisfait aux épreuves respectives prévues pour les ouvriers qualifiés 1^e catégorie.

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

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

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

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

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

La solution sera approuvée en concertation avec la délégation syndicale.

SECTION 2. FORMATION

Article 3

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

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

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

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

Article 4

Les entreprises communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalité des initiatives internes et externes) ; cette information est fournie au CE (à défaut la DS) sur base du bilan social.

En exécution de l'article 12, 1° et 13 § 1^{er} de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable, au niveau de l'entreprise, un effort de formation de 4,5 jours en moyenne par an (calculé en par équivalents temps plein) doit être réalisé au niveau de l'entreprise.

En vue d'atteindre, au terme de la trajectoire de croissance, 5 jours de formation par an par équivalent temps plein en moyenne, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter graduellement le nombre de jours.

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

SECTION 3. CONGÉ-ÉDUCATION/CONGÉ DE FORMATION FLAMAND

Article 5

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

CHAPITRE III. DURÉE DU TRAVAIL

Article 6

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

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

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

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

Cependant, les modalités d'octroi des derniers trois jours d'absence seront définies de la manière suivante au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs : absence collective, sauf en cas d'accord unanime pris au sein d'un conseil d'entreprise local pour ne pas le fixer de manière collective (si fixé collectivement, il conviendra de respecter pour ce jour la dispense de prestation pour les travailleurs concernés).

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

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

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

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

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

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

§ 4 - Raffinage

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

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

Article 7

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

1° que cette occupation soit indispensable à la bonne marche de l'exploitation;

2° qu'il soit, dans la mesure du possible, établi un roulement par catégorie d'ouvriers de telle manière que chaque membre du personnel participe à tour de rôle à l'exécution de ces travaux.

Article 8

Sans préjudice du respect de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, dans le cas visé à l'article 7, les prestations de l'ouvrier calculées sur une période de deux semaines consécutives, ne peuvent dépasser septante-six heures.

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

Article 9 - Temps de travail dans la distribution

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

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

Article 10 - Organisation du travail aux aérodromes

L'organisation du travail aux aérodromes est examinée sur le plan de l'entreprise, sans possibilité de conflit (commission paritaire 117 du 5 avril 1965) voir également :

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

Article 11 - Organisation du travail au niveau des entreprises

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

1. La procédure prévue par article 7 de la convention collective de travail n° 42 a été respectée en saisissant le président de la commission paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.
2. S'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi susdite du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n° 42 pourront être discutées au niveau des entreprises, conformément à la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la convention collective de travail susdites.
3. Les textes des conventions collectives d'entreprise à ce sujet seront communiqués au président de la commission paritaire. Le président tiendra les parties siégeant à la commission paritaire au courant.

CHAPITRE IV. SALAIRES

SECTION 1. SALAIRES HORAIRES DE BASE

Article 12

§1 - Les salaires horaires de base minima indexés sont les suivants au 1^{er} janvier 2017 :

Manœuvre spécialisé A	21,1134
Manœuvre spécialisé B	21,3956
Ouvrier qualifié 2e catégorie	21,6980
Conducteur d'autos	22,4953
Ouvrier qualifié 1e catégorie	22,4953
Ouvrier qualifié aéroport	22,4953
Ouvrier surqualifié	23,3416

Les salaires horaires de base minima non indexés (index = 100) sont les suivants au 1^{er} janvier 2019 :

Manœuvre spécialisé A	19,9164
Manœuvre spécialisé B	20,1826
Ouvrier qualifié 2e catégorie	20,4679
Conducteur d'autos	21,2200
Ouvrier qualifié 1e catégorie	21,2200
Ouvrier qualifié aéroport	21,2200
Ouvrier surqualifié	22,0183

SECTION 2. SALAIRES ET INDEMNITÉS SPÉCIAUX

A. Adaptation des salaires en cas de déclassement

Article 13

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

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

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

§ 3 - Les ouvrières enceintes qui occupent des postes à risques mais qui doivent quitter leurs postes à cause de leur état de grossesse, et qui sont amenées à exécuter temporairement une fonction inférieure, maintiennent leur salaire normal brut.

B. Classification temporaire dans une catégorie supérieure

Article 14

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

C. Salaires des brigadiers

Article 15

Le salaire des brigadiers est égal au salaire indexé des ouvriers de leur équipe, majoré de 10 %.

D. Observations et contrats premier emploi

Article 16

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

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

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

Article 17

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

Article 18

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

Article 19

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

Article 20

Dans les entreprises où les travailleurs « plan premier emploi » ne sont pas payés à 100 %, il leur sera dorénavant payé 100 % à partir du moment où ils effectuent des tâches effectives.

SECTION 3. TRAVAIL PARTIEL VOLONTAIRE**Article 21 - Travail partiel volontaire**

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

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

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

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

CHAPITRE V. PRIMES ET SUPPLÉMENTS**SECTION 1. PRIME OUVRIERS QUALIFIÉS DES RAFFINERIES****Article 22**

Il est octroyé une prime indexée de 0,2708 EUR par heure (au 1^{er} janvier 2019 : prime à l'indice 100 = 0,2554 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des unités techniques d'exploitations raffineries de pétrole brut.

Cette prime sera prise en compte pour le paiement :

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

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

Article 23

Il est octroyé une prime indexée de 0,7030 EUR par heure (au 1^{er} janvier 2019; prime à l'indice 100 = 0, 6631 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries de pétrole brut, dans la mesure où ils appartiennent à une des catégories suivantes :

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

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

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

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

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- de la prime de fin d'année;
- de la prime de fidélité;
- des primes d'équipes;
- des primes pour travaux salissants;
- de la prime de "shut-down";

- de la prime pour le technicien de raffinage;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

SECTION 2. PRIME DE FIN D'ANNÉE

Article 24

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

Article 25

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

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

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

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

SECTION 3. PRIME DE FIDÉLITÉ

Article 26

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

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

- après 15 ans de service : 158 h;
- après 16 ans de service : 163 h;
- après 17 ans de service : 168 h;
- après 18 ans de service : 173 h;
- après 19 ans de service : 178 h;
- après 20 ans de service : 184 h;
- après 21 ans de service : 185 h;
- après 22 ans de service : 186 h;
- après 23 ans de service : 187 h;
- après 24 ans de service : 188 h;
- après 25 ans de service : 189 h;
- après 26 ans de service : 190 h;
- après 27 ans de service : 191 h;
- après 28 ans de service : 192 h;
- après 29 ans de service : 193 h;
- après 30 ans de service : 194 h;
- après 31 ans de service : 195 h;
- après 32 ans de service : 196 h;
- après 33 ans de service : 197 h;
- après 34 ans de service : 198 h;
- après 35 ans de service : 199 h;

Article 27

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

Pour les ouvriers qui quittent l'entreprise ou sont licenciés au cours de l'année, la prime est calculée suivant les normes prévues à l'article 25, premier alinéa, pour la prime de fin d'année.

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

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

Article 28

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

SECTION 4. INDEMNITÉS POUR TRAVAUX SALISSANTS

Article 29

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

- a) salaire normal majoré de 25 % pour l'exécution des travaux ci-après :
- nettoyage de fours et de lignes de transfert de fours aux unités de fabrication, pour autant qu'il s'agisse de l'intérieur de ces appareils;
 - nettoyage de chaudières, ballons, drums et tanks, wagons de chemin de fer, camions et allèges, pour autant qu'il s'agisse du nettoyage à l'intérieur et que, d'autre part, le contenu ait consisté en produits noirs, butane et propane;
 - enlèvement du "sludge" dans les séparateurs d'huile;
 - réparation de ces appareils et installations, pour autant que la réparation ait été effectuée avant le nettoyage;
 - déchargement de charbon;
 - nettoyage de "bilgen" sous les salles de machines des allèges-citernes;
 - nettoyage de carters de moteurs de navires diesel;
 - peinture au goudron, au-dessous de cuves et réservoirs;
 - placement d'échafaudages dans des chaudières et des cheminées, pour autant que ces travaux soient effectués avant le nettoyage des chaudières et cheminées, dont il est question ci-dessus;
 - réparation de réservoirs et de changeurs de chaleur pour autant que la réparation soit effectuée avant le nettoyage et que ces équipements aient été utilisés pour des produits noirs;
 - dégraissage et décapage de wagons et de camions-citernes en préparation de la peinture au pistolet;
 - réparation et nettoyage de moteurs à turbine diesel, à condition que :
 - 1. la réparation soit effectuée avant le nettoyage;
 - 2. les ouvriers doivent s'y introduire pour nettoyer;
 - nettoyage de réservoirs souterrains;
 - certaines opérations de chargement et de mélange de "cut-back";
 - ouvriers préposés à la destruction au four d'incinération, des résidus provenant du "Leigracht" et des installations.
- b) Salaire normal majoré de 25 à 50 % suivant le genre de travail et les conditions dans lesquelles il est exécuté :
- nettoyage de l'intérieur des colonnes.
- c) Salaire normal majoré de 50 % pour :
- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles froides (huiles végétales et animales).
- d) Salaire normal majoré de 100 % pour :
- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles traitées à la vapeur, comme l'huile de baleine, de palmier, de talow, l'huile tirée de grains, etc.

Article 30

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

- a) salaire normal majoré de 25 % pour l'exécution des travaux ci-après :
- travail effectué lors d'une révision générale ("shut-down"), entre autres, le démontage et le nettoyage de conduites d'huiles lourdes et de produits chimiques;
 - nettoyage et enlèvement de valves, pompes, conduites, tuyaux en caoutchouc flexibles, changeurs de chaleur pour autant qu'ils aient été affectés aux produits noirs;
 - peinture au pistolet de camions-citernes et de wagons;
 - nettoyage à l'essence, après démontage, de plateaux de colonnes;
 - travaux effectués aux installations d'acide (entre autres des pompes caustiques), ainsi que les travaux d'entretien des batteries;
 - travaux d'entretien et de réparation à grande hauteur;
 - travaux aux installations d'électricité à haute tension;
 - manipulation de tétraéthyl de plomb.
- b) salaire normal majoré de 50 % pour les travaux ci-après :
- souder, découper au chalumeau ou à l'arc dans des endroits fermés comme des tours, citernes, fours, carnaux, cheminées, wagons-citernes;
 - souder et découper au chalumeau ou à l'arc des objets galvanisés et en cuivre;
 - nettoyage et forage de tubes réacteurs ou de "cat-cracker".

Article 31

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

SECTION 5. TRAVAIL EN SHIFT**A. Travail par équipes****Article 32**

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

- 1° équipes de jour: 9,5 % pour tous les ouvriers en équipes de jour
- 2° équipes de nuit : 35,5 % sur le salaire de base.

Article 33

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

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

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

Article 34

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

Article 35

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

B. Travail en shift occasionnel**Article 36**

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

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

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

Article 37

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

Article 38

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

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

SECTION 6. TRAVAIL LE SAMEDI**Article 39**

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

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

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

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

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

SECTION 7. TRAVAIL LE DIMANCHE

Article 40

§1 - Une augmentation de 100 % du salaire de base indexé est octroyée pour toutes les prestations effectuées le dimanche.

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

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

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

SECTION 8. TABLEAU

Article 41 - Indemnités d'équipe, distribution et raffineries

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

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

§2 - Equipes occasionnelles

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

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

SECTION 9. JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

Article 42

Lorsqu'ils sont occupés un jour férié ou un jour substitué à un jour férié coïncidant avec un dimanche, les

travailleurs ont droit au salaire correspondant à leurs prestations, majorés de 100 %.

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

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

Article 43

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

SECTION 10. TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

A. Travail normal

Article 44 - Heures supplémentaires

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

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

Lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés le samedi en vertu de l'article 7, cette majoration de salaire est due lorsque les prestations dépassent soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine ou 80 heures calculées sur deux semaines.

Article 45

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

Article 46

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

Les prestations supplémentaires sont payées "au prorata".

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

B. Travail en shift

Article 47

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

C. Travail supplémentaire après rappel

Article 48

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

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

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

Article 49

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

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

D. Repos compensatoire pour les heures supplémentaires prestées

Article 50

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

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

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

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

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

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

§3 - Heures supplémentaires en cas de “shut-downs” normaux dans les raffineries

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

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

§4 - Heures supplémentaires dans la distribution

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

E. Paiement des heures supplémentaires**Article 51**

- a) Les suppléments pour les heures supplémentaires sont à payer lors de la première paie suivante; le salaire proprement dit est à payer lors du repos compensatoire des heures supplémentaires fournies.
- b) Heures supplémentaires : transposition supplément pour heure supplémentaire en repos compensatoire.

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

Dans le cadre du relevé des heures prestées, et à la lumière des préoccupations relative à la charge de travail, ce point sera discuté en conseil d'entreprise sur base d'un formulaire standardisé pour le secteur. Cet organe ainsi que la délégation syndicale sont des organes compétents pour échanger des points de vue avec l'employeur concernant les préoccupations sur le sujet et à en donner suite.

F. Travail supplémentaire accidentel**Article 52**

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

G. Travaux effectués par des ouvriers de jour avant 7 heures et après 20 heures**Article 53**

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

SECTION 11. RÉTRIBUTION DES HEURES D'ATTENTE**Article 54**

Une indemnité égale à quatre heures de son salaire normal est payée à l'ouvrier qui doit rester à la

disposition de l'employeur, en dehors de son lieu de travail habituel, en vue d'une prestation éventuelle, lorsqu'on ne fait pas appel à ses services.

SECTION 12. AVANTAGES SPÉCIAUX ACCORDÉS AUX CONDUCTEURS D'AUTOS, CONVOYEURS ET OUVRIERS EN DÉPLACEMENT COMMANDÉ

Article 55

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

Article 56

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

Article 57

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

SECTION 13. CAS SPÉCIAUX

Article 58

Les ouvriers ne travaillant pas en "shift" et qui commencent à travailler entre 22 heures et 6 heures reçoivent un supplément de salaire de 50 % pour les prestations accomplies avant 6 heures du matin. Pour des prestations le même jour dépassant la limite journalière du travail fixée au niveau de l'entreprise, l'ouvrier a droit aux sursalaires pour heures supplémentaires prévus par la loi sur le travail du 16 mars 1971, et par l'article 44 de la présente convention collective de travail.

Article 59

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

SECTION 14. RAPPEL SOUS LES ARMES EN TEMPS DE PAIX

Article 60

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

SECTION 15. NOTION DE “SALAIRE NORMAL”

Article 61 - Limite de la notion de “salaire normal” :

1) Eléments compris :

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

- a) le salaire horaire de base indexé x 8 (ou tout autre multiplicateur correspondant à la durée journalière du travail prévue au règlement de travail, pour le jour où l'événement donnant lieu au maintien du salaire normal se produit) ;
- b) pour les brigadiers, sursalaire de 10 %;
- c) lors de travail régulier en équipes, le shift-bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour :
 - le petit chômage;
 - le salaire hebdomadaire et mensuel garanti;
 - les jours fériés légaux.

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

2) Eléments exclus :

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

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

Article 62 - Droits acquis

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

Article 63 - Exemples :

La prime d'équipe régulière doit être ajoutée au sursalaire du dimanche de 100 %, de sorte que le paiement pour des travaux du dimanche s'élève à 209,50, 209,50 et 235,5 %

1) Travail du dimanche :

- a. dimanche travaillé : 209,50 % / 235,5 % repos compensatoire : non rémunéré ;
- b. dimanche où, suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler normalement en équipes, mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :

- pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 % / 235,5 % ;
pas de congé compensatoire.
2. Petit chômage et salaire hebdomadaire garanti : 109,50 % / 135,5 %
3. Jour férié légal :
- a) Jour férié légal chômé, prévu à l'horaire, c'est-à-dire intervenant pendant la période de repos compensatoire prévu à l'horaire des ouvriers en équipes 109,50 % / 135,5 %
Afin de déterminer le taux à appliquer (9,50 ou 35,5 %) les règles suivantes s'appliquent :
- si la période de repos compensatoire est comprise entre deux périodes de travaux d'équipes identiques (jour ou nuit), on applique le taux octroyé pendant ces périodes ;
 - si elle est comprise entre deux périodes de travaux en équipes différentes (jour et nuit, ou nuit et jour), on octroie le taux prévu pour l'équipe descendante.
- b) Jour férié légal travaillé :
- pour la journée prestée: 209,50 % / 235,5 %;
 - repos compensatoire : 109,50 % / 135,5 %
- c) Jour férié légal, où suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :
- pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 % / 235,5 % ;
pas de congé compensatoire.

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

Article 64

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

Article 65

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

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

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

CHAPITRE VII. MALADIE

SECTION 1. SALAIRE MENSUEL GARANTI

Article 66

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

Article 67

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

SECTION 2. CAISSES D'ENTRAIDE

A. Généralités

Article 68

§1

- a) Au sein de chaque société est constituée une caisse d'entraide.
- b) La caisse d'entraide ne doit pas nécessairement posséder la personnalité civile.
- c) Tout ouvrier lié par un contrat à durée indéterminée a la liberté de s'affilier à la caisse d'entraide constituée au sein de son entreprise et, le cas échéant, de retirer son affiliation.
- d) Les ressources de la caisse d'entraide proviennent de cotisations égales de l'employeur et de l'ouvrier affilié. La cotisation de l'employeur s'établit sur base du nombre d'ouvriers affiliés.
- e) Le règlement d'ordre intérieur est fixé au sein de chaque entreprise.

B. But

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

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

C. Gestion

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

D. Financement et avantages

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

CHAPITRE VIII. MALADIE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET GROSSESSE

Article 69

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

En cas de requalification après déclaration par l'employeur d'un accident du travail, le salaire est garanti à 100 % jusqu'au moment de la requalification par l'assureur des accidents du travail pour un délai de six mois maximum.

Pour les cas d'invalidité permanente, partielle ou totale, le salaire non-plafonné sera également pris comme base de calcul.

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

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

CHAPITRE IX. RÉGIME DES VACANCES ET DES CONGÉS

Article 70

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

Jours obligatoires	Ancienneté
20 (prorata temporis)	Moins de 1 an
20	de 1 an à moins de 5 ans

Jours obligatoires	Ancienneté
22	de 5 ans à moins de 10 ans
24	de 10 ans à moins de 15 ans
25	de 15 ans et plus

Pour les ouvriers occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre, le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 23,39 % pour le travail en trois équipes et à 9,50 % pour tous les ouvriers du secteur travaillant en deux équipes.

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

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

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

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

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

§5 - Depuis le 1^{er} janvier 2006 est accordé un (1) jour de congé régional culturel, à établir par le conseil d'entreprise et rémunéré de manière analogue selon le régime 'Accord-jour pétrolier'.

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

CHAPITRE X. CONTRAT DE TRAVAIL À TITRE TEMPORAIRE

Article 71

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

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

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

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

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

CHAPITRE XI. PRIMES AUX OUVRIERS SYNDIQUÉS

SECTION 1. GÉNÉRALITÉS

Article 72

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

On entend :

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

SECTION 2. AYANTS DROIT

Article 73

Ont droit à la prime :

- a) Les ouvriers syndiqués affiliés depuis le 1^{er} janvier de l'année à laquelle se rapporte la prime.
- b) Les ouvriers syndiqués prépensionnés.
- c) Les ouvriers syndiqués qui ont pris leur pension légale ou leur prépension de retraite pendant l'année à laquelle se rapporte la prime, auront droit à l'intégralité de la prime.
- d) Les veuves des ouvriers syndiqués, tels que cités ci-avant, décédés dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, ont droit à l'intégralité de la prime se rapportant à l'année du décès, pour autant que les ouvriers étaient en service le 1^{er} janvier de l'année du décès.
- e) Les ouvriers syndiqués appelés à faire leur service militaire auront droit à la prime pour autant que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvrier syndiqué, à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.
- f) Les ouvriers syndiqués, malades ou accidentés du travail : la période de maladie ou d'accident de travail sera assimilée à du travail effectif. De plus, les ouvriers malades pendant toute une année toucheront la prime afférente à cette année, à condition que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvriers syndiqués à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.
- g) Les ouvriers syndiqués engagés par un contrat à l'essai, par un contrat à durée indéterminée au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale et dont la période de travail à titre d'essai précède immédiatement l'engagement pour une durée indéterminée.

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

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

SECTION 3. PAIEMENT DE LA COTISATION PATRONALE

Article 74

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

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

La cotisation est calculée à raison de 145 EUR par ouvrier syndiqué ou non, figurant au pay-roll. Pour l'ouvrier n'ayant été occupé qu'une partie de l'année considérée, la cotisation sera payée prorata temporis des mois de travail prestés, étant entendu qu'un mois commencé est un mois entier (12,08EUR par mois). Toutefois, la cotisation entière de 145 EUR est due par les sociétés pour les cas d'ouvriers pensionnés ou d'ouvriers mariés décédés, pour autant que ces derniers étaient en service le 1^{er} janvier de l'année de décès. Pour les ouvriers en prépension conventionnelle, la cotisation s'élève à 135 EUR pour l'exercice pendant lequel ils sont mis à la prépension;

- 113 EUR pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 9,40 EUR).
- Pour les montants ayant trait aux périodes après 2019, les montants deviennent 145 (au lieu de 135 et 113) en 12,08 EUR (au lieu de 9,40).

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

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

Avant le 15 mars, le Fonds de garantie versera intégralement les cotisations perçues au compte bancaire n° 430-0807001-49 du "Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole, A.S.B.L.", rue Haute, 26-28, 1000 Bruxelles.

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

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

SECTION 4. MONTANT DE LA PRIME

Article 75

Le montant de la prime s'élève à :

- pour les ouvriers actifs : 145 EUR par ouvrier syndiqué ayant droit (prorata mensuel: 12,08 EUR) ;
- pour les ouvriers mis à la prépension conventionnelle : 145 EUR pour l'exercice pendant lequel la prépension conventionnelle est prise;
- 113 EUR pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 9,40 EUR).

Pour les montants ayant trait aux périodes après 2019, les montants deviennent 145 (au lieu de 113) en 12,08 EUR (au lieu de 9,40).

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

Article 76

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

SECTION 5. MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 77

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

La liste comportera les données suivantes :

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

Deux exemplaires de ces listes récapitulatives sont transmis à la Fédération Pétrolière Belge. Cette dernière en fera parvenir un exemplaire au Fonds Social des "Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L."

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

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

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

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

Article 78

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

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

Les entreprises enverront par la poste les cartes d'ayant droit aux prépensionnés.

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

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

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

Article 79

Le contrôle de l'affiliation se fera entre le 15 janvier et le 1^{er} février suivant l'exercice.

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

Article 80

Le paiement de la prime syndicale débute à partir du 1^{er} avril suivant l'exercice.

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

Article 81

Les organisations syndicales nationales règlent le décompte des primes payées avec le "Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L.", au plus tard le 31 mai qui suit l'exercice.

Le décompte se fera par entreprise.

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

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

Le solde provenant des ouvriers non-syndiqués diminué des indemnités d'administration est remboursé par le Fonds Social A.S.B.L. au Fonds de garantie. Le solde éventuel provenant des prépensionnés est acquis au Fonds Social A.S.B.L.

SECTION 6. RÉSERVES DU FONDS DE GARANTIE

Article 82

La Fédération Pétrolière communiquera au Fonds Social A.S.B.L. le 31 décembre au plus tard la situation des réserves. De commun accord, le Fonds de Garantie et les organisations syndicales décident d'affecter ces réserves à des objectifs convenus.

SECTION 7. CONTRÔLE DES PAIEMENTS

Article 83

Ce contrôle peut être effectué au siège du Fonds Social par un comptable assermenté. Annuellement le Fonds Social communiquera à la Fédération Pétrolière Belge les données globales relatives au taux de syndicalisation et à la répartition selon les organisations syndicales.

SECTION 8. ANNEXE

Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L.

ATTESTATION D'EMPLOI	Nr.	Exercice
A En caractères majuscules (1) (2) (3) (4) Nr. Pension.	D Affiliation Date : Numéro :	
B NOM ET ADRESSE DE LA FIRME Siège d'exploitation Numéro d'affiliation	E Nombre de 12 ^{ème}	F CACHETS
C EMPLOI du au	Montant prime	

ATTESTATION D'EMPLOI	Nr.	Exercice
A remettre le plus tôt possible à votre syndicat		G Nr. C.I. : H Nr. O.F. : I Pour acquit : INSTRUCTIONS : voir au verso

I. À REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

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

(2) Rue et numéro

(3) Code postal et commune

(4) Numéro de pension ou date de naissance

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

CASE C : Date de la mise en prépension

II. À REMPLIR PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

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

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

III. MODALITÉS DE PAIEMENT

1. Paiement en espèces

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

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

2. Paiement par un organisme financier

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

CHAPITRE XII. FORMATION GROUPES À RISQUE

Article 84 - Emploi - formation groupes à risque

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

Cette convention collective de travail est conclue en application

- du titre XIII, chapitre VIII, section 1^{er} de la loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses
- de l'AR du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses.

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

Il est spécialement inclus dans cette contribution un effort de 0,05% pour toutes les catégories de groupes

à risques énumérés à l'article 1 de l'AR du 19 février 2013 précité. De plus, cet effort est destiné pour moitié à des initiatives en faveur des groupes cités à l'article 2 , alinéa 1 de ce même AR.

Article 85

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

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

Cette formation se fera au salaire minimum interprofessionnel, augmenté jusqu'à 2.031,46 euro (montant au 1^{er} janvier 2019, à indexer) (avec prolongation des avantages usuels de la convention collective de travail et des conventions d'entreprise) et donnera éventuellement lieu à l'allègement de charges pour des chômeurs de longue durée.

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

Au début de la période, un programme de formation et d'écolage est fourni par l'employeur en concertation avec les représentants des travailleurs. Un responsable de la formation est désigné.

Le conseil d'administration est compétent pour

- 1) reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le fonds seront possibles – tel est déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREM et Bruxelles-Formation
- 2) accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais des employeurs (par rapport à ce qui existe déjà).

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

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

Si il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'un an, une indemnité de départ unique de 1.000,00 EUR sera accordée.

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

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

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

Article 86

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

- a) Entreprise en difficultés économiques ou en restructuration.
Examen au niveau de l'entreprise des possibilités légales. En cas de restructuration, information en temps utile du conseil d'entreprise, ou, à défaut, de la délégation syndicale, en vue des discussions des mesures à prendre.
Priorité sera donnée aux mesures gouvernementales en matière de redistribution du travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration: réduction volontaire du temps de travail avec compensation partielle de la perte salariale.
Les expériences au niveau des entreprises sont réversibles et ne constituent pas de précédent sectoriel.
- b) Bilan social
Afin de pouvoir réaliser une évaluation, au niveau des entreprises et du secteur, des effets sur l'emploi en équivalent temps plein de la présente convention collective de travail, il sera demandé de globaliser les bilans sociaux introduits par les entreprises pétrolières après accord du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.
- c) Cellule d'emploi
En cas de licenciement du fait de circonstances économiques particulières, il est recommandé de respecter un ordre de priorité tenant compte de la compétence, de la rémunération, de la spécialisation, de l'âge, des années de service et de la charge familiale.
En cas de réengagement (auprès du même employeur), la priorité sera accordée aux candidats qui répondent aux compétences demandées, dans un même ordre de priorité, inverse de celui qui aurait été prévu pour le licenciement.
Les travailleurs licenciés pour des raisons économiques ou en raison d'une restructuration sont repris dans une cellule pour l'emploi à gestion paritaire. En cas de poste vacant dans le secteur, il sera fait appel à cette cellule pour l'emploi. La cellule pour l'emploi est également informée de toutes les offres d'emploi que les entreprises publient à l'extérieur. Si des candidats présentent des compétences similaires, le candidat inscrit à la cellule pour l'emploi est prioritaire pour un engagement au sein du secteur.
Si des candidats ne présentent pas des compétences similaires, l'employeur qui donne la priorité au candidat inscrit à la cellule pour l'emploi aura droit à une prime de recrutement de 5.306 euros (indexable), payée par le FSE. Dans ce dernier cas uniquement, l'employeur peut également faire appel au FSE pour le remboursement des frais relatifs à la formation complémentaire dispensée au candidat prioritaire, selon les conditions des groupes à risque.
- d) Information en cas de licenciement collectif ou fermeture d'entreprise
En cas de licenciement collectif ou de fermeture de l'entreprise, l'employeur informera au préalable les syndicats afin de pouvoir organiser une concertation d'une période de 3 mois concernant toutes les mesures à prendre. Cette période débute à la date de notification de la décision de licenciement collectif ou de fermeture à la direction du VDAB, d'Actiris et du FOREM.
- e) Travail à domicile
Les parties recommandent aux entreprises qui veulent mettre en place le travail à domicile de développer un cadre à ce sujet en étroite collaboration avec la délégation syndicale. À cet égard, il est renvoyé aux dispositions prévues dans la CCT n°85.

Article 87 - Soutien aux projets internationaux et nationaux

Une partie (0,05 %) de la contribution FSE (0,20 % de la masse salariale) est réservée pour des projets de coopération. Une partie (0,01 %) de la contribution FSE (0,20 % de la masse salariale) est réservée pour des projets nationaux contre la pauvreté en matière d'énergie.

Le Conseil d'Administration du FSE gère cet argent et le dédie à des projets concernant l'énergie.

Article 88

Les parties et les négociateurs recommandent d'examiner, au niveau de l'entreprise, les différences existant au sein de celle-ci en matière d'avantages extra-légaux entre le statut d'ouvrier et celui d'employé et ce, en concertation avec la délégation syndicale.

Cet examen sera mis à disposition au plus tard en octobre de chaque année aux présidents des commissions paritaires 117 et 211 qui, une fois par an, communiqueront aux partenaires sociaux présents dans les CPs un aperçu global.

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

CHAPITRE XIV. PRIME D'INNOVATION

Article 89

Dans le cadre de l'exécution du projet AIP 2005-2006 réalisé par les autorités et des modalités que celles-ci fixeront, dans le cadre de la transparence demandée à ce sujet par la publication des critères, des procédures, des noms des bénéficiaires de primes, des montants et de l'identification du projet, du flux d'information suivant, on convient que le groupe cible de l'information précitée est le Conseil d'entreprise ; à défaut c'est le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ; à défaut c'est la Délégation Syndicale.

CHAPITRE XV. ASSURANCE RESPONSABILITÉ PÉNALE

Article 90

Recommandation aux entreprises de pourvoir à une gestion pour tous les travailleurs, afin que les intérêts juridiques du travailleur concerné dans un litige soient servis de manière indépendante en cas de procédures pénales dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (acte prémédité et infraction au Code de la Route sont exclus).

CHAPITRE XVI. ALLOCATION DE VIEILLESSE POUR OUVRIERS

Article 91

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

SECTION 1. PENSIONS DE RETRAITE

Article 92

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

- à partir du 1^{er} janvier 2019, de 2.552 euro par an, payable trimestriellement et ce pour toutes les catégories d'ouvriers

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

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

Article 93

Si l'ouvrier prend sa pension légale à 60 ans ou après, mais avant son 65^{ème} anniversaire, il obtiendra à partir de ce moment, le droit à la pension complémentaire prévue par la convention collective de travail, qui lui serait accordée à l'âge de 65 ans (conformément aux articles 93 et 95).

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

Article 94

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

§2 - Aux ouvriers engagés avec un contrat à durée indéterminée qui sont pensionnés à 65 ans, et qui n'ont pas accompli 20 mais bien 10 années de service ininterrompu dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension égal au montant cité à l'article 93, réduit de 1/40^{ème} par année manquante inférieure à 20.

§3 - Aux ouvriers qui, à l'âge de 65 ans, n'ont pas accompli dix années de service, il est accordé une pension pétrole égale au montant cité à l'article 93, multiplié par un coefficient (année de service/40).

SECTION 2. PENSION COMPLÉMENTAIRE DE SURVIE

Article 95

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

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

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

Article 96

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

- 1° pour le conjoint survivant d'un ouvrier pensionné, à 70 % de la pension complémentaire dont l'ouvrier pensionné bénéficiait en vertu des dispositions des articles 93 et 95;
- 2° pour le conjoint survivant d'un ouvrier décédé en service, à 70 % de la pension complémentaire dont l'ouvrier décédé aurait pu bénéficier s'il avait atteint 65 ans au moment de son décès.
La pension complémentaire dont l'ouvrier aurait pu bénéficier conformément aux articles 93 et 95, est calculée en prenant en considération les années de service que l'ouvrier décédé aurait pu totaliser s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans.
- 3° Si le conjoint survivant est plus jeune de plus de dix ans que son conjoint, la pension complémentaire subit une réduction de 1,5 % par année au-delà de ces dix ans. Conformément aux dispositions de la loi anti-discrimination du 10/05/2007, cette disposition ne vaut pas pour toute nouvelle demande introduite pour la première fois à partir du 1 janvier 2007.

SECTION 3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 97

Les périodes d'absence de moins d'un an, notamment pour incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident de travail, ne sont pas prises en compte pour une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 95. Des périodes d'absence de plus d'un an donneront lieu à une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 95. Si une nouvelle absence intervient dans le mois suivant la fin d'une incapacité de travail et pour la même cause, la nouvelle absence sera censée prolonger la première.

Article 98

Les bénéficiaires des présentes dispositions ont l'obligation de donner à l'employeur tous les renseignements et documents nécessaires pour permettre de calculer la pension complémentaire/la pension de survie et notamment leur état civil, la composition de leur famille, etc. Ils doivent également transmettre en communication tous documents fournissant des renseignements utiles concernant leur pension légale ou autre. Toute modification à ces renseignements doit être signalée spontanément à l'employeur par écrit et sans retard et, le cas échéant, être appuyée par des documents officiels. L'employeur peut, à tout moment, exiger des bénéficiaires, les pièces nécessaires pour établir ou vérifier leurs droits et, à défaut pour eux de satisfaire à cette obligation dans un délai raisonnable, l'employeur a le droit de faire suspendre le paiement des pensions.

Article 99

En cas de cessation d'activités avant la pension ou la prépension, les droits à la pension constitués sur base de 1/40^{èmes} selon les articles 93 et 95 peuvent être transférés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 100

Dans le règlement-cadre établi en exécution de la convention collective de travail, conclue à la Commission Paritaire 117 de l'industrie et du commerce du pétrole, le 17 février 2011 concernant un deuxième pilier de pension dans le secteur pétrolier (système de contribution fixe), le montant de 230 euro, augmenté à 280 euro au 1^{er} janvier 2017, est augmenté à 295 euro au 1^{er} janvier 2019.

Article 101

Continuation de l'activité du groupe de travail mixte chargé de l'élaboration d'un système harmonisé de pension complémentaire pour tous les travailleurs au niveau du secteur dans le but de transposer la recommandation vers une convention collective de travail. Le montant de l'article 100 sera également pris en compte pour la commission paritaire des employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 102

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

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

CHAPITRE XVII. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Article 103

Les entreprises feront rapport au président des commissions paritaires 117 et 211 dans le courant du mois de décembre 2019 et à nouveau en juin 2020 sur:

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

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

Les commissions paritaires débattront de cette information en octobre 2020.

CHAPITRE XVIII. VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 104

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2019, à l'exception de l'article 69 §3 qui produit ses effets au 1^{er} novembre 2019, et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

1.2 Régimes de chômage avec complément d'entreprise

CCT du 17 octobre 2019

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

Article 1 bis

Pour l'application de cette convention est considéré comme un métier lourd :

- 1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- 2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;
- 3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1^{er} (prestations situées entre 20 heures et 6 heures) de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

CHAPITRE II. RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Article 2

a) Convention-cadre sectorielle concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise

Le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est permis dans le secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et répond aux critères d'âge de 62 ans et aux

conditions d'ancienneté.

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

b) Métiers lourds et travail de nuit

i) Exécution des CCT nr. 130 et 131 du CNT et des CCT nr. 138 et 139 du CNT

- du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021 : pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit, possibilité de régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 59 ans.

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

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

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

ii. Exécution CCT n° 132 et 140 du CNT

- du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021 : selon les possibilités légales, exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise à 59 ans après 35 ans de service pour travaux lourds. Cette possibilité est valable pour les travailleurs qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

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

c) Longue carrière

- du 1^{er} juillet au 30 juin 2021 : exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise selon les CCT 134, 135, 141 et 142 du CNT, avec e.a. 59 ans après 40 ans de service selon les possibilités légales.

d) Travailleurs moins valides

Selon les possibilités légales – du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2020, exécution du régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de service (CCT n° 133 du CNT).

Article 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

divisé par 12

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

L'intervention de l'employeur est égale à la différence entre le dernier montant et l'allocation de chômage. L'ouvrier recevra 85 p.c. du salaire mensuel théorique.

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

Le salaire horaire brut à prendre en considération est celui du dernier mois d'occupation de l'intéressé. Ce salaire comporte, éventuellement la prime pour l'ouvrier qualifié de raffinerie et le sursalaire de 10 p.c. de brigadier.

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

Des accords plus avantageux au niveau de l'entreprise restent possibles : par exemple âge minimal,

adaptation mensuelle supérieure, etc.

Article 5 - Pension complémentaire à partir de l'âge légal de la pension

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

Article 6 - Cas des veuves des ouvriers mis au régime de chômage avec complément d'entreprise

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

Article 7

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

CHAPITRE III. VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} juillet 2019 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2021, à l'exception de l'article 2 d qui cesse de produire ses effets au 30 décembre 2020.

1.3 Constitution d'ancienneté de service

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

Egalement utilisés dans cette convention et avec un sens identique, est le terme 'travailleur'.

CHAPITRE II. CONSTITUTION ANCIENNETÉ DE SERVICE

Article 2

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

Article 3

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

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2015.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.4 Petit chômage

CCT du 17 octobre 2019

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

Egalement utilisé dans cette convention et avec un sens identique, est le terme 'travailleur'.

CHAPITRE II. PETIT CHÔMAGE

Article 2

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

Motif de l'absence	Durée de l'absence
1) Mariage du travailleur :	Trois jours ouvrables
1b) La signature d'un contrat de vie commune dont le travailleur est partie.	Le jour de l'inscription au registre de la population. En cas de mariage ultérieur entre les mêmes partis, ce jour sera réglé en soustraction des jours en cas de mariage.
2) Mariage de descendants, y compris descendants du conjoint, et ascendants directs, beaux-parents, second époux/se d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du travailleur	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
3) Décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, des parents, beaux-parents, second époux/se d'un des parents du travailleur	Trois jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
4) Décès d'un frère, d'une sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents, des petits-enfants, arrière-petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru du travailleur:	

Motif de l'absence	Durée de l'absence
<p>a) au cas où la personne décédée habite chez le travailleur</p> <p>b) au cas où la personne décédée n'habite pas chez le travailleur</p>	<p>Deux jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.</p> <p>Un jour de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.</p>
<p>5) Naissance d'un enfant</p>	<p>Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui (dans les quatre mois) à dater du jour de l'accouchement. A défaut d'un travailleur visé à l'alinéa précédent, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance :</p> <p>1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;</p> <p>2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi;</p> <p>3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.</p> <p>Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.</p> <p>Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.</p>

Motif de l'absence	Durée de l'absence
	<p>Le congé ouvert par l'alinéa 2 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques.</p> <p>Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.</p>
5 ^{bis}) Adoption d'un enfant	En plus de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur a droit à trois jours de travail.
5 ^{ter}) Co-parentelle et naissance ou adoption	<p>Le co-parent a le droit de s'absenter du travail pendant 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le partenaire de la mère biologique/père reconnaissant la paternité ou du parent adoptif de l'enfant concerné est considéré comme le co-parent pour autant qu'il élève l'enfant comme un parent avec la mère biologique/père reconnaissant la paternité ou le partenaire adoptif. Ces jours sont à choisir dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption.</p> <p>Le droit revient au partenaire-travailleur qui est marié ou qui cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle le lien de filiation ou l'adoption a été établi au moment de la naissance. Les 3 jours sont à la charge de l'employeur.</p>
5 ^{quater}) Accouchement de l'épouse	Trois jours de travail normaux
6) Ordination ou entrée au couvent du travailleur, d'un descendant, descendant de l'époux/se, ascendants directs, des beaux-parents second époux/se d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du travailleur. Comme ordination est assimilé la désignation comme ministre d'un des cultes reconnus en Belgique.	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal. Accorder ce jour pour l'ordination du travailleur ne peut se faire qu'une seule fois.
7) Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal

Motif de l'absence	Durée de l'absence
8) Participation d'un enfant du travailleur ou d'un enfant du conjoint du travailleur à la fête de la "jeunesse laïque"	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal
9) Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection	Trois jours de travail normaux
9 ^{bis}). Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Trois jours de travail normaux
10) Convocation pour des obligations militaires	Trois jours de travail normaux
11) Participation personnelle et obligatoire à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement	Le temps nécessaire
12) Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire
13) Convocation devant le tribunal par suite d'une infraction en qualité de chauffeur au service de l'employeur.	Le temps nécessaire pour au maximum une convocation par procès
14) Convocation chez le médecin ou comparution devant le tribunal afin de régler les conséquences d'un accident du travail en vue de fixer le taux de l'invalidité.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal par accident
15) Convocation à une cour ou un tribunal en qualité de conseiller ou juge social	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal.

Pour l'application du présent article, l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, le petit-enfant, l'arrière-grand père, l'arrière-grand-mère, l'arrière petit-enfant du conjoint du travailleur sont assimilés l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, le petit-enfant, l'arrière-grand père, l'arrière-grand-mère, l'arrière petit-enfant du travailleur.

Chaque fois qu'il est mentionné l'enfant du travailleur ou de l'enfant de l'époux/se du travailleur, il est compris l'enfant dont la paternité est établie.

L'égalité des droits entre mariés et autres cohabitants est reconnue, à condition que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.

Par "jour de travail normal", on entend : un jour de travail comme déterminé au règlement de travail.

En ce qui concerne la rémunération, il convient de préciser qu'il s'agit de la rémunération des heures fixées conformément au régime d'emploi de la personne concernée.

Les parties et les négociateurs recommandent d'examiner, au niveau de l'entreprise, les différences existant au sein de celle-ci en matière d'avantages extralégaux entre le statut d'ouvrier et celui d'employé et ce, en concertation avec la délégation syndicale.

Cet examen sera mis à disposition au plus tard en octobre de chaque année aux présidents des commissions paritaires 117 et 211 qui, une fois par an, communiqueront aux partenaires sociaux présents à la commission paritaire un aperçu global.

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

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2019.

Cette convention remplace la convention collective de travail du 15 octobre 2015, enregistrée sous le n° 117/CO/130548.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.5 Crédit-temps

CCT du 17 octobre 2019

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. CRÉDIT TEMPS

Article 2

Le crédit-temps se prend sur une base volontaire.

Article 3

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

- a) l'exercice des droits visés à prendre un crédit-temps n'est pas subordonné à l'accord de l'employeur qui occupe 10 travailleurs ou moins, à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à la convention collective de travail n° 103.
- b) La limite est relevée à 7 % dont le dernier 1% est réservé exclusivement au crédit-temps pour les travailleurs de 50 ans et plus (avec octroi à au moins un travailleur de 50 ans et plus qui a fait la demande). Pour les autres aspects les modalités de l'entreprise sont d'application.

Article 4

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

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

Article 5

Maintien des règlements organisationnels existants au niveau des entreprises en matière d'interruption de carrière et d'autres régimes (pour autant qu'il n'y ait pas conflit avec la convention collective de travail

n° 103 et les modalités de la présente convention collective de travail].

Les engagements existants pour les remplaçants actuels en cas d'interruption de carrière et de temps partiel sont respectés.

Article 6

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière/crédit-temps.

Les règlements existants en matière d'assurance groupe et de plan de pension restent en vigueur.

D'autres avantages extra-légaux restent maintenus, conformément aux règles légales et au niveau de l'entreprise.

Article 7

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

§2 - En cas de passage d'un régime de crédit temps/ emplois de fin de carrière à la prépension à temps plein, une seule exception est faite à l'application généralement valable au pro rata en cas de travail à temps partiel, à savoir : pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur.

Le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur sera fait sur une base fictive à temps plein, ainsi que l'ONEM l'applique aussi lors de son calcul des indemnités de chômage et ainsi qu'antérieurement recommandé par le CNT.

Article 8

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

Article 9

Les systèmes de crédit-temps de la CCT n° 103 d'application au 1^{er} janvier 2017 demeurent pleinement applicables.

Au sein du secteur sont ajoutés en sus des règles générales sur les systèmes de crédit-temps et des congés thématiques :

- crédit-temps avec motif (36 mois pour suivre une formation ou 51 mois pour les autres cas, ensemble pour un maximum de 51 mois) : possibilité de prendre un régime 1/5, mi-temps ou temps plein
- emplois de fin de carrière: possibilité de prendre le régime 1/5 à partir de l'âge de 50 ans, pour un métier lourd ou après une carrière de 28 ans
- emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 50 ans pour les salariés qui ont effectué un métier lourd, qui se trouve sur la liste des métiers en pénurie, pour le régime mi-temps.

Opérateur de production en feu continu est une fonction en pénurie.

À compter du 1^{er} janvier 2015, certains systèmes n'ont plus d'allocations de l'ONEM.

Article 9 bis

En application de la CCT nr. 137 du Conseil National du Travail, le droit à un emploi de fin de carrière (mi-temps) passe à 57 ans dans les cas suivants :

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

Pour l'application de cette convention est considéré comme un métier lourd :

- 1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- 2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;
- 3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1^{er} (prestations situées entre 20 heures et 6 heures) de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 9 ter

En application de la CCT n° 137 du Conseil National du Travail, le droit à un emploi de fin de carrière (1/5e) passe à 55 ans dans les cas suivants :

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

Pour l'application de cette convention est considéré comme un métier lourd :

- 1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- 2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut

entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

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

Article 10

La convention collective de travail n° 77bis reste d'application aux demandes de crédit-temps qui sont visées dans les dispositions transitoires fixées à l'article 22 de la CCT n° 103 précitée, lesquelles visent à assurer une continuité entre le nouveau et l'ancien régime de crédit-temps.

CHAPITRE III. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 11

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2019 et est à durée indéterminée, à l'exception des articles 9^{bis} et 9^{ter}. Elle remplace la convention collective du 26 juin 2017 concernant le crédit-temps, enregistrée sous le n° 140758/CO/117, à la date de son entrée en vigueur.

Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois, à envoyer par lettre recommandée au président de la CP.

Les articles 9^{bis} et 9^{ter} produisent leurs effets du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.

Dès adaptation de la réglementation permettant la prolongation de certains types de crédit-temps jusqu'au 30 juin 2021 les partenaires sociaux convoqueront une réunion de la commission paritaire pour étendre les CCT en ce sens, endéans le cadre réglementaire, jusqu'au 30 juin 2021, sans que cette prolongation n'entraîne une nouvelle concertation entre les parties signataires.

1.6 Harmonisation des statuts

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

Egalement utilisés dans cette convention et avec un sens identique, est le terme 'travailleur'.

CHAPITRE II. HARMONISATION DES STATUTS

Article 2

Les parties et les négociateurs recommandent d'examiner, au niveau de l'entreprise, les différences existant au sein de celle-ci en matière d'avantages extralégaux entre le statut d'ouvrier et celui d'employé et ce, en concertation avec la délégation syndicale.

Cet examen sera mis à disposition au plus tard en octobre de chaque année aux présidents des commissions paritaires 117 et 211 qui, une fois par an, communiqueront aux partenaires sociaux présents dans la commission paritaire un aperçu global.

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

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2015.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.7 Frais de transport

CCT du 17 octobre 2019

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission pari-taire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

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

CHAPITRE II. INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Exemples :

de 1 à 5 km	tarif de 5 km ;
de plus de 5 à 10 km	tarif de 10 km ;
de plus de 10 à 15 km	tarif de 15 km ;
de plus de 15 à 20 km	tarif de 20 km ;
de plus de 20 à 25 km	tarif de 25 km ;
de plus de 25 à 30 km	tarif de 30 km ;
de plus de 30 à 35 km	tarif de 35 km ;
de plus de 35 à 40 km	tarif de 40 km ;
de plus de 40 à 45 km	tarif de 45 km ;
de plus de 45 à 50 km	tarif de 50 km ;
de plus de 50 à 55 km	tarif de 55 km ;
de plus de 55 à 60 km	tarif de 60 km ;
de plus de 60 à 65 km	tarif de 65 km ;
de plus de 65 à 70 km	tarif de 70 km ;
de plus de 70 à 75 km	tarif de 75 km ;
de plus de 75 à 80 km	tarif de 80 km ;
de plus de 80 à 85 km	tarif de 85 km ;
de plus de 85 à 90 km	tarif de 90 km ;
de plus de 90 à 95 km	tarif de 95 km ;
de plus de 95 à 100 km	tarif de 100 km ;
de plus de 100 à 105 km	tarif de 105 km ;
de plus de 105 à 110 km	tarif de 110 km ;
de plus de 110 à 115 km	tarif de 115 km ;
de plus de 115 à 120 km	tarif de 120 km ;
de plus de 120 à 125 km	tarif de 125 km ;
de plus de 125 à 130 km	tarif de 130 km ;
de plus de 130 à 135 km	tarif de 135 km ;
de plus de 135 à 140 km	tarif de 140 km ;
de plus de 140 à 145 km	tarif de 145 km ;
de plus de 145 à 350 km	tarif de 350 km.

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

En cas de transport par bicyclette, une indemnité de 0,23 euro/kilomètre est octroyée, plafonnée à une distance maximale de 100 kilomètres (aller-retour) pour autant que le point de départ et d'arrivée de ce déplacement soit le lieu de travail ou le lieu de ramassage.

Cette indemnité s'ajuste automatiquement à partir du 1^{er} janvier 2016 au plafond fiscal fixé par le gouvernement.

Les vélos électriques appelés "rapides" pourront bénéficier de cette intervention dès que le cadre réglementaire sera adapté par le gouvernement, et ceci à la date de l'introduction de ce système décrétée par le gouvernement, sans pouvoir se situer avant le 1^{er} janvier 2017.

Pour le reste, le système de zones concentriques comme convenu précédemment sera d'application sans modification.

Dans des circonstances exceptionnelles, à justifier par entreprise, la distance réelle pourrait être prise en compte au lieu du "vol d'oiseau", qui demeure la règle.

Article 7

Sont exclus, les cas où le travailleur :

- 1° est domicilié à moins d'un kilomètre du lieu de travail ;
- 2° utilise un véhicule de l'entreprise, que ce soit un camion, une camionnette ou une voiture.

Article 8

Au cas où, en vertu de régimes particuliers d'entreprise, certains travailleurs bénéficieraient déjà de l'octroi de montants forfaitaires pour frais de déplacement, qu'ils soient horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, ceux-ci doivent être comparés aux régimes forfaitaires décrit ci-dessus.

Le régime considéré le plus favorable a priorité.

En aucun cas, le régime particulier d'entreprise ne peut être cumulé avec le régime de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 9

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2019.

Cette convention remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2017, enregistrée sous le n° 117/CO/144652.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

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

CCT du 16 avril 2014 modifiant la Convention collective de travail du 12 décembre 2005

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. MODIFICATION

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

Article 2

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

Ceci concerne les heures supplémentaires basées sur les articles 25 et 26, §1, 3ème de cette même loi.

Article 3

En application de l'article 26bis, § 2bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 et conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 19 septembre 2005 déterminant la procédure de négociation augmentant le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en application de l'article 26bis, § 2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles il peut être renoncé à la récupération est augmenté à 66 heures pour les travailleurs visés à l'article 1^{er}. Il s'agit uniquement des heures supplémentaires fondées sur les articles 25 et 26, § 1, 3 de ladite loi.

Article 4

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

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

Article 5

Ces dispositions ne portent pas atteinte aux accords existant au niveau des entreprises. Les parties recommandent néanmoins de mettre les accords d'entreprises en lignes avec les dispositions de cet accord.

CHAPITRE III. VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 6

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

1.9 Passage définitif du travail en équipes en travail de jour

CCT du 17 octobre 2019

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

Egalement utilisé dans cette convention et avec un sens identique, est le terme 'travailleur'.

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

Article 2

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

1° en cas de :

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

2° elle est seulement valable pour les travailleurs ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes :

- a) soit en trois équipes successives à feu continu ;
- b) soit en deux équipes de façon non discontinue, c'est-à-dire de façon ininterrompue pendant toute l'année.

Cette indemnité forfaitaire est allouée, en une fois, au moment du passage du régime d'équipes en régime de jour et comprend les primes d'équipes dont le travailleur aurait normalement bénéficié au cours des douze mois précédents.

D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise restent maintenus.

§2 - Le travailleur âgé de 50 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 20 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1^{er} de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les quatre mois précédents.

§3 - Le travailleur âgé de 53 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle de 15 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1^{er} de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les huit mois précédents.

§4 - Le travailleur âgé de 56 ans peut, après 10 ans ininterrompus de travail en équipes, introduire une demande visant à obtenir un travail de jour. Si l'employeur y accède, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipes dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois précédents.

§5 - Le travailleur âgé d'au moins 59 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1^{er} de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 20 mois.

§6 - Le travailleur âgé d'au moins 62 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1^{er} de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 24 mois.

§7 - Recommandation aux entreprises d'apporter une attention spécifique et de prendre des mesures pour ces travailleurs qui pour des raisons de santé sont dans l'impossibilité de prester la nuit dans le système d'équipe.

Article 3

Les parties recommandent aux entreprises de laisser autant que possible la possibilité aux travailleurs de 50 ans ou plus, qui ont plus de 20 ans d'ancienneté en équipe de nuit, de passer du travail en équipe au travail de jour.

Étant donné que les possibilités de transfert sont spécifiques à chaque entreprise, ce sujet sera discuté au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2019.

Cette convention remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2017, enregistrée sous le n° 117/CO/144653.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.10 Indemnité complémentaire en cas de licenciement

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

Egalement utilisés dans cette convention et avec un sens identique, est le terme "travailleur".

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

CHAPITRE II. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT

Article 2

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

Article 3

Cette indemnité complémentaire est déterminée de la manière suivante :

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

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

Cas d'exclusion :

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

Article 4 - Imputabilité

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

Article 5 - Clause de réserve

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

Article 6 - Conversion semaines/mois

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

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2015. Cette convention remplace le tableau de l'article 3 de la convention collective de travail du 31 décembre 1980, enregistrée sous le n° 117/CO/6809.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.11 Responsabilité sociétale d'entreprise

CCT du 15 octobre 2015

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission pari-taire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par "ouvriers" on entend : ci-après les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.

Egalement utilisés dans cette convention et avec un sens identique, est le terme 'travailleur'.

CHAPITRE II. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Article 2

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

Les entreprises en feront rapport au Comité Prévention et Protection au Travail.

Article 3

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

Les entreprises en feront rapport au Conseil d'Entreprise.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2015.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

1.12 Absence sans motif

C.C.T. du 17 octobre 2019

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. ABSENCE SANS MOTIF

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objectif d'instaurer un droit à une absence non motivée à temps plein, à mi-temps ou d'1/5 pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel. Ce droit doit être vu dans la prolongation du système du crédit temps sans motif, qui n'existe plus à ce jour, comme anciennement repris dans la CCT n° 103 du Conseil National du Travail.

Ce droit n'ouvre pas de droits à un salaire ou à une indemnité pour la période pendant laquelle le travailleur est absent.

Article 3

Les travailleurs visés à l'article 1^{er} ont droit à une absence sans motif à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, pour une durée maximum de 12 mois sur l'ensemble de la carrière prestée auprès d'une ou plusieurs entreprises ressortissant au secteur pétrolier :

- 1) soit en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9 ;
- 2) soit en réduisant pendant 24 mois, à mi-temps, leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9 ;
- 3) soit en réduisant pendant 60 mois leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9 ;
- 4) soit en combinant les systèmes susdits jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois,

dans laquelle un mois d'interruption à temps plein équivaut à deux mois de diminution de carrière à mi-temps ou à cinq mois de diminution de carrière d'1/5.

Article 4

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

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est toutefois limitée aux périodes couvertes par le salaire garanti ;
- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 23, § 1^{er} de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;
- les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif.

§2

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

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

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

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

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

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

Article 5

L'exercice des droits à une absence est subordonné endéans les limites des 7% comme déterminée de manière sectorielle dans la CCT Crédit-temps.

Article 6

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

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

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

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

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

Article 7

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'absence..

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

Article 8

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

Article 9

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

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

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

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

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

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

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

Article 10

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

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

§2 - Les modalités de l'exercice du droit sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 9. L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§3 - Les jours où le droit à l'absence est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service. Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.

Article 11

§1 - L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit, reporter l'exercice du droit pour cause de transgression de la limite de 7% susmentionnée, ou pour des raisons internes ou externes impératives. Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§2 - Le droit prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§3 - Le report visé au paragraphe 1^{er} est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé dans l'entreprise.

§4 - L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à 1/5 d'absence pour des raisons, et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

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

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

Article 12

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

CHAPITRE III. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 13

La présente convention collective de travail produit ses effets du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.



PARTIE 2

**Dispositions collectives et
diverses**

2.1 Compétence de la Commission Paritaire

Institution et modifications

(0) AR 28 mars 1975

MB 23 mai 1975

(1) AR 19 janvier 1987

MB 13 février 1987

(2) AR 29 avril 1999

MB 18 juin 1999

(3) AR 10 juillet 2013

MB 22 juillet 2013

Article 1

§1 - Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui, en ce qui concerne les produits pétroliers et leurs dérivés, exercent une activité industrielle et/ou commerciale.

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

- 1) soit possède ou exploite, à quelque titre que ce soit, des installations de stockage d'une capacité volumique totale d'au moins 15.000 m³ de produits pétroliers et/ou dérivés;
- 2) soit répond à au moins deux des critères suivants:
 - a) assurer la distribution d'au moins 150 000 tonnes de produits pétroliers et/ou dérivés, à l'exclusion du fueloil, par an;
 - b) assurer la distribution d'au moins 200 000 tonnes de fueloil par an;
 - c) utiliser une flotte de camions-citernes dont la capacité (cubage) atteint 250 m³, qui est sa propriété ou celle de tiers;
 - d) assurer le commerce de produits pétroliers et/ou dérivés par l'intermédiaire d'au moins 25 points de vente de détail sous une même dénomination commerciale, propriété de l'entreprise intéressée.
- 3) a) Par « produits pétroliers et leurs dérivés », on entend entre autres: les gaz de pétrole comprimés, liquéfiés ou dissous, ainsi que les lubrifiants et les graisses;
- b) Par « fueloil », on entend: le fueloil mi-lourd, lourd et extra-lourd;
- c) Par « distribution », on entend: le transport pour le compte de tiers des produits avec les activités financières ou commerciales qui y sont indissociablement liées comme, par exemple, le traitement des commandes (prise et confirmation des commandes), la préparation des envois, la planification de la livraison, la facturation et les autres formalités administratives, et le suivi, assumés et effectués par l'entreprise.

§3 - Sont de toute manière exclues de la compétence de cette commission paritaire:

- 1) toutes les entreprises qui utilisent pour leur production propre autre que pétrolière ou pour leur propre usage et avec leur personnel, des produits pétroliers et/ou dérivés comme matières premières,

comme combustibles ou comme sources énergétiques;

- 1/1. les entreprises qui, en matière de produits pétroliers et/ou dérivés, s'occupent exclusivement du transport pour le compte de tiers, à savoir le transport du produit d'un lieu de chargement à l'autre selon les indications du client, sans que l'entreprise n'effectue d'activité financière ou commerciale en rapport avec ce produit;
- 2) les entreprises de vente au détail vendant directement aux consommateurs des produits divers, en ce compris des produits pétroliers et/ou dérivés, et qui ressortissent aux commissions paritaires ci-après:
 - la Commission paritaire des entreprises de garage;
 - la Commission paritaire du commerce alimentaire;
 - la Commission paritaire pour le commerce de combustibles;
 - la Commission paritaire du commerce de détail indépendant;
 - la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire;
 - la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail;
 - la Commission paritaire des grands magasins.

2.2 Règlement d'ordre intérieur de la Commission Paritaire pour ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole

CP 4 juillet 1977

I. INSTITUTION - SIÈGE

Article 1

Par AR du 28 mars 1975 (MB du 23 mai 1975) est instituée la Commission Paritaire de l'Industrie et du Commerce du Pétrole.

Sa compétence est déterminée par l'AR susdit et s'étend aux travailleurs dont l'occupation est de caractère manuel et à leurs employeurs.

Article 2

Le siège de la Commission est établi à Bruxelles, dans les locaux du Services des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, actuellement : rue Belliard, 81.

Toutefois, en cas de nécessité, les réunions peuvent se tenir en dehors du siège de la Commission Paritaire.

II. MISSION

Article 3

La Commission Paritaire de l'Industrie et du Commerce du Pétrole a pour mission :

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

III. COMPOSITION

Article 4

La Commission Paritaire de l'Industrie et du Commerce du Pétrole est composée :

- a) d'un président et d'un vice-président;
- b) d'un ou plusieurs secrétaires;
- c) de 18 membres effectifs et 18 membres suppléants représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont:
 - 9 membres effectifs et 9 membres suppléants représentant les employeurs ET
 - 9 membres effectifs et 9 membres suppléants représentant les travailleurs.

Les présidents, vice-président et membres de la Commission ont été nommés pour la première fois par l'AR du 24 mars 1977, publié au MB du 24 juin 1977.

Article 5

Les membres de la Commission peuvent se faire assister par des conseillers techniques.

IV. FONCTIONNEMENT

A. Réunions

Article 6

La Commission se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée.

Cette demande mentionne les points que l'organisation désire voir porter à l'ordre du jour et est accompagnée d'une note explicative rédigée en français et en néerlandais.

Article 7

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

Article 8 Article 8

Les membres sont convoqués à l'intervention du président. La convocation indique la date, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et est accompagnée de la note explicative visée à l'article 6.

Elle est adressée aux membres effectifs et suppléants huit jours au moins avant la date de la réunion.

Article 9

Le membre effectif empêché pourvoit à sa suppléance.

Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président en début de séance.

Lorsque des conseillers techniques assistent à la réunion, la Commission est informée de leur présence au plus tard au début de la séance par un membre de la Commission Paritaire.

Article 10

La Commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Les membres suppléants ne peuvent siéger valablement qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Article 11

Le président vérifie si les conditions fixées pour délibérer valablement sont réunies.

Il dirige les débats et assure le bon fonctionnement de la Commission.

Le président veille au dépôt de la convention collective de travail prévu par l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il assure ledit dépôt dans les huit jours suivant l'approbation définitive du texte de la convention collective de travail. Il informe les membres de la Commission Paritaire dans les plus brefs délais et au plus tard pendant la séance suivante, de la modification que lui adresse le Ministre en application de l'article 29 (refus de la force obligatoire) et de l'article 34, alinéa 4 (intervention d'abrogation de la force obligatoire) de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires.

Article 12

Le secrétaire assiste aux réunions de la Commission.

Article 13

Les réunions de la Commission ne sont pas publiques.

B. Procès-verbal des réunions

Article 14

Le secrétaire établit le procès-verbal de chaque réunion.

Le procès-verbal mentionne :

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

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

Article 15

Le secrétaire transmet le procès-verbal au président dans le délai de trois jours.

Le président signe le procès-verbal de la réunion qu'il transmet dans le délai de trois jours au Ministre.

Article 16

Le procès-verbal est adressé aux membres effectifs et suppléants dans les quinze jours qui suivent la réunion.

A défaut de demande de rectification adressée par écrit au président dans les huit jours de la réception du procès-verbal, celui-ci est censé approuvé par la Commission.

Le président soumet la demande de rectification à l'accord des membres qui ont assisté à la réunion. En cas de désaccord sur cette demande, l'approbation du procès-verbal a lieu au début de la plus prochaine réunion de la Commission.

Article 17

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

C. Décisions, conventions et autres actes de la Commission**Article 18**

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

Article 19

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

Article 20

Les conventions conclues au sein de la Commission peuvent être rendues obligatoires par le Roi, à la demande de la Commission ou d'une organisation représentée au sein de celle-ci.

D. Autres attributions du président, du vice-président et du secrétaire**Article 21**

Le président représente la Commission dans les rapports de celle-ci avec des tiers.

Il signe la correspondance de la Commission.

Il ne peut déléguer ce pouvoir au secrétaire.

Article 22

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

Article 23

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

E. Constitution de groupes de travail

Article 24

La Commission peut déléguer certains de ses membres en comité restreint et constituer des groupes de travail à l'effet d'étudier les problèmes particuliers qu'elle détermine.

Les conclusions des travaux du comité restreint et des études des groupes de travail sont soumises à la Commission pour approbation.

V. CONCILIATION

A. Création d'un bureau de conciliation

Article 25

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

B. Composition et fonctionnement du bureau de conciliation

Article 26

Le bureau de conciliation se compose du président, du secrétaire et de membres désignés pour moitié parmi les membres de la Commission représentant les organisations des employeurs, et pour moitié parmi les membres de la Commission représentant les organisations des travailleurs.

Les parties composent elles-mêmes leur délégation au bureau de conciliation lors de chaque intervention de celui-ci. Elles veillent à ne pas choisir des membres directement concernés par le litige.

Article 27

En cas de conflit ou de menace de conflit, le président est saisi du différend à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le bureau de conciliation décide quels sont les intéressés à entendre dans le conflit.

Article 28

Le bureau de conciliation se réunit sur convocation du président à l'endroit le mieux indiqué par la nature du litige.

Le président est tenu de réunir le bureau de conciliation dans les sept jours à partir de la demande d'une organisation représentée au sein de la Commission.

Article 29

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

VI. SOUS-COMMISSIONS PARITAIRES

Article 30

La Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole se réserve le droit de décider de demander au Roi d'instituer des sous-commissions paritaires.

Article 31

Au cas où des sous-commissions sont instituées, le Roi :

- a) après avis de la Commission, détermine les personnes et le cadre territorial qui relèvent de la compétence des sous-commissions;
- b) sur avis conforme de la Commission, décide si les conventions conclues au sein des sous-commissions requièrent l'approbation de la Commission.

Si l'approbation est requise, la Commission se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

Article 32

Chaque sous-commission établit son règlement d'ordre intérieur.

VII. MODIFICATION DU PRÉSENT RÈGLEMENT

Article 33

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

VIII. DISPOSITIONS FINALES

A. Correspondance et archives

Article 34

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

Article 35

Les archives de la Commission sont conservées au Service des Relations Collectives du Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

B. Dépôt du règlement d'ordre intérieur

Article 36

Le présent règlement d'ordre intérieur est déposé au Service des Relations Collectives de Travail par le président de la Commission.

C. Entrée en vigueur

Article 37

Le présent règlement d'ordre intérieur produit ses effets le 4 juillet 1977.

2.3 Sécurité d'existence

I. CHAMP D'APPLICATION

A. Ouvriers engagés à titre définitif dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, en service au 31 décembre 1979

28 mars 1975 - AR rendant obligatoire la convention du 3 septembre 1960 concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole ;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons:

Article 1

Est rendue obligatoire la convention du 3 septembre 1960, reprise en annexe, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 2

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

Donné à Crans-sur-Sierre - Suisse, le 28 mars 1975.

BAUDOUIN

Par Le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE

ANNEXE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Article 1

Les employeurs marquent leur accord de ne plus confier à l'avenir à des tiers, des travaux qui, de tous temps, ont été effectués par le personnel de l'entreprise, même si cela n'entraînerait pas de licenciement de personnel.

Article 2

Les parties sont d'avis que la possibilité existe de s'abstenir de tout licenciement du personnel actuellement en service, aussi longtemps que les possibilités citées ci-après n'ont pas été épuisées:

1) Sur le plan des sociétés pétrolières:

a) mise à la pension prématurée à des conditions convenables et moyennant l'accord des travailleurs intéressés.

Les années de retraite anticipée pour les travailleurs âgés entre 60 et 65 ans sont reconnues comme des années de service effectif pour la pension d'usine et pour la pension légale. Les travailleurs intéressés ont le droit de se faire assister par les délégués syndicaux lorsqu'ils entrent en ligne de compte pour la mise à la pension prématurée.

Au moment où une décision de mise à la retraite prématurée est intervenue dans une société, celle-ci avertira les secrétaires syndicaux régionaux et les délégués d'entreprise, avant de passer au 'pensionnement' des intéressés afin d'en permettre la discussion éventuelle. Ce point ne peut donner lieu à un quelconque conflit social sur le plan local ou national.

b) Limitation de l'utilisation de la main-d'œuvre à l'extérieur de l'entreprise c'est-à-dire qu'il ne peut être confié à des tiers des travaux qui, de tous temps, ont été effectués par le personnel de l'entreprise. On entend par travaux non seulement les travaux d'entretien et de production mais également le transport, le chargement et le déchargement des produits pétroliers et leurs dérivés.

2) Sur le plan de l'industrie pétrolière, après épuisement des possibilités énumérées sous 1:

a) mutation entre sociétés du personnel disponible avec maintien des droits acquis, étant entendu que la mutation ne peut avoir lieu lorsque le travailleur compte 25 années de service dans l'industrie ou lorsqu'il est âgé d'au moins 50 ans.

b) application de la limitation citée sous 1.b).

Dans ce cas, la Commission restreinte examinera au préalable cette application.

Article 3

La Fédération Pétrolière Belge donne l'assurance qu'elle mettra tout en œuvre pour que tous les cas, où des membres du personnel actuellement en service seraient considérés comme étant en surnombre, soient réglés dans l'esprit de la présente convention.

Les litiges éventuels seront soumis à la Sous-Commission Paritaire prévue par la convention collective n° 2, se rapportant au règlement d'ordre intérieur de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 4

La présente convention a été conclue et signée le 3 septembre 1960. Elle a été conclue pour une période indéterminée et entérinée à la seule fin du dépôt prévu par la loi du 5 décembre 1968, au cours de la séance de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole du 27 février 1975. Vu pour être annexé à l'AR du 28 mars 1975.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
A. CALIFICE

B. Ouvriers nouvellement engagés à partir du 1er janvier 1980, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

19 février 1981 – AR rendant obligatoire la convention collective de travail du 31 décembre 1980 modifiant la convention du 3 septembre 1960, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole, rendue obligatoire par l'AR du 28 mars 1975.

BAUDOUIN, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la convention du 3 septembre 1960, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole, rendue obligatoire par AR du 28 mars 1975 ;

Vu la demande de la Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole ;

Sur la proposition de notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1

Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 31 décembre 1980 reprise en annexe, modifiant la convention du 3 septembre 1960, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole, rendue obligatoire par l'AR du 28 mars 1975.

Article 2

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

Donné à Bruxelles, le 19 février 1981.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
R. DE WULF

ANNEXE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PÉTROLE

CCT du 31 décembre 1980

Article 1

L'application des dispositions de sécurité d'existence prévues par la convention collective de travail du 3 septembre 1960, entérinée le 27 février 1975 et rendue obligatoire par AR du 28 mars 1975 est limitée aux ouvriers engagés à titre définitif dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, qui sont en service au 31 décembre 1979.

Article 2

Les ouvriers nouvellement engagés à partir du 1^{er} janvier 1980, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée bénéficieront d'un statut adapté en matière de sécurité d'existence.

- Ils feront un stage de 9 mois au maximum, pendant lequel il pourra être mis fin à leur contrat moyennant le respect des prescriptions légales.
- S'ils sont licenciés à l'issue de cette période ou ultérieurement, ils pourront prétendre à une indemnité de préavis prolongé ainsi qu'à une indemnité de départ, comme prévu au tableau repris à l'article 3. Ces indemnités seraient, le cas échéant, portées en compte si une sentence judiciaire en augmentait le montant.

Ces indemnités de départ ne sont pas dues en cas de licenciement précédant la prépension, ni vis-à-vis d'emplois tremplin.

Si un ouvrier est licencié pour des motifs d'ordre économique, et qu'il soit remplacé par un autre ouvrier, son licenciement pourra être interprété comme un licenciement abusif.

Article 3

En cas de cessation complète des activités de l'entreprise, le Conseil d'entreprise en sera informé au moins 3 mois à l'avance ; pendant cette période, les partenaires sociaux intéressés se concerteront au sujet de toutes les solutions alternatives possibles dans l'esprit des conventions en vigueur concernant la sécurité d'existence.

S'il s'avère impossible de trouver une autre solution en dehors de la cessation du contrat de louage de service, les ouvriers licenciés bénéficieront des mêmes indemnités de préavis et de départ que celles qui figurent au tableau repris ci-après.

Ancienneté	Préavis conventionnel
1	3 mois
2	3 mois
3	4 mois
4	5 mois
5	8 mois
6	8,4 mois
7	8,8 mois
8	9,2 mois
9	9,6 mois
10	13 mois
11	13,6 mois
12	14,2 mois
13	14,8 mois
14	15,4 mois
15	21 mois
16	21,6 mois
17	22,2 mois
18	22,8 mois
19	23,4 mois
20	26,4 mois
21	26,4 mois
22	26,4 mois
23	26,8 mois
24	27,4 mois
25	31 mois
26	31,6 mois
27	32,2 mois
28	32,8 mois
29	33,4 mois
30	37 mois
31	37,6 mois
32	38,2 mois
33	38,6 mois
34	39,4 mois
35	43 mois
36	43,6 mois
37	44,2 mois
38	44,8 mois
39	45,4 mois
40	49 mois

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1988 et est conclue pour une durée indéterminée.

Vu pour être annexé à l'ARdu 19 février 1981.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

R. DE WULF

II. BEPALINGEN VAN HET AKKOORD VAN 30 JANUARI 1959

Article 1

§1 - Basisprincipe

Het recht van de werkgever personeel te ontslaan blijft behouden. De werkgevers geven evenwel de verzekering dat, enerzijds, zij al het mogelijke zullen doen om geen personeel af te danken en, anderzijds, in geval het nodig zou zijn personeel te ontslaan, alle willekeur vermeden zal worden.

Met inachtnaam van bovenstaand door beide partijen aanvaard principe, werd het volgende overeengekomen:

- 1) Rekening houdende met de wettelijke voorschriften, kan de afdanking zonder meer plaatsvinden van:
 - a) arbeiders met minder dan 1 jaar dienst
(Bij alle nieuwe bedrijvigheden zal men in de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis met de syndicale delegatie, de mogelijkheid onderzoeken tot verlenging van de "stage" voor de arbeiders die met deze werken zullen belast worden (NPC van 4 februari 1969) (Punt XIX, I., van het protocol van 4 februari 1969).
 - b) Bij slecht gedrag of ernstige fout van de werknemer
 - c) in geval van onvoorziene gebeurtenissen
 - d) in geval van volledige stopzetting van bedrijvigheid, behoudens bij fusie ; de betrokken arbeiders met meer dan één jaar dienst komen in aanmerking voor de aanwervingsreserve.
- 2) Indien er, door gebrek aan werk, tot afdanking dient te worden overgegaan, zullen volgende modaliteiten van toepassing zijn.
 - a) Vooreerst zal het probleem van het teveel aan personeel besproken worden in de ondernemingsraad of met de syndicale afvaardiging en, zo nodig, in het Beperkt Comité. De duur van deze besprekingen is op drie maanden vastgelegd en vangt aan op het ogenblik dat de directie of de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging over het probleem heeft ingelicht.
 - b) Wordt er vastgesteld dat er inderdaad te veel personeel is, dan zal er door deze zelfde organen onderzocht worden of een beurtstelsel kan ingesteld worden.
 - c) Indien er tot afdanking besloten wordt, zal de wettelijke vooropzeg gegeven worden na verstrijken der drie maanden besprekingen.
 - d) In beginsel zullen de arbeiders met het minste aantal jaren dienst door de afdanking getroffen worden. Men kan eventueel ook rekening houden met de familiale omstandigheden van de arbeiders, met dien verstande dat deze kwesties dienen behandeld te worden in het kader van de ondernemingsraad, met de syndicale afvaardiging of in de schoot van het Beperkt Comité.

- e) De ontslagen werknemers worden in een aanwervingsreserve opgeschreven en zullen voorkeur genieten in geval van wederaanwerving in het bedrijf ; behoudens het geval van wederaanwerving door een bedrijf van eigen voormalig personeel, zal de chronologische rangorde van de reservelijst gevolgd worden.
- f) De lijst van de aanwervingsreserve wordt bijgehouden door de Groepering, die zodra mogelijk de vakorganisaties van alle wijzigingen op de hoogte brengt.
- g) Gedurende een zekere, in functie van het aantal dienstjaren bepaalde periode, zal, wanneer de arbeider werkloos is, een wekelijkse uitkering van 400 F. worden betaald, en dit volgens onderstaande tabel:

	Duur v/d bespreking	Wettelijke vooropzeg	Duur van de periode waarin 400 F per week wordt betaald
minder dan 1 jaar dienst	-	14 dagen	-
van 1 tot 5 jaar dienst	3 maanden	14 dagen	3 maanden
van 5 tot 10 jaar dienst	3 maanden	14 dagen	6 maanden
van 10 tot 15 jaar dienst	3 maanden	28 dagen	12 maanden
van 15 tot 20 jaar dienst	3 maanden	28 dagen	18 maanden
meer dan 20 jaar dienst	3 maanden	56 dagen	24 maanden

h) De arbeiders tussen 60 en 65 jaar kunnen, met hun instemming, op vervroegd pensioen gesteld worden.

Het is wel te verstaan dat de bepalingen van dit laatste akkoord toegepast zullen worden wanneer de bij het akkoord van 3 september 1960 voorziene mogelijkheden zullen zijn aangewend, en in zover deze bepalingen niet in tegenspraak zijn met akkoord van 3 september 1960 (par. A).

§2 - Werk aan derden

Zekere werken, die steeds in de onderneming werden verricht, uitgeven aan derden of door andere ondernemingen in het bedrijf zelf doen uitvoeren, waardoor er een teveel aan personeel ontstaat, hetgeen tot afdankingen zou aanleiding geven, is niet al het mogelijke doen om geen personeel te ontslaan.

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

I. DÉNOMINATION, SIÈGE, OBJET, DURÉE

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

Le Fonds a pour objet :

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

Article 4

Le Fonds est constitué pour une durée indéterminée.

II. ADMINISTRATION

Article 5

Le Fonds est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.

Le conseil d'administration est composé de 10 membres, soit 5 représentants des travailleurs et 5 représentants des employeurs désignés par la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et par la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit.

Article 6

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

Article 7

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président.

Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.

Lorsque cinq administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance au plus tard dans les dix jours qui suivent la réception de la demande.

Les convocations portent l'ordre du jour.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation de travailleurs et d'au moins la moitié des membres de la délégation patronale. Un membre absent peut mandater un (1) autre membre, et est alors considéré comme présent.

Les comptes-rendus des séances du conseil seront consignés dans le registre des procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.

Les membres du conseil recevront une copie des délibérations au plus tard pour la séance suivante.

Les copies ou extraits des procès-verbaux qui doivent être déposées au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d'administration et par deux administrateurs dont un représentant les travailleurs, l'autre représentant les employeurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Article 8

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds et pour la réalisation de son objet.

Le Conseil d'Administration du FSE gère les revenus dans le cadre du soutien aux projets internationaux et nationaux dans le Pétrole et dédie cet argent à des projets d'ONG concernant l'énergie.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds sur la poursuite et à la diligence du président et du vice-président.

Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Article 9

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le Fonds sera valablement représenté à l'égard des tiers par les signatures conjointes de trois administrateurs (deux

représentants des travailleurs, un représentant des employeurs) sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Article 10

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

III. FINANCEMENT

Article 11

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

Article 12

L'Office national de sécurité sociale est chargé de la perception des cotisations. :

- pour 2016: 0,40 % de la masse salariale, par trimestre.
- pour 2017 et les années suivantes: 0,20 % de la masse salariale, par trimestre.

L'Office national de sécurité sociale versera chaque trimestre les cotisations perçues par lui sur le compte financier ouvert auprès de FORTIS BANQUE, numéro 001-1950434-34.

Les montants doivent être inscrit au crédit de ce compte en banque au plus tard le dernier jour du mois suivant le trimestre.

IV. BÉNÉFICIAIRES

Article 13

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

Article 13 bis

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

V. COMPTES

Article 14

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

VI. DISSOLUTION, LIQUIDATION

Article 18

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

Article 19

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

Article 20

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

Article 21

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2015.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

2.5 Statut des délégations syndicales

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

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

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

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Par personnel ouvrier syndiqué on entend le personnel affilié à une des organisations signataires du présent accord.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les associations professionnelles ouvrières veilleront à ce que les délégués syndicaux du personnel :

- a) fassent montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- b) évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements intérieurs de l'entreprise et des conventions collectives.

II. RÔLE DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

Cette délégation a droit d'audience auprès de l'employeur, à l'occasion de tout litige concernant:

- a) les atteintes aux principes fondamentaux rappelés dans le préambule de l'Accord National précité ;
- b) l'application de la législation sociale des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de travail ;
- c) l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaires et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

III. MODE DE DÉSIGNATION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Article 10

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

Les associations professionnelles ouvrières parties à la présente convention se mettront d'accord entre elles pour faire élire, par leurs membres, les délégués syndicaux effectifs et suppléants, ainsi qu'éventuellement le délégué effectif des ouvriers âgés de moins de 21 ans, de même que dans certains cas le délégué suppléant de ces jeunes ouvriers.

Si elles ne réalisent pas cet accord, elles auront recours à l'intervention conciliatrice du Président de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

L'employeur pourra s'opposer pour des motifs sérieux à la candidature d'un délégué. Dans cette éventualité, l'employeur fera connaître aux associations professionnelles ouvrières syndicales en cause ses motifs d'opposition, dans les trois jours ouvrables.

Dans ce but, les listes des délégués syndicaux à élire, y compris éventuellement le délégué des ouvriers âgés de moins de 21 ans, et le délégué suppléant de ces jeunes ouvriers, seront communiquées au préalable à l'employeur.

En cas de désaccord entre les parties, la question sera soumise à l'arbitrage du Président de la Commission Paritaire Nationale, qui la tranchera après avoir entendu l'employeur, le délégué permanent de l'association professionnelle ouvrière syndicale intéressée, éventuellement à la demande de ce dernier, le délégué de l'association professionnelle ouvrière dans l'usine et également intéressé.

IV. COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES ET DURÉE DU MANDAT

Article 11

Le nombre de délégués est fixé comme suit:

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

et un délégué en plus par 250 ouvriers ou tranches de 250 ouvriers ou ouvrières supplémentaires.

La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. En cas d'absence du délégué effectif, il sera remplacé par le délégué suppléant. Dès que la nécessité s'en fait sentir, il peut être ajouté un délégué pour les mineurs d'âge.

Il est convenu que la durée du mandat du délégué est de deux années. La délégation syndicale sera renouvelable, au complet, toutes les deux années.

Les membres sortants sont rééligibles.

Le mandat du délégué cesse :

- 1) en cas de révocation par l'association professionnelle ouvrière syndicale, dont il fait partie ;
- 2) au terme échu de son mandat ;
- 3) par démission ;
- 4) à la cessation du travail dans l'entreprise ;
- 5) par le passage de la catégorie "ouvrier" à la catégorie "employé" ;

- 6) du fait d'un déplacement d'un secteur dans un autre (des exceptions sont admises) ;
- 7) en cas de décès.

Article 12

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

V. REMPLACEMENT DES DÉLÉGUÉS

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

Article 13

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

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

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

Article 14

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

Article 15

En cas de renvoi immédiat d'un délégué syndical (art. 20 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat du travail), la délégation syndicale en sera avisée d'urgence.

Tout en reconnaissant le droit de l'employeur de procéder à des licenciements par suite de manque de travail, aucun licenciement d'un membre effectif ou suppléant de la délégation syndicale, pendant l'exercice de son mandat, ne pourra s'effectuer, sans que la procédure suivante ait été préalablement pratiquée :

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

- 4) En cas d'impossibilité d'arriver à une décision, le cas sera tranché par le Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Industrie du Pétrole.

Article 16

La délégation syndicale est reçue par l'employeur suivant les nécessités.

La délégation syndicale, comme telle, se réunira suivant le besoin dans la mesure compatible avec les exigences du service.

Au cas où une entreprise constaterait un problème en rapport avec l'activité de la délégation syndicale, celui-ci peut, le cas échéant, être signalé à la direction syndicale.

Il est recommandé de fixer à l'échelon de l'entreprise, le temps dont peuvent disposer les délégations syndicales pour se réunir et accomplir leur tâche de délégué syndical (CR/CPN 30/1/59 - d'application à partir du 1/1/59).

Les délégués syndicaux pourront s'adresser au personnel pendant les heures de repas, après information préalable de l'employeur (CPN 5/4/1965).

La Commission Paritaire Nationale peut juger nécessaire la présence, à une de ses réunions, d'un ou de deux membres de la délégation syndicale à l'échelon entreprise.

Le temps consacré à toutes les réunions susdites est considéré comme prestation de travail ordinaire et rémunéré comme telle, sauf pour les heures du repas (CPN 5/4/1965).

Article 17

Les réunions des délégués entre eux ou avec les employeurs auront lieu dans un local mis à leur disposition par le chef de l'entreprise.

A moins d'accord préalable avec l'employeur, les réunions collectives organisées par les délégués syndicaux avec tout ou partie du personnel, doivent avoir lieu en dehors de l'entreprise.

Article 18

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués pourront faire appel à un représentant permanent de leur association professionnelle ouvrière syndicale, pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'établissement, dans un local choisi d'un commun accord. Dans cette éventualité, l'employeur se fera assister d'un représentant permanent de l'association professionnelle patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis à l'instance compétente de la Commission Paritaire Nationale.

VI. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 19

La présente convention prend cours le 18 juin 2007 ; elle est conclue pour une durée indéterminée ; elle est dénonçable par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de six mois.

L'organisation professionnelle qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire, dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 20

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

VII. PROTECTION

Article 21

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

2.6 Prestations d'intérêt public en temps de paix

3 janvier 1973 - AR déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, pour le secteur pétrolier (MB 6 janvier 1973).

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, notamment l'article 2 bis inséré par la loi du 18 juin 1963 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971 ;

Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 18 décembre 1972 ;

Vu la loi du 23 décembre 1946, portant création d'un Conseil d'Etat, notamment l'article 2, alinéa 2 ;

Vu l'urgence ;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1

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

- 1) Le déchargement des produits pétroliers dans les ports ex-navires de mer et ce uniquement pour les navires ayant quitté leur port de chargement avant le début de la cessation du travail et ayant comme destination normale un des ports de mer du pays.

De plus, le déchargement desdits navires ne peut s'opérer que dans les tanks des installations pétrolières portuaires à l'exclusion de tout chargement dans les allèges, wagons-citernes ou camions-citernes ;

- 2) Le maintien dans les raffineries d'une production réduite, rendue nécessaire pour éviter des avaries de matériel ou des pertes de matières ou de produits et pour maintenir les stocks de sécurité à leur niveau obligatoire.

Dans la mesure où un arrêt complet d'une raffinerie, à considérer comme relevant d'une industrie à activité continue, risque d'entraîner des avaries de matériel ou une perte de matières premières ou de produits, et uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter ces avaries de matériel ou cette perte de matières ou de produits, certaines mesures de sauvegarde devraient être prises, qui pourraient même impliquer le maintien dans les raffineries d'une production réduite ;

- 3) Le service de garde et d'incendie dans les installations pétrolières et dépôts ;
- 4) La distribution des produits pétroliers (carburants-combustibles liquides ou gazeux) nécessaires au maintien d'activités d'intérêt vital, telles que :

- a) hôpitaux, cliniques, couveuses artificielles pour enfants, maternités, sanatoriums, préventoriums, établissements pour malades mentaux, crèches, pouponnières, hospices de vieillards et les blanchisseries de ces institutions ;
- b) boulangeries, levureries, meuneries, beurreries, laiteries, fabriques et raffineries de sucre, margarineries, huileries, les activités agricoles et horticoles sujettes à des sources de chaleur artificielle (serres, élevage de poussins, etc.) et entreprises fabriquant des bouchons-couronnes destinés à capsuler les bouteilles de lait et les bouteilles d'eau gazeuse ;
- c) les installations frigorifiques ;
- d) les entreprises en ce qui concerne les mesures conservatoires pour éviter la dégradation du matériel industriel ou la perte de matières ou de produits ;
- e) abattoirs et clos d'équarrissage ;
- f) laboratoires de fabrication de sérums et de vaccins ; usines pharmaceutiques ; entreprises de l'industrie du médicament y compris la fabrication du gaz à usage médical (oxygène, gaz anesthésiques), la fabrication de pellicules sensibilisées pour rayons de Röntgen (rayons X), articles en caoutchouc et en matière plastique pour chirurgie, médecine et hygiène, la fabrication de pansements ;
- g) institutions publiques : services de distribution d'eau, de gaz, d'électricité, services d'évacuation des immondices, installations portuaires, navigation intérieure, police, pêche maritime, télégraphes et téléphones pour autant qu'il s'agisse du fonctionnement des services techniques ; transport en commun, par chemins de fer ;
- h) le transport et la distribution de marchandises périssables telles que des produits alimentaires (beurre, lait, fromage, légumes, fruits, viande, poisson, etc.) ; les véhicules automobiles utilisés par les sociétés de distribution d'énergie électrique et de gaz, et pour autant qu'il s'agisse d'assurer des besoins prioritaires ;
- i) le transport des malades et des blessés, le service d'incendie, les voitures des médecins ou des personnes exerçant des fonctions paramédicales (par exemple : infirmières, kinésithérapeutes, bandagistes, orthopédistes) utilisées exclusivement dans l'exercice de leur profession ; le transport de produits pharmaceutiques ;
- j) centrales électriques et usines à gaz dans la mesure où leur activité est nécessaire pour assurer les besoins prioritaires tels qu'ils sont définis par les arrêtés du Régent du 29 janvier 1949 réglementant la production, la distribution et la consommation de l'énergie électrique en cas de pénurie de puissance et/ou d'énergie électrique par suite de conflit social et réglementant en cas de pénurie par suite de conflit social, la production, la distribution et la consommation du gaz.

Article 2

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

En cas de désaccord, la question sera soumise à un comité régional présidé par le gouverneur de province et composé paritairement de membres représentant les organisations de travailleurs et de membres

représentant les organisations d'employeurs délégués par la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 3

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

Article 4

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

Donné à Bruxelles, le 3 janvier 1973.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. MAJOR

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

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, notamment l'article 2 bis inséré par la loi du 10 juin 1963 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971 ;

Vu l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix pour le secteur pétrolier ;

Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 1er avril 1974 ;

Vu les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, notamment l'article 3, alinéa 1er ;

Vu l'urgence ;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1

L'article 1er de l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix pour le secteur pétrolier, est complété comme suit :

"5 L'approvisionnement du Grand-Duché de Luxembourg en produits pétroliers nécessaires pour le maintien dans ce pays des besoins vitaux comme prévus aux points 1 à 4 inclus de cet article."

Article 2

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

Article 3

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

Donné à Bruxelles, le 20 juin 1975.

BAUDOUIN

Par Le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE

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

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

I. SIÈGE ET COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 1

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

Article 2

Le conseil d'entreprise est composé :

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

Le conseil comporte en outre :

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

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

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

II. MISSION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 3

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

- a) De donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.
- b) De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :
 - 1) au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatives à la vie de l'entreprise ;
 - 2) périodiquement, et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

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

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

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

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

- c) De donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil Central de l'Economie.
- d) D'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise, et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.
Il est entendu que les conseils d'entreprise sont qualifiés pour demander, en toute circonstance, un rapport sur les activités des comités de sécurité et d'hygiène.
- e) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs.
- f) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle.
- g) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel.
- h) De gérer toutes les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs.
- i) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par ce il faut entendre entre autres, les communications prévues au littéra b. du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges.
- j) De remplir selon les modalités et conditions déterminées par l'arrêté du Régent organique des conseils d'entreprise, du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité et d'hygiène.

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

Article 4

Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article premier.

Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 5

Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement le de chaque mois à heures.

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

Article 6

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

Article 7

La convocation, adressée individuellement à chaque membre du conseil, sous pli fermé portant la mention "personnelle" contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit leur parvenir avec les documents relatifs à l'ordre du jour, six jours au moins avant la réunion. Elle indique éventuellement par qui la réunion a été demandée, et par qui les points à discuter ont été mis à l'ordre du jour.

Le projet du procès-verbal de la séance précédente est communiqué sous forme d'annexe à la convocation aux membres effectifs du conseil d'entreprise, et ce, à titre personnel.

Une copie conforme de la convocation, signée par le président et le secrétaire, est affichée dans l'entreprise à partir de la date de l'envoi de la convocation jusqu'à celle de la réunion..

Article 8

L'ordre du jour est rédigé par le président et le secrétaire au plus tard six jours avant la séance.

Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président, ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil huit jours au moins avant la séance ; ces demandes doivent être justifiées et accompagnées éventuellement des documents y relatifs.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé, huit jours au moins avant la séance, soit par le Conseil Central de l'Economie, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par la Commission Paritaire dont relève l'entreprise.

L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise.

L'inscription d'un point à l'ordre du jour d'une séance ne préjuge en rien de sa prise en considération par le conseil d'entreprise aux fins de discussion, la question de compétence étant soulevée d'office avant tout débat sur le fond.

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

Article 9

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

IV. DE LA PRÉSIDENTE ET DU SECRÉTARIAT

Article 10

Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il est tenu de se faire remplacer par son délégué à la présidence, qu'il désigne à la première réunion du conseil d'entreprise ; ce dernier est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le chef d'entreprise.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil, y maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise, annonce les décisions intervenues ou les avis exprimés.

Les points qui par manque de temps n'ont pas pu être discutés à la dernière réunion, seront traités par priorité, sauf décision contraire du conseil. Les autres points inscrits à l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le conseil seul peut rayer un ou plusieurs points inscrits à l'ordre du jour ou modifier le classement de ceux-ci.

Article 11

Le président veille à ce que les débats se déroulent dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables d'une imputation ou d'une allusion personnelle offensante.

Article 12

Le secrétaire est élu par et parmi les membres de la délégation du personnel.

Il est nommé par le conseil, lors de la première réunion.

La même procédure est suivie pour le secrétaire-adjoint qui, en cas d'absence, remplace le secrétaire.

Article 13

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

En cas d'absence du secrétaire, le secrétaire-adjoint en remplit les fonctions.

Article 14

Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours matériel indispensable à l'accomplissement de sa mission.

Les personnes qui ont été désignées pour assister le secrétaire dans l'accomplissement de sa mission, le font sous sa responsabilité.

Article 15

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

Article 16

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

V. DU PROCÈS-VERBAL

Article 17

Le projet du procès-verbal est signé par le président et le secrétaire. Il est mis à la disposition des membres du conseil au moins six jours avant la séance où il doit être approuvé.

Le projet du procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement ; toutefois, si des modifications proposées par des membres sont admises par le conseil, celles-ci sont immédiatement actées au procès-verbal de la séance précédente.

Le chef d'entreprise veillera à ce que les rapports et documents soient établis dans la langue de la région. Ils seront traduits si un ou plusieurs membres effectifs de la délégation du personnel au sein du conseil en formulent la demande.

Article 18

Le procès-verbal comprend également :

- le nom des membres présents, absents ou excusés ;
- les propositions faites au conseil ;
- un résumé fidèle des débats ;
- les décisions prises par le conseil.

Article 19

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

VI. DE LA MANIÈRE DE PRENDRE LES DÉCISIONS

Article 20

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

VII. DES ARCHIVES

Article 21

Toutes les archives sont conservées au local visé à l'article 4, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef. Elles restent à la disposition des membres qui peuvent les consulter aux jours et heures fixés par le conseil.

Le secrétaire est responsable de la conservation des archives pendant leur consultation.

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

Article 22

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

Article 23

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

IX. DU RAPPORT D'ACTIVITÉ

Article 24

Dans le courant du premier trimestre de l'année, le Conseil d'entreprise établit un rapport sur son activité de l'année précédente.

Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil.

X. DE L'INFORMATION DU PERSONNEL

Article 25

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

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

Article 26

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

XI. DES PRESTATIONS DES DÉLÉGUÉS

Article 27

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

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

XII. MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT

Article 28

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

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

Article 29

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

XIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 30

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

Article 31

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

Article 32

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

ANNEXE : COMPOSITION DU CONSEIL

Président : M.....nom, prénoms, profession,
demeurant à rue n°

Vice-Président : idem

Secrétaire : idem

Secrétaire-adjoint : idem

Délégation patronale :

Effectifs : idem

Suppléants : idem

Délégation du personnel :

Effectifs : idem

Suppléants : idem

2.8 Personnel navigant (batellerie et bunkering)

I. PRIME D'ANCIENNETÉ ET DE FIN D'ANNÉE

Article 1

Le personnel navigant des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire nationale de l'industrie et du commerce du pétrole a également droit à la prime d'ancienneté et à la prime de fin d'année, pourvu qu'il satisfasse aux conditions imposées aux ouvriers visés à l'article 1er.

II. SALAIRES

Article 2

Les salaires du personnel navigant sont liés à l'indice des prix à la consommation comme il est prévu aux articles 51 et 52 et fixés comme suit :

1) Batelier

Article 3

Le salaire du batelier est fixé par mois et est basé sur le salaire horaire de l'ouvrier surqualifié.

En outre, la prime suivante lui est octroyée pour l'entretien et le bon rendement :

300 F. sur les allèges motorisées

200 F. sur les allèges à la traîne.

Ces primes ne sont pas liées à l'indice des prix à la consommation.

2) Premier aide

Article 4

Le salaire du premier aide est fixé par mois et est basé sur le salaire horaire du manœuvre spécialisé B.

Après trois ans de qualification comme premier aide, il obtient un salaire mensuel basé sur le salaire horaire de l'ouvrier qualifié ^{2ème} catégorie.

3) Deuxième aide

Article 5

Le salaire du deuxième aide est fixé par mois et est basé sur le salaire horaire du manœuvre.

Après un an de présence à bord, il obtient un salaire mensuel basé sur le salaire horaire du manoeuvre spécialisé A.

Article 6

Pour le personnel navigant précité, le calcul du salaire mensuel s'effectue de la même manière que pour le personnel à terre.

Article 7

Au personnel navigant, en service au 1er octobre 1975, il est octroyé pour chaque mois travaillé en entier, compte tenu du nombre de jours travaillés, une prime forfaitaire invariable de 35 fois le salaire horaire correspondant à la qualification professionnelle de l'intéressé au 1^{er} octobre 1975.

Ladite prime n'est donc pas liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation ni à d'éventuelles augmentations conventionnelles de programmation, que celles-ci soient exprimées sous forme de pourcentage ou en valeur absolue.

Sont assimilées à des jours travaillés, les journées de compensation pour heures supplémentaires fournies et les jours de petit chômage.

Les journées d'absence (maladie, accident de travail, vacances) donnent lieu à une déduction de 1/22^{ème} de la prime mensuelle, par jour non travaillé.

Ladite prime reste soumise aux cotisations O.N.S.S. et au précompte professionnel.

Article 8

En cas de transfert définitif du personnel navigant vers des fonctions à terre, le règlement de 11 fois la prime forfaitaire est appliqué par analogie et dans les mêmes conditions que pour la mutation du travail en "shift" au travail de jour.

Service de garde à bord les dimanches et jours fériés

III. SERVICE DE GARDE À BORD LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Article 9

Pour les services de garde à bord les dimanches et jours fériés, il est accordé à l'intéressé une indemnité égale à 1/26 de son salaire mensuel.

Indemnité de déplacement lors des relèves

IV INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT LORS DES RELÈVES

Article 10

Une indemnité égale à maximum une heure de salaire horaire indexé est octroyée au personnel navigant qui doit se déplacer pour la relève à bord de son allège, lorsque ce bateau ne se trouve pas dans son port d'attache.

Cette disposition ne s'applique pas aux allèges de bunkering.

V. SALAIRE 'HOMME MANQUANT'

Article 11

Lorsqu'un membre de l'équipage manque à bord, son salaire complet est partagé entre les membres présents de l'équipage.

Le membre manquant de l'équipage doit faire partie de l'équipage habituel. Il n'est pas tenu compte de l'absence d'un membre de l'équipage temporairement supplémentaire ou d'un membre en surnombre à l'équipage habituel.

Remplacement d'un membre de l'équipage

VI. REMPLACEMENT D'UN MEMBRE DE L'ÉQUIPAGE

Article 12

Lorsqu'un membre de l'équipage doit être remplacé, le remplaçant reçoit le même salaire que celui prévu pour le membre remplacé.

Indemnité pour l'utilisation du radar

VII. INDEMNITÉ POUR L'UTILISATION DU RADAR

Article 13

Une prime mensuelle de 300 F. est accordée au membre du personnel navigant répondant aux conditions suivantes :

- avoir réussi l'examen portant sur les connaissances de l'utilisation du radar, examen organisé par le Ministère des Communications, service du pilotage d'Anvers ;
- et utiliser effectivement le radar à bord de l'allège.

Cette prime n'est pas liée à l'indice des prix à la consommation..

VIII. DURÉE DU TRAVAIL DANS LA BATELLERIE

Article 14

Le présent chapitre s'applique :

- 1) aux ouvriers affectuant des travaux de transport par eau occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole;
- 2) aux employeurs qui occupent les ouvriers visés au 1.

Article 15

Pour le calcul de la durée du travail autorisé, n'est pas considéré comme temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur :

- 1) en ce qui concerne les ouvriers dont le travail est organisé par équipes successives: maximum douze heures en moyenne par semaine et à partir du 1er octobre 1975, quatorze heures en moyenne par semaine, calculée par période de trois semaines;
- 2) en ce qui concerne les ouvriers dont le travail n'est organisé par équipes successives: douze heures par semaine en ce compris l'intervalle de repos destiné aux repas;
- 3) le temps pendant lequel l'ouvrier reste à bord, mais n'effectue aucun travail, même si la présence à bord est obligatoire pour les membres d'équipage ou pour l'un d'eux, en vertu des règlements de navigation.

Article 16

Lorsque le régime de travail est organisé autrement que par équipes successives, la durée du travail peut dépasser les limites fixées à l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, de six cents heures par an.

Article 17

L'application de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est étendue:

- a) en ce qui concerne les ouvriers dont le travail est organisé par équipes successives: aux heures visées au 1. de l'article 2 du chapitre 1 (dispositions réglementaires) de l'arrêté royal rendant obligatoire la présente convention collective de travail, étant entendu que le sursalaire légal s'applique aux dépassements de la moyenne de quarante et une heures, calculées sur le nombre de semaines que comporte chaque régime de travaux en équipes successives; la moyenne précitée est fixée à quarante heures à partir du 1er octobre 1975;
- b) en ce qui concerne les ouvriers dont le travail n'est pas organisé par équipes successives: à l'heure par jour d'intervalle de repos destiné au repas.

Article 18

Les ouvriers occupés à des travaux de surveillance sont rémunérés forfaitairement à raison d'un cinquante-deuxième de la rémunération mensuelle lorsque l'occupation a lieu le samedi, et d'un vingt-sixième de la rémunération mensuelle, lorsque l'occupation a lieu le dimanche.

Article 19 - Repos dominical – Batellerie

Le repos compensatoire auquel ont droit les ouvriers occupés au travail le dimanche en application de l'article 12, §1^{er}, 1., de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est octroyé au cours des deux mois qui suivent ce dimanche.

