

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 25 januari 2022 inzake permanente welzijns-
monitoring*

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

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

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

Onder "CAO" wordt verstaan: de collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II GEZONDHEIDSTOEZICHT NA TEWERKSTELLING

Art. 2. §1. De laatste ex-werkgever neemt de nodige maatregelen opdat werknemers die bij dezelfde werkgever gedurende de 5 jaar voorafgaand aan het einde van hun loopbaan onderworpen zijn aan het verplichte periodiek gezondheidstoezicht voor risicofuncties in verband met activiteiten met fysische, chemische of biologische agentia, na het einde van hun loopbaan bij de werkgever kunnen blijven genieten van een toezicht op hun gezondheidstoestand bij de arbeidsgeneeskundige dienst.

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

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

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

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

*Convention collective de travail
du 25 janvier 2022 concernant le monitoring bien-être permanent*

CHAPITRE 1^{er}. CHAMP D'APPLICATION

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

Par "ouvriers" on entend : 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 SURVEILLANCE DE LA SANTÉ POSTOCCUPATION

Art. 2 §1. L'ex-employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui, au cours des cinq années précédant la fin de leur carrière chez cet employeur, ont fait l'objet d'une surveillance de santé périodique obligatoire pour les fonctions à risques liées à des activités impliquant des agents physiques, chimiques ou biologiques, puissent continuer à bénéficier d'une surveillance de leur état de santé par les services de médecine du travail après la fin de leur carrière chez l'employeur.

Cette surveillance est à la discrétion de l'ex-travailleur. L'ex travailleur a le droit de prendre un rendez-vous annuel avec les services de médecine du travail:

- En cas de RCC : pendant la durée du RCC et jusqu'à 5 ans après la pension
- En cas de pension : jusqu'à 5 ans après la pension
- Jusqu'à 5 ans après le licenciement en cas d'autres licenciements, à l'exception de licenciement pour motif grave.

Le travailleur est informé de cette possibilité lors de l'entretien de fin de carrière (voir ci-dessous).

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

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

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

§2. Een gesprek met de arbeidsgeneesheer wordt aangeboden bij vertrek uit de onderneming waarbij op vraag van de werknemer de huisarts betrokken kan worden om de actieve overdracht van het medisch dossier te bevorderen en waarbij uitleg wordt gegeven over het hierboven vermelde gezondheidstoezicht na de tewerkstelling.

§3. Bij overstap binnen de onderneming van een functie waarop verplicht periodiek gezondheidstoezicht waarvan hierboven sprake van toepassing is naar een functie waarop dit toezicht niet van toepassing is en op vraag van de betrokken werknemer wordt het gezondheidstoezicht verder toegepast en dit gedurende maximum 5 jaar.

Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever en die vanaf 1/1/2022 de onderneming verlaten of overstappen naar een functie zonder verplicht periodiek medisch toezicht.

HOOFDSTUK III GELDIGHEIDSDUUR

Art.3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

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

Cet examen sera identique à l'examen périodiques pendant la carrière.

Les frais relatifs à cet examen sont à charge de l'ex-employeur.

Le service de médecine du travail transmet les résultats de l'examen au médecin généraliste de l'ex travailleur (avec son accord) afin qu'ils soient inclus dans son dossier médical global.

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

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

CHAPITRE III DURÉE DE VALIDITÉ

Art.3. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2022.

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