



Paritair Comité



**ARBEIDERS
PETROLEUM**

Periode 2019-2020



Belgische Petroleum Federatie
De Algemene Centrale (ABW)
ACV BIE
Algemene centrale der liberale vakbonden van België



MIX
Papier van
verantwoorde herkomst
FSC® C013949

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de periode 2019-2020

INHOUDSTAFEL

DEEL 1

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN PETROLEUMSECTOR

2019-2020 - ARBEIDERS 6

1.1	Loon- en arbeidsvoorwaarden	7
	HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied	7
	HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie, vorming en educatief verlof.....	7
	HOOFDSTUK III. Arbeidsduur	10
	HOOFDSTUK IV. Lonen.....	12
	HOOFDSTUK V. Premies en toeslagen.....	14
	HOOFDSTUK VI. Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen	27
	HOOFDSTUK VII. Ziekte	28
	HOOFDSTUK VIII. Ziekte, arbeidsongevallen en zwangerschap	29
	HOOFDSTUK IX. Vakantie- en verlofregeling	30
	HOOFDSTUK X. Arbeidsovereenkomst in tijdelijk verband	30
	HOOFDSTUK XI. Premie aan gesyndiceerde arbeiders	31
	HOOFDSTUK XII. Opleiding risicogroepen.....	37
	HOOFDSTUK XIII. Tewerkstelling, arbeidsherverdelende en andere maatregelen.....	38
	HOOFDSTUK XIV. Innovatiepremie.....	39
	HOOFDSTUK XV. Strafrechtelijke aansprakelijkheidsverzekering.....	40
	HOOFDSTUK XVI. Ouderdomsuitkering voor werklieden.....	40
	HOOFDSTUK XVII. Reïntegratietraject	43
	HOOFDSTUK XVIII. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	43
1.2	Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.....	44
1.3	Opbouw van dienstanciënniteit.....	48
1.4	Klein verlet.....	49
1.5	Tijdskrediet	54
1.6	Harmonisatie van de statuten.....	58
1.7	Vervoerskosten	59
1.8	Verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust	63
1.9	Definitieve overgang van ploeg- naar dagwerk.....	65
1.10	Bijkomende vergoeding bij ontslag	67
1.11	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	70
1.12	Afwezigheid zonder motief	71
	I. Toepassingsgebied.....	71
	II. Afwezigheid zonder motief	71
	III. Geldigheidsduur.....	76

DEEL 2

COLLECTIEVE EN DIVERSE BEPALINGEN..... 77

2.1	Betreffende de bevoegdheid van het Paritair Comité	78
2.2	Huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de arbeiders uit de petroleumnijverheid en -handel.....	80
2.3	Bestaanszekerheid	87
2.4	Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleum sector.	94
2.5	Statuut van de syndicale afvaardiging.....	98
2.6	Prestaties in vredetijd.....	104
2.7	Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden.....	108
2.8	Varend personeel (binnenscheepvaart en bunkering)	116



DEEL 1

Collectieve
Arbeidsovereenkomsten
petroleumsector
2019-2020 - Arbeiders

1.1 Loon- en arbeidsvoorwaarden

CAO van 17 oktober 2019

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. BEROEPENCLASSIFICATIE, VORMING EN EDUCATIEF VERLOF

AFDELING 1. BEROEPENCLASSIFICATIE

Artikel 2

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

1) Geoeefende hulpwerklieden

De categorie "geoeefende hulpwerklieden" wordt onderverdeeld in:

a) Geoeefende hulpwerklieden A:

de werklieden die zich oefenden in een werk dat aan de exploitatie van petroleuminstallaties eigen is.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:

ii. de hulpmagaziniërs, overslagers, gewone begeleiders, werklieden tewerkgesteld aan het laden en lossen van verpakte goederen, wegers, tellers, gewone pompmannen (vullers), dragers (overbrengen van post en documenten), bevoorraders, wakers, evenals de werklieden tewerkgesteld aan de proef der dichtheid en de verzegeling der vaten.

b) Geoeefende hulpwerklieden B:

de geoeefende werklieden tewerkgesteld in de sector, te weten: aan de fabricage, de verzending, in de laboratoria en in de elektrische centrales.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:

de begeleiders-incasseerders, tankpeilers, mengers van petroleumproducten; de werklieden tewerkgesteld aan het ledigen en het vullen van vaten in petroleuminstellingen.

2) Geschoolde werklieden - 2^e categorie

De werklieden die een beroep kennen en onder toezicht werken van de meestergast of van de

geschoolde arbeider 1^{ste} categorie. Zij werken niet volgens plannen of modellen.

Tot deze categorie behoren eveneens de werklieden die een functie uitoefenen waarvoor geen enkele bijzondere vorming nodig is geweest en die na enkele maanden praktijk kan worden beoefend.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:

de volwassen helpers van de geschoolde werklieden der hogere categorieën, de ketel- en pipes-stillstokers, vorkheftruckbestuurders, kraanmannen, metselaars, schrijnwerkers en schilders (gewoon werk aan gebouwen en pistoolschilderen), de pompmannen in de menginstallaties, de werklieden tewerkgesteld in de productie en/of de raffinage, de laboranten, enz.

3. Tankwagen- of vrachtwagenchauffeur, locotractors en locopulsorbestuurders, autobestuurders.

4. Geschoolde werklieden - 1^{ste} categorie

De technisch geschoolde werklieden die een beroep hebben aangeleerd en het bewijs leveren het gedurende ten minste vijf jaar te hebben uitgeoefend (periode ingekort tot ten minste drie jaar voor degenen die cursussen van beroeps- of technische scholen hebben gevolgd).

Zij moeten individueel kunnen werken volgens plannen en modellen.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:

de bankwerkers, ketelstokers die zonder toezicht werken, elektriciens, takelaars ("riggers"), kraanmannen (auto en rups), isoleerders, eerste klasse metselaars, mecaniciens, mecaniciens van dieselmotoren, schrijnwerkers-timmerlieden, monteurs, geschoolde vliegveldwerklieden, schilders, brandweerlieden, pompmannen die zelf de mengelingen kunnen uitvoeren en bekwaam zijn zelf de berekeningen te maken welke die handelingen vereisen, pompmannen-mecaniciens, schavers-boorders, autogeënlassers, draaiers-turbine-wachters (elektrische centrale), buizenleggers, instrumentatietechnici, enz.

5. Meer dan geschoolde werklieden

De werklieden die hun vak grondig kennen en bij het uitoefenen van hun functies met een verantwoordelijkheid zijn belast.

Worden onder meer in deze categorie ingedeeld:

- a) de meer dan geschoolde bankwerkers voor instrumenten, zeer geschoolde lassers die speciale legeringen kunnen lassen en geslaagd zijn in de A.P.I.-testen, evenals alle andere categorieën van geschoolde werklieden met gelijkwaardige functies en verantwoordelijkheid;
- b) de werklieden die tenminste twee vakken uitoefenen waarvan sprake in de categorie "Geschoolde werklieden - 1^{ste} categorie", na te zijn geslaagd in de verschillende proeven vereist voor de geschoolde werklieden van 1^{ste} categorie.

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

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

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

Op haar verzoek, zal de syndicale delegatie iedere opheldering krijgen met betrekking tot de hiërarchie der

werkliedentaken, die in het bedrijf van kracht is.

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

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

AFDELING 2. VORMING

Artikel 3

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

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

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

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

Artikel 4

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

In uitvoering van artikel 12, 1° en 13 §1 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, n artikel 12, 1°, wordt voorzien op het ondernemingsniveau in een opleidingsinspanning van vier en een halve dag gemiddeld per jaar (berekend per voltijds equivalent).

Teneinde na een groeipad de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken, verbinden de sociale partners zich ertoe om het aantal dagen te verhogen. De sectorale organisaties bevelen alle werknemers aan om maximaal deel te nemen aan de geplande georganiseerde vormen binnen de werktijd.

AFDELING 3. EDUCATIEF VERLOF/VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Artikel 5

Bij toepassing van de artikelen 108 tot 144 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale

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

HOOFDSTUK III. ARBEIDSDUUR

Artikel 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§4 - Raffinage

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

De wegens toepassing van deze beslissing veroorzaakte verkorting van de arbeidsduur mag in geen geval

loonsvermindering ten gevolge hebben.

Artikel 7

Het werkliedenpersoneel, ander dan de werklieden bedoeld in artikel 4 van de beslissing van 12 maart 1959 van het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel betreffende de verkorting van de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 1959 (Belgisch Staatsblad van 10 juli 1959), kan op zaterdag worden tewerkgesteld aan sommige werken, op voorwaarde:

- 1) dat die tewerkstelling noodzakelijk is voor de goede gang van de onderneming;
- 2) dat in de mate van het mogelijke en per categorie van werklieden, een regeling wordt getroffen derwijze dat elk personeelslid beurtelings aan de uitvoering van deze werken deelneemt.

Artikel 8

Onverminderd de toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het geval bedoeld in artikel 7, mogen de prestaties van de werkmán, berekend over een periode van twee opeenvolgende weken, zesenzeventig uren niet te boven gaan.

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

Artikel 9 - Arbeidsduur in de distributie

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

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

Artikel 10 - Organisatie van de arbeid op de luchthavens

De organisatie van de arbeid op de luchthavens wordt op het vlak van de bedrijven onderzocht, zonder mogelijkheid van conflict (paritair comité 117 van 5 april 1965) zie eveneens:

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV. LONEN

AFDELING 1. BASISUURLONEN

Artikel 12

§1 - De geïndexeerde minima basisuurlonen zijn de volgende op 1 januari 2019:

Geoefende hulpwerklieden A	21,1134 EUR
Geoefende hulpwerklieden B	21,3956 EUR
Geschoolde werklieden 2e categorie	21,6980 EUR
Autobestuurders	22,4953 EUR
Geschoolde werklieden 1e categorie	22,4953 EUR
Geschoolde werklieden vliegveld	22,4953 EUR
Meer dan geschoolde werklieden	23,3416 EUR

De niet-geïndexeerde minima basisuurlonen (index = 100) zijn de volgende op 1 januari 2019.

Hulpwerklieden	19,9164 EUR
Geoefende hulpwerklieden A	20,1826 EUR
Geoefende hulpwerklieden B	20,4679 EUR
Geschoolde werklieden 2e categorie	21,2200 EUR
Autobestuurders	21,2200 EUR
Geschoolde werklieden 1e categorie	21,2200 EUR
Geschoolde werklieden vliegveld	22,0183 EUR

AFDELING 2. BIJZONDERE LONEN EN VERGOEDINGEN

A. Aanpassing van de lonen bij rangverlaging

Artikel 13

§1 - In geval van rangverlaging, hetzij door toedoen van de werkmán, hetzij ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval van deze laatste, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen die voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basisuurloon toegepast.

Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basisuurloon toegepast. Eventueel gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen die voor sommige werklieden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.

§2 - Bij rangverlaging op voorstel van de werkgever, wordt het basisuurloon gegarandeerd, alsmede de conventionele loonsverhogingen.

§3 - Bij rangverlaging van zwangere arbeidsters op risicoposten die omwille van hun zwangerschap hun risicopost moeten verlaten en tijdelijk een andere lagere functie uitvoeren, behouden deze arbeidsters hun volledig normale brutoloon.

B. Tijdelijke indeling in een hogere categorie

Artikel 14

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

C. Loon van de brigadiers

Artikel 15

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

D. Opmerkingen en startbaanovereenkomsten

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

AFDELING 3. VRIJWILLIGE DEELTIJDSE ARBEID**Artikel 21 - Vrijwillige deeltijdse arbeid**

Rekening gehouden met de organisatie van de dienst, mogelijkheid voor de werknemer om, op vrijwillige basis, een deeltijdse arbeid te vragen ten belope van 50 % tot 80 % van de normale arbeidsprestatie.

Met proportionele aanpassing van het loon, de looncomponenten en de arbeidsvoorwaarden.

Voor de toekenning van het petroleumpensioen volstaan 20 jaar fulltime dienstjaren.

Voorbeeld: 15 jaar fulltime + 10 jaar halftime = 20 jaar fulltime equivalent.

HOOFDSTUK V. PREMIES EN TOESLAGEN**AFDELING 1. PREMIE AAN DE WERKLIEDEN VAN DE RAFFINADERIJEN****Artikel 22**

Er wordt een geïndexeerde premie van 0,2708 EUR per uur (op 1 januari 2019; premie aan index 100 = 0,2554 EUR per uur) toegekend aan de werklieden van de technische bedrijfseenheden raffinaderijen van ruwe aardolie.

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

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

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

Artikel 23

Er wordt een geïndexeerde premie van 0,7030 EUR per uur (op 1 januari 2019; premie aan index 100 = 0,6631 EUR per uur) toegekend aan de geschoolde en hiermee gelijkgestelde werklieden van de raffinaderijen van ruwe aardolie, voor zover zij tot één van de volgende categorieën behoren:

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

Bij wijze van voorbeeld: volgende functies zijn uitgesloten:

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

De betwiste gevallen dienen tegensprekelijk te worden onderzocht op het vlak van de onderneming.

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

- de eindejaarspremie;
- de getrouwheidspremie;
- de ploegenpremies;
- de premies voor vuile werken;
- de "shut-down" premie;

- de premie voor de raffinaderijtechnicus;
- de anciënniteitverlofdagen;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

AFDELING 2. EINDEJAARSPREMIE

Artikel 24

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

Artikel 25

De werklieden die slechts een gedeelte van het jaar bij de firma werken, hetzij zij deze vrijwillig verlaten, hetzij worden ontslagen, ontvangen op het ogenblik dat zij het bedrijf verlaten een premie in verhouding tot het aantal maanden dienst gedurende dat jaar.

De werklieden die in de loop van het jaar worden aangeworven, hebben op het einde van dat jaar recht op zoveel maal 1/12e van de premie als zij maanden bij de firma hebben gewerkt.

De dagen van ziekte en arbeidsongeval worden beschouwd als werkelijk gewerkte dagen.

Nochtans, indien de werkman geen prestaties heeft verricht gedurende het kalenderjaar waarop de premie in kwestie betrekking heeft, heeft hij op deze premie geen recht.

AFDELING 3. GETROUWHEIDSPREMIE

Artikel 26

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

- na 1 jaar dienst: 20 u;
- na 2 jaren dienst: 31 u;
- na 3 jaren dienst: 42 u;
- na 4 jaren dienst: 53 u;
- na 5 jaren dienst: 66 u;
- na 6 jaren dienst: 75 u;
- na 7 jaren dienst: 84 u;
- na 8 jaren dienst: 93 u;
- na 9 jaren dienst: 102 u;
- na 10 jaren dienst: 112 u;
- na 11 jaren dienst: 121 u;
- na 12 jaren dienst: 130 u;
- na 13 jaren dienst: 139 u;
- na 14 jaren dienst: 148 u;
- na 15 jaren dienst: 158 u;

- na 16 jaren dienst: 163 u;
- na 17 jaren dienst: 168 u;
- na 18 jaren dienst: 173 u;
- na 19 jaren dienst: 178 u;
- na 20 jaren dienst: 184 u;
- na 21 jaren dienst: 185 u;
- na 22 jaren dienst: 186 u;
- na 23 jaren dienst: 187 u;
- na 24 jaren dienst: 188 u;
- na 25 jaren dienst: 189 u;
- na 26 jaren dienst: 190 u;
- na 27 jaren dienst: 191 u;
- na 28 jaren dienst: 192 u;
- na 29 jaren dienst: 193 u;
- na 30 jaren dienst: 194 u;
- na 31 jaren dienst: 195 u;
- na 32 jaren dienst: 196 u;
- na 33 jaren dienst: 197 u;
- na 34 jaren dienst: 198 u;
- na 35 jaren dienst: 199 u;

Artikel 27

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

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

Voor de berekening van de dienstjaren, wordt re-kening gehouden met het gerechtvaardigd werkver-zuim ingevolge oorlogsomstandigheden (mobilisatie, krijgsgévangenschap, opeising, dienstplicht, enz.).

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

Artikel 28

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

AFDELING 4. VERGOEDINGEN VOOR BEVUILLENDE WERKEN

Artikel 29

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

- a) normaal loon vermeerderd met 25 %. voor de uitvoering van volgende werken:
 - reinigen van ovens en verbindingleidingen van ovens naar fabricage-eenheden, voor zover het gaat om de binnenzijde van deze toestellen;
 - reinigen van ketels, ballons, drums en tanks, spoorwegwagens, vrachtwagens en lichters, voor zover het gaat om de inwendige reiniging en daarenboven de inhoud heeft bestaan uit zwarte producten, butaan en propaan;
 - wegnemen van de "sludge" in de oliescheiders;
 - herstellen van die toestellen en installaties, voor zover de herstelling vóór het reinigen werd uitgevoerd;
 - lossen van kolen;
 - reinigen van "bilgen" onder de machinekamers van de tanklichters;
 - reinigen van carters van scheepsdieselmotoren;
 - schilderen met teer onder kuipen en vergaarbakken;
 - plaatsen van stellingen in ketels en schoorstenen, voor zover deze werkzaamheden worden uitgevoerd vóór het reinigen van de ketels en schoorstenen, waarvan hierboven sprake;
 - herstellen van vergaarbakken en warmtewisselaars, voor zover de herstelling wordt uitgevoerd vóór het reinigen en deze apparaten voor zwarte producten werden gebruikt;
 - ontvetten en scheikundig reinigen van wagens en tankwagens als voorbereiding tot het schilderen met pistool;
 - herstellen en reinigen van diesel turbinemotoren, op voorwaarde dat:
 - 1) de herstelling vóór het reinigen geschiedt;
 - 2) de werklieden er moeten binnendringen om ze te reinigen;
 - reinigen van onderaardse vergaarbakken;
 - bepaalde bewerkingen van laden en mengen van "cut-back";
 - de werklieden belast met de vernietiging aan de verbrandingsoven van de resten die voortkomen van de "Leigracht" en van de installaties.
- b) Normaal loon vermeerderd met 25 tot 50 %. naargelang van de aard van het werk en de voorwaarden waarin het wordt uitgevoerd:
 - reinigen van de binnenzijde van de kolommen.
- c) Normaal loon vermeerderd met 50 %. voor:
 - reinigen en "sweeping" in de scheepshouders voor koude oliën (dierlijke en plantaardige oliën).
- d) Normaal loon vermeerderd met 100 %. voor:
 - reinigen en "sweeping" in de scheepshouders van met stoom behandelde oliën, zoals walvis-, palm-, talowolie, uit graan getrokken olie, enz.

Artikel 30

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

- a) normaal loon vermeerderd met 25 %. voor de uitvoering van volgende werken:
 - werk uitgevoerd ter gelegenheid van een algemene herziening ("shut-down"), onder andere, het demonteren en reinigen van leidingen voor zware oliën en scheikundige producten;
 - reinigen en wegnemen van kleppen, pompen, leidingen, rubberslangen, plooibare rubberen buizen, warmtewisselaars voor zover ze werden gebruikt voor zwarte producten;
 - schilderen met pistool van tankwagens en wagons;
 - reinigen met benzine van plateaus van kolommen na demonteren;
 - werken uitgevoerd aan de zuurinstallaties (onder andere looppompen), evenals onderhoudswerken aan de batterijen;
 - onderhouds- en herstellingswerken op grote hoogte;
 - werken aan elektrische hoogspanningsinstallaties;
 - behandelen van loodtetraethyl.
- b) Normaal loon verhoogd met 50 %. voor de volgende werken:
 - lassen, snijden met brander of vlamboog in gesloten ruimten zoals torens, tanks, ovens, vuurgangen, schoorstenen, tankwagens;
 - lassen en snijden met brander of vlamboog van gegalvaniseerde en koperen voorwerpen;
 - reinigen en uitboren van pijpen uit een reactor of "cat-cracker".

Artikel 31

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

AFDELING 5. SHIFTWERK

A. Werk in ploegen

Artikel 32

Onverminderd de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden voor al het werk verricht in ploegen, de volgende vergoedingen toegekend:

- 1) dagploegen: 9,5 %. voor alle werklieden in dagploegen
- 2) nachtploegen: 35,5 %. op het basisloon.

Artikel 33

Met "basisloon" wordt hier bedoeld: het loon vastgesteld in artikel 12, gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijs, verhoogd desgevallend voor de raffinage-werklieden, met de bij artikel 22 bedoelde premie.

Onder "dagploeg" dient te worden verstaan: een ploeg die werkt van 6 tot 14 uur of van 14 tot 22 uur.
Onder "nachtploeg" dient te worden verstaan: een ploeg die werkt tussen 22 en 6 uur.

Artikel 34

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

Artikel 35

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

B. Gelegenheidsshiftwerk

Artikel 36

. Het gelegenheidsshiftwerk geeft recht op een vergoeding gelijk aan:

- 19 % voor alle werklieden in dagploegen;
- 71 % van het basisloon voor het werk dat door de nachtploeg wordt verricht.

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

Artikel 37

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

Artikel 38

De werklieden mogen in geen enkel geval nadeel ondervinden door het feit dat zij gelegenheidsshiftwerk moeten verrichten.

Hieruit volgt dat de werklieden het normaal loon dat overeenstemt met het loon van hun voordien dagelijks gewerkte uren en, bovendien, de in artikel 36 voorziene premies, voor de werkelijk in gelegenheidsshift gewerkte uren, moeten ontvangen.

AFDELING 6. WERK OP ZATERDAG

Artikel 39

§1 - Het werkliedenpersoneel dat in toepassing van de bepalingen van artikel 6 op zaterdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op betaling van de werkelijk gepresteerde uren, met een minimum van drie uren, verhoogd met 50 % voor de eerste twee uren arbeid, en met 100 % voor de volgende uren arbeid, onverminderd, in voorkomend geval, de verschuldigde ploegenvergoedingen.
Deze bepaling geldt eveneens voor zaterdagwerk op het vliegveld.

§2 - Aan de in artikelen 32 en 36 voorziene vergoedingen worden voor continuwerk in ploegen op zaterdag volgende bijkomende vergoedingen toegevoegd:

- dagploegen: 22 % op het basisloon;
- nachtploegen: 50 % op het basisloon.

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

AFDELING 7. WERK OP ZONDAG

Artikel 40

§1 - Een verhoging van 100 % op het geïndexeerd basisloon wordt toegekend voor alle op zondag verrichte werken.

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

Deze bepalingen gelden eveneens voor de nachtwakers en portiers.

§2 - Deze verhoging van 100 % sluit de betaling van de shift bonus niet uit, noch van de premie van 7,5 %, voorzien in artikel 53, die moeten worden toegevoegd aan de verhoging met 100 %, voorzien in § 1, van dit artikel.

AFDELING 8. TABEL

Artikel 41 - Ploegpremies, distributie en raffinaderijen

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

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

§2 - Gelegenheidsshiftwerk

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

AFDELING 9. WETTELIJKE FEESTDAGEN

Artikel 42

Wanneer de arbeiders worden tewerkgesteld op een feestdag of op een dag die een feestdag, die met een zondag samenvalt, vervangt, hebben de arbeiders recht op het loon dat met hun prestaties overeenstemt, verhoogd met 100 %. Daarenboven hebben zij recht op een betaalde inhaalrustdag, die hun binnen de twee weken volgend op de feestdag, moet worden verleend.

Wanneer deze inhaalrusttijd, wegens overmacht, niet binnen de bij het vorig lid vastgestelde termijn kon worden verleend, moet de loonbijslag, voorzien in het eerste lid van dit artikel, op 200 % van het loon worden gebracht.

Artikel 43

Er worden aan de werknemers jaarlijks tien wettelijke feestdagen gewaarborgd.

AFDELING 10. OVERWERK

A. Normale tewerkstelling

Artikel 44 - Overuren

De arbeiders hebben recht op het bij de wet van 16 maart 1971 voorziene overloon wanneer de prestaties langer zijn dan hetzij:

- 1) de dagelijkse duur van 8 uren;
- 2) de wekelijkse duur van 40 uren;
- 3) het gemiddelde der 38 uren.

Wanneer het om arbeiders gaat die 's zaterdags worden tewerkgesteld op grond van artikel 7, is dit overloon verschuldigd wanneer de prestaties hetzij 8 uren per dag, hetzij 48 uren per week of 80 uren berekend over twee weken overschrijden.

Artikel 45

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

Artikel 46

Onverminderd de toepassing van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971) en van artikel 6, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werklieden, voor overwerk dat onmiddellijk na het einde van de dagtaak wordt verricht op elk van de eerste vijf dagen van de week, recht op een loonsverhoging van 100 %. vanaf het vijfde overuur per dag.

Het gepresteerde overwerk wordt "pro rata" betaald.

Evenwel wordt het gepresteerde overwerk van vijftien tot dertig minuten aangerekend voor een half uur en dat van meer dan dertig minuten voor één uur.

B. Tewerkstelling in shift

Artikel 47

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

C. Overwerk na terugroeping

Artikel 48

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

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

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

Artikel 49

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

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

D. Inhaalrust voor de gepresteerde overuren

Artikel 50

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

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

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

§2 - Overuren ingeval van overmacht in de raffinaderijen.

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

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

§3 - Overuren ingeval van normale “shut-downs” in de raffinaderijen

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

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

§4 - Overuren in de distributie

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

E. Betaling van de overuren en inhaalrust**Artikel 51**

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

b) Overuren: omzetting overuren-toeslag in inhaalrust.

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

In het kader van de rapportage van de gepresteerde uren, en tegen de achtergrond van de bekommernis rond werkdruk, wordt dit punt in de ondernemingsraad besproken aan de hand van het sectoraal standaard formulier.

Zowel dit orgaan als de syndicale delegatie zijn geijkte kanalen om met de werkgever de bekommernissen omtrent deze problematiek te bespreken en er gevolg aan te geven.

F. Toevallig overwerk**Artikel 52**

Ingeval van toevallig overwerk is de werkgever ertoe gehouden de werklieden voedsel te verstrekken.

G. Werken verricht door dagwerklieden vóór 7 uur en na 20 uur**Artikel 53**

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

AFDELING 11. VERGOEDING VAN DE WACHTUREN

Artikel 54

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

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

Artikel 55

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

Artikel 56

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

Artikel 57

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

AFDELING 13. BIJZONDERE GEVALLEN

Artikel 58

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

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

Artikel 59

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

AFDELING 14. WEDEROPROEPING ONDER DE WAPENS IN VREDESTIJD

Artikel 60

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

AFDELING 15. BEGRIIP “NORMAAL LOON”

Artikel 61 - Begrenzing van het begrip “normaal loon”:

1) Inbegrepen elementen:

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

- a) het geïndexeerd basisuurloon x 8 (of iedere andere vermenigvuldiger, die overeenstemt met de dagelijkse arbeidsduur in het arbeidsreglement voorzien, voor de dag waarop het feit, dat aanleiding geeft tot de handhaving van het normaal loon, zich voordoet);
- b) voor brigadiers, overloon van 10 %;
- c) bij regelmatige ploegenarbeid moet de regelmatige shiftpremie in het normaal loon begrepen voor:
 - het klein verlet;
 - het gewaarborgd week- en maandloon;
 - de wettelijke feestdagen.

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

2. Uitgesloten elementen:

Het begrip “normaal loon” omvat evenwel nooit:

- a) vergoedingen voor bevuilende werken;
- b) de vergoedingen voor chauffeurs;
- c) de premie van 7,5 % voor werken verricht vóór 7 u. of na 20 u.;
- d) de overuren;
- e) voordelen in natura (bijvoorbeeld maaltijden);
- f) de eindejaarspremie;
- g) de getrouwheidspremie.

Artikel 62 - Verworven rechten

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

Artikel 63 - Voorbeelden

De regelmatige shiftpremie dient gevoegd te worden bij het overloon van 100 %. voor werk op zondag, zodat de betaling voor deze werken op zondag 209,50 , 209,50 en 235,5 % . bedraagt.

- 1) Werk op zondag:
 - a) voor het zondagwerk zelf: 209,50 % / 235,5 % . inhaalrust: niet betaald;
 - b) zondag waarop de arbeider volgens het werkrooster normaal in ploegen zou hebben moeten werken, maar hierbij belemmerd werd door een oorzaak buiten zijn wil:
voor de niet-gepresteerde dag, betaling alsof hij gewerkt had: 209,50 % . / 235,5 % .;
- 2) Klein verlet en gewaarborgd weekloon: 109,50 % . / 135,5 % .
- 3) Wettelijke feestdagen:
 - a) Volgens het werkrooster voorziene, niet te presteren wettelijke feestdag, dit wil zeggen die tijdens de door het werkrooster van de ploegarbeiders bepaalde inhaalrustperiode valt: 109,50 % . / 135,5 % .
Om uit te maken welke toeslag (9,50 of 35,5 % .) van kracht is, gelden de volgende regels:
 - zo de inhaalrustperiode begrepen is tussen twee perioden van gelijke ploegenarbeid (dag of nacht), past men de loontoeslag, die voor deze perioden toegekend wordt, toe;
 - zo deze periode begrepen is tussen twee perioden van verschillende ploegenarbeid (dag en nacht, of nacht en dag), kent men de toeslag voorzien voor de afgaande ploeg toe.
 - b) Werk op de wettelijke feestdag:
 - voor het werk op de feestdag: 209,50 % . / 235,5 % .;
 - inhaalrust: 109,50 % . / 135,5 % .
 - c) Wettelijke feestdag waarop de arbeider volgens zijn werkrooster normaal zou hebben moeten werken, maar waarbij hij belemmerd werd door een oorzaak buiten zijn wil:
voor de niet-gepresteerde dag, betaling alsof hij gewerkt had: 209,50 % . / 235,5 % .; geen inhaalrust.

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

Artikel 64

De in artikel 12 vastgestelde basisuurlonen zijn gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde indexcijfer van de consumtieprijsen, om de maand vastgesteld door het Federaal Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 65

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

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

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

HOOFDSTUK VII. ZIEKTE**AFDELING 1. GEWAARBORGD MAANDLOON****Artikel 66**

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

Artikel 67

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

AFDELING 2. BIJSTANDSKASSEN**A. Algemeenheden****Artikel 68****§1**

- a) In iedere onderneming wordt een bijstandskas opgericht.
- b) De bijstandskas moet niet noodzakelijkerwijze rechtspersoonlijkheid bezitten.
- c) Het staat elke door een overeenkomst van onbepaalde duur aangeworven werkmán vrij aan te sluiten bij de in zijn onderneming opgerichte bijstandskas en, in voorkomend geval, zijn lidmaatschap op te zeggen.
- d) De inkomsten van de bijstandskas komen voort uit gelijke bijdragen van de werkgever en van de aangesloten werkmán. De bijdrage van de werkgever wordt vastgesteld op grond van het aantal aangesloten werklíeden.
- e) Het huishoudelijk reglement wordt in ieder bedrijf vastgesteld.

B. Doel

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

- a) een dagelijkse uitkering aan de zieke aangesloten werklieden; uitkering die een aanvulling is van deze van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- b) geldelijke tegemoetkomingen in de kosten voor geneesmiddelen, heelkundige bewerkingen en hospitalisatie, in de mate van de beschikbare financiële middelen.

C. Beheer

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

D. Financiering en voordelen

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

HOOFDSTUK VIII. ZIEKTE, ARBEIDSONGEVALLEN EN ZWANGERSCHAP

Artikel 69

§1 - Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij een arbeidsongeval, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 % van het normale brutoloon van de werknemer op het ogenblik van het arbeidsongeval. Bij herkwalificatie na aangifte door de werkgever van het arbeidsongeval wordt een loongarantie van 100% gewaarborgd tot op het moment van herkwalificatie door de arbeidsongevallenverzekeraar voor een maximale termijn van zes maanden.

Voor de gevallen van blijvende, gedeeltelijke of volledige invaliditeit, zal eveneens het niet-geplafonneerd loon als berekeningsbasis genomen worden.

§2 - Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij zwangerschap, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 % van het normale brutoloon van de werknemster op het ogenblik van haar zwangerschap.

§3 - In geval van deeltijdse tewerkstelling in het kader van een re-integratietraject zal de betrokken werknemer volgens zijn hernomen deeltijdse tewerkstelling recht hebben op een nieuwe periode van gewaarborgd loon ingeval van ziekte tijdens deze tewerkstelling, voor zover dit een andere ziekte is dan deze die oorspronkelijk heeft geleid tot de initiële afwezigheid. Dit wordt medisch geattesteerd.

HOOFDSTUK IX. VAKANTIE- EN VERLOFREGELING

Artikel 70

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

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

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

§2 - § 2. Onder "vakantiedagen" wordt verstaan "normale werkdagen", dat wil zeggen: de in het arbeidsreglement bepaalde werkdagen.

§3 - De anciënniteit is deze verworven op 31 december van het kalenderjaar, dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie wordt genomen.

§4 - Twee halve dagen verlof worden toegekend op Goede Vrijdag en de vooravond van Kerstmis.

De werknemers die in twee of drie ploegen werken op die data, behouden het recht op een inhaalrustdag waarvan de modaliteiten worden geregeld op het vlak van de onderneming.

Indien de vooravond van Kerstmis samenvalt met een zaterdag of een zondag, zal die halve vakantie-dag gegeven worden de vrijdagmiddag die 24 december voorafgaat.

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

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

HOOFDSTUK X. ARBEIDSOVEREENKOMST IN TIJDELIJK VERBAND

Artikel 71

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK XI. PREMIE AAN GESYNDICEERDE ARBEIDERS

AFDELING 1. ALGEMEENHEDEN

Artikel 72

In geval van goede uitvoering van de paritaire overeenkomsten afgesloten tussen de vakbondsorganisaties en werkgevers van de petroleumnijverheid en -handel, zal er door deze laatsten, op het einde van ieder jaar der beschouwde periode van sociale programmatie, een premie worden toegekend uitsluitend aan de rechthebbende gesyndiceerde arbeiders.

Men verstaat:

- a) onder "goede uitvoering der afgesloten paritaire overeenkomsten": het feit dat de vakbondsorganisaties zich tijdens deze periode onthouden van nieuwe eisen te stellen en geschillen uit te lokken, welke ook, van deze beide, hun aard en omvang weze;
- b) onder "gesyndiceerde arbeiders": de bij één der in de schoot van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel vertegenwoordigde vakbondsorganisaties aangesloten arbeiders.

AFDELING 2. RECHTHEBBENDEN

Artikel 73

Hebben recht op de premie:

- a) De sedert 1 januari van het jaar waarop de premie betrekking heeft gesyndiceerde arbeiders.
- b) De op brugpensioen gestelde gesyndiceerde arbeiders.
- c) De gesyndiceerde arbeiders die tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft met wettelijk pensioen of met brugrustpensioen gaan, hebben recht op de volledige premie.
- d) De weduwen van alle hierboven bedoelde gesyndiceerde arbeiders, die in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft zijn overleden, hebben recht op de voor het jaar van overlijden voorziene volledige premie, voor zover de arbeiders op 1 januari van het jaar van overlijden in dienst waren.
- e) De gesyndiceerde arbeiders, opgeroepen om hun legerplicht te vervullen, hebben recht op de premie, in zover deze arbeiders, als gesyndiceerden, hun bijdrage aan een vakvereniging blijven betalen; in geen geval mag deze betaling worden ingeroepen om die van andere premies in gelijkaardige

voorwaarden te verlangen.

- f) De zieke of door een ongeval getroffen gesyndiceerde arbeiders: de periode van deze arbeidsongeschiktheid wordt gelijkgesteld met werkelijke arbeid. Daarenboven zullen arbeiders, die gedurende het gehele jaar ziek zijn, de op dit jaar betrekking hebbende premie ontvangen, op voorwaarde dat deze arbeiders, als gesyndiceerden, hun bijdrage aan hun vakvereniging blijven betalen; in geen geval mag deze betaling worden ingeroepen om die van andere premies in gelijkaardige voorwaarden te verlangen.
- g) De gesyndiceerde arbeiders met een contract op proef aangeworven, die door een contract van onbepaalde duur gebonden zijn op het ogenblik van de controleprocedure over het lidmaatschap bij een vakorganisatie, en waarvan de arbeid in proefverband onmiddellijk aan hun aanwerving voor onbepaalde duur voorafgaat.
- h) De gesyndiceerde arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten hebben in de loop van het jaar volgend op datgene waarop de premie slaat, hebben hierop recht. Zij hebben er geen recht op, indien hun ontslag gegeven werd in het jaar waarop de premie slaat.
- i) De gesyndiceerde arbeiders die slechts deeltijds werken hebben recht op de helft van de premie, zo hun arbeid minder dan 4 uur per dag belooft, en op de gehele premie zo deze arbeid 4 uur of meer per dag belooft.
- j) De arbeiders met een contract voor bepaalde duur aangeworven (tijdelijke arbeiders) hebben recht op de premie, pro rata hun maandelijkse prestaties..

Onder voorbehoud van hetgeen hiervoor bepaald wordt betreffende de weduwen van gesyndiceerde arbeiders en betreffende op rust gestelde gesyndiceerde arbeiders, is het zo dat de gesyndiceerden die slechts een gedeelte van het jaar waarop de premie betrekking heeft gewerkt hebben, deze premie slechts zullen ontvangen pro rata temporis van hun arbeid tijdens het jaar.

Hetzelfde geldt voor de gesyndiceerde arbeiders, die in de loop van dat jaar bediende zijn geworden.

AFDELING 3. BETALING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

Artikel 74

Teneinde over de voor de uitkering van de premie aan gesyndiceerde arbeiders noodzakelijke fondsen te beschikken, wordt het in de schoot van de Belgische Petroleum Federatie opgericht Waarborgfonds gespijsd door een jaarlijkse werkgeversbijdrage.

Deze bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

Deze bijdrage wordt berekend naar rato van 145 EUR per al dan niet-gesyndiceerde arbeider, voorkomend op de loonlijst. Voor de arbeiders die slechts een deel van het jaar in dienst waren, zal de bijdrage pro rata temporis van het aantal maanden arbeid worden betaald, met dien verstande dat een begonnen maand in haar geheel verschuldigd is (12,08 EUR per maand).

Niettemin is de volledige bijdrage van 145 EUR verschuldigd voor de gevallen van oprustgestelde arbeiders of overleden gehuwde arbeiders, voor zover deze laatsten op 1 januari van het jaar van overlijden in dienst waren.

Voor de arbeiders met conventioneel brugpensioen bedraagt de bijdrage 135 EUR voor het dienstjaar tijdens hetwelk ze met brugpensioen worden gesteld; 113 EUR voor de erop volgende dienstjaren, en het laatste pro rata temporis (maandelijks pro rata: 9,40 EUR). Voor betalingen die betrekking hebben op periodes na 2019 worden de bedragen respectievelijk 145 (ipv 135 en 113) en 12,08 EUR (ipv 9,40).

Er wordt geen bijdrage betaald voor de arbeiders op proef, netzomin als voor de arbeiders die het bedrijf in de loop van het jaar waarop de premie slaat vrijwillig hebben verlaten, tenzij deze arbeiders aan de voorwaarden voldoen, zoals bedoeld onder artikel 84.

Op basis van de hierboven vermelde gegevens, storten de werkgevers hun bijdragen, vóór 1 maart volgend op het jaar waarop de premie betrekking heeft, op de bankrekening 210-0472509-74 van het "Waarborgfonds" dat beheerd wordt door de Belgische Petroleum Federatie.

Vóór 15 maart stort het Waarborgfonds de ontvangen bijdragen integraal op de bankrekening 430-0807001-49 van het "Sociaal Fonds van de Arbeiders der Petroleumnijverheid en -Handel VZW", Hoogstraat 26-28, te 1000 Brussel.

Het "Sociaal Fonds van de Arbeiders der Petroleumnijverheid en -Handel VZW" verdeelt de ontvangen bijdragen over de door het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel erkende vakbondsorganisaties, op basis van het aantal gesyndiceerden van het voorgaande dienstjaar.

Daarenboven wordt verwezen naar de rubriek 2 c) van het protocol van arbeidsvrede voor de arbeiders van de petroleumnijverheid en -handel van 20 januari 1987, geregistreerd onder het nummer 17164/CO/117.

AFDELING 4. BEDRAG VAN DE PREMIE

Artikel 75

Het bedrag van de premie belooft:

- voor de arbeiders in dienst: 145 EUR per gesyndiceerde rechthebbende arbeider (maandelijks pro rata: 12,08 EUR);
- voor de op conventioneel brugpensioen gestelde arbeiders: 145 EUR voor het jaar tijdens hetwelk zij met brugpensioen gaan;
- 113 EUR voor de volgende jaren en het laatste jaar pro rata temporis (maandelijks pro rata: 9,40 EUR). Voor betalingen die betrekking hebben op periodes na 2019 worden de bedragen respectievelijk 145 (ipv 113) en 12,08 EUR (ipv 9,40).

Daarenboven wordt verwezen naar de rubriek 2 c) van het protocol van arbeidsvrede voor de arbeiders van de petroleumnijverheid en -handel van 20 januari 1987, geregistreerd onder het nummer 17164/CO/117.

Artikel 76

De syndicale premie arbeiders wordt tijdens de duur van deze CAO automatisch aangepast naar het door de overheid bepaald plafond. De aanpassing wordt verrekend op 1 januari van het jaar volgend op de aanpassing (als voorbeeld: een verhoging in 2017 betekent dat de syndicale premie 2017 wordt aangepast in de verrekening van begin 2018).

AFDELING 5. UITKERINGSMODALITEITEN

Artikel 77

Iedere werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel stelt een samenvattende lijst op, per onderneming, van zijn arbeiderspersoneel.

De lijst bevat volgende gegevens:

- individuele pensioenrekeningnummer;
- naam, voornaam en volledig adres;
- in voorkomend geval: datum van indienst- of uitdiensttreding;
- het bedrag van de betaalde bijdrage per arbeider.

Van deze samenvattende lijsten worden twee exemplaren overgemaakt aan de Belgische Petroleum Federatie. Deze laatste maakt één exemplaar over aan het "Sociaal Fonds der Arbeiders van de Petroleumnijverheid en -Handel VZW".

Men verstaat onder: "arbeiderspersoneel", al de handarbeiders, die op de loonlijst van de maatschappij voorkomen of voorkwamen in de loop van het jaar waarop de premie betrekking heeft, met uitzondering evenwel van de op proef aangeworven arbeiders en hen die het bedrijf vrijwillig hebben verlaten.

Er zal met de hierboven vermelde uitzondering geen rekening worden gehouden voor:

- de op proef aangeworven arbeiders, indien deze op het ogenblik van de controleprocedure over het lidmaatschap bij de vakorganisatie, aangeworven zijn in het raam van een arbeidscontract voor onbepaalde duur, en indien deze aanwerving onmiddellijk op de proefperiode volgt. In dit geval zal het werk tijdens de proef verricht, gelijkgesteld worden met het werk in het raam van een arbeidscontract voor onbepaalde duur.
- de arbeiders die vrijwillig het bedrijf hebben verlaten, zo hun ontslag in het jaar volgend op dit waarop de premie slaat, gegeven werd.

Voor de bruggepensioneerden worden eveneens samenvattende lijsten opgemaakt. Er wordt dezelfde procedure gevolgd als voor de andere arbeiders.

Artikel 78

Door de ondernemingen worden op naam van elke arbeider vermeld op de samenvattende lijsten, kaarten van rechthebbende opgemaakt. Voor de bruggepensioneerden worden afzonderlijke kaarten van rechthebbende opgemaakt.

Vanaf 15 december en ten laatste op 15 januari daaropvolgend worden door de ondernemingen, de kaarten van rechthebbende, individueel aan de betrokkenen uitgereikt. In akkoord met de syndicale organisaties kunnen zijn te hunner beschikking worden gehouden bij de personeelsoverste of zijn vertegenwoordiger.

De kaarten van rechthebbende als bruggepensioneerde worden door de ondernemingen per post aan de belanghebbenden overgemaakt.

Op de achterzijde van de kaarten van rechthebbende worden voor de gesyndiceerden de instructies vermeld die op punt gesteld zijn door het sociaal Fonds in overleg met de Belgische Petroleum Federatie (zie model onder Afdeling 8. Bijlage).

Wanneer de ondernemingen een duplicaat uitreiken, moet dit op de kaart vermeld worden. De kaarten van rechthebbende worden door het Waarborgfonds aan de ondernemingen ter beschikking gesteld.

Artikel 79

De controle van het lidmaatschap gebeurt tussen 15 januari en 1 februari volgend op het dienstjaar. Ten laatste op 15 februari maken de gewestelijke secretarissen de kaarten van rechthebbende over aan de nationale vakbondsorganisaties.

Artikel 80

Met de betaling van de syndicale premies wordt gestart vanaf 1 april volgend op het dienstjaar. Na 1 april verricht iedere vakbondsorganisatie naar eigen goeddunken de betalingen tot 15 mei daaropvolgend. Indien er nog kaarten van rechthebbende na 15 mei op de nationale vakbondsorganisaties toekomen, worden deze kaarten uitbetaald met de premies van het volgend dienstjaar.

Artikel 81

De nationale vakbondsorganisaties rekenen de uitbetaalde premies af met het "Sociaal Fonds van de Arbeiders van de Petroleumnijverheid en -Handel VZW" ten laatste op 31 mei volgend op het dienstjaar.

De afrekening gebeurt per onderneming.

Het saldo van het ontvangen voorschot wordt ofwel door het sociaal fonds aangezuiverd of door de vakbondsorganisaties aan het sociaal fonds teruggestort naargelang dit saldo negatief of positief is.

Ten laatste op 15 juni volgend op het dienstjaar, rekent het Sociaal Fonds VZW, de uitbetaalde premies af met het Waarborgfonds.

Het saldo voortkomend van de niet-gesyndiceerde arbeiders verminderd met de administratievergoeding wordt door het Sociaal Fonds VZW aan het Waarborgfonds teruggestort. Het eventueel saldo voortkomend van de bruggepensioneerden wordt bijgehouden door het Sociaal Fonds VZW.

AFDELING 6. RESERVES WAARBORGFONDS

Artikel 82

Uiterlijk op 31 december deelt de Belgische Petroleum Federatie aan het Sociaal Fonds VZW de toestand van de reserves mede. Door het Waarborgfonds worden in gemeenschappelijk overleg met de vakbondsorganisaties, de reserves aangewend voor overeengekomen doeleinden.

AFDELING 7. CONTROLE OP DE BETALINGEN

Artikel 83

Deze controle kan in de zetel van het Sociaal Fonds VZW door een beëdigd boekhouder verricht worden. Jaarlijks verstrekt het sociaal fonds de globale gegevens over de graad van syndicalisatie en de verdeling naargelang de vakbonden aan de Belgische Petroleum Federatie.

AFDELING 8. BIJLAGE

Sociaal Fonds van de Arbeiders van de Petroleumnijverheid en - Handel VZW

ATTEST VAN TEWERKSTELLING	Nr.	Dienstjaar
A. In te vullen in drukletters (1) (2) (3) (4) Pensioennr	D. Aansluiting Datum: Nummer:	
B. NAAM EN ADRES VAN DE FIRMA Uitbatingsetel Aansluitingsnummer	E. Aantal 12 ^{de}	F. STEMPELS
C. TEWERKSTELLING van tot	Bedrag premie	
Zo spoedig mogelijk te overhandigen aan uw vakbond		G. Nr. I.K.: H. Nr. F.I.: I. Voor voldaan: INSTRUCTIES: zie keerzijde

I. IN TE VULLEN DOOR WERKGEVER

- VAK A: (1) Naam en voornaam van de werknemer
(2) Straat en nummer
(3) Datum van brugpensioenstelling
(4) Pensioennummer of geboortedatum

VAK B: Naam en adres van de firma - Aansluitingsnummer - RSZ – Uitbatingsetel

VAK C: Datum van op brugpensioenstelling

II. IN TE VULLEN DOOR DE SYNDICALE ORGANISATIES

VAK D: Datum en aansluitingsnummer bij de syndicale organisatie

VAK E: Aantal 12^{den} en bedrag van de syndicale premie

VAK F: Stempels van minstens twee controlerende syndicale organisaties aanbrengen.

III. BETALINGSMODALITEITEN

1) Betaling in specien

VAK G: In te vullen door het uitbetalend organisme: nummer van identiteitskaart van de rechthebbende

VAK I: Datum en handtekening voor voldaan, door de rechthebbende

2) Betaling door een financiële instelling

VAK H: In te vullen door de rechthebbende: nummer van de financiële instelling indien de rechthebbende ermee akkoord gaat het bedrag van zijn syndicale premie rechtstreeks te laten overschrijven op zijn postcheck- of bankrekeningnummer.

HOOFDSTUK XII. OPLEIDING RISICOGROEPEN

Artikel 84 - Tewerkstelling - opleiding risicogroepen

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van

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

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

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

Artikel 85

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

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

Deze opleiding gebeurt aan het interprofessioneel minimumloon, verhoogd tot 2.031,46 euro (bedrag op 1 januari 2019, indexeerbaar) (met verlenging van de gebruikelijke voordelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst en in de ondernemingsovereenkomsten) en geeft gebeurlijk aanleiding tot lastenverlichting voor langdurig werklozen.

Deze bedragen zijn tevens de bedragen op basis waarvan de terugstortingen aan de bedrijven zullen gebeuren (te verhogen met de eventuele afscheidspremie en de patronale sociale zekerheidsbijdragen).

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

Aan de raad van beheer wordt bevoegdheid gegeven

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

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

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

Voor zover bij het einde van een contractduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een eenmalige afscheidspremie van 1.000,00 EUR verstrekt.

Controle gebeurt via de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging. Indien er bij ontbinding, een saldo in hogergenoemd sectoraal fonds aanwezig zou zijn, wordt dit aan het Tewerkstellingsfonds gestort.

HOOFDSTUK XIII. TEWERKSTELLING, ARBEIDSHERVERDELENDE EN ANDERE MAATREGELEN

Artikel 86

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

a) Bedrijven in economische moeilijkheden of herstructurering.

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

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

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

b) Sociale balans.

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

c) Tewerkstellingscel.

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

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

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

Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanweringpremie van 5.306 euro (indexeerbaar), betaald door het FBZ. Enkel in dit laatste geval kan de werkgever eveneens beroep doen op het FBZ voor terugbetaling van de kost voor de bijkomende opleiding die aan de

kandidaat met voorrang moet worden gegeven, onder de voorwaarden van de risicogroepen.

d) Informatie bij collectieve afdanking of sluiting van onderneming

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

e) Thuiswerk

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

Artikel 87 - Ondersteuning internationale en nationale projecten

Een deel (0,05%) van de FBZ bijdrage (0,20% van de lonen) wordt gereserveerd voor ontwikkelingssamenwerkingsprojecten. Een deel (0,01%) van de FBZ bijdrage (0,20% van de lonen) wordt gereserveerd voor nationale armoedeprojecten inzake energie.

De Raad van Beheer van het FBZ beheert het geld en kent het toe aan diverse projecten inzake energie.

Artikel 88

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

Dit onderzoek wordt ten laatste in oktober van elk jaar meegedeeld aan de voorzitters van de paritaire comités 117 en 211 die, eenmaal per jaar, een globaal overzicht meedeelt aan de organisaties aanwezig in het paritair comité.

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

HOOFDSTUK XIV. INNOVATIEPREMIE

Artikel 89

In het kader van de uitvoering van het ontwerp IPA 2005-2006 zich eigen gemaakt door de overheid en de modaliteiten die door deze zullen bepaald worden, wordt in het kader van de gevraagde transparantie mbt dit onderwerp door publicatie van de criteria, procedures, namen van ontvangers van premies, bedragen en identificatie van het project, volgende informatiestroom overeengekomen:

doelgroep van voormelde informatie is de Ondernemingsraad; bij ontstentenis wordt dit het Comité voor Preventie en Bescherming; bij ontstentenis wordt dit de Syndicale afvaardiging.

HOOFDSTUK XV. STRAFRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

Artikel 90

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

HOOFDSTUK XVI. OUDERDOMSUITKERING VOOR WERKLIEDEN

Artikel 91

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

AFDELING 1. RUSTPENSIOENEN

Artikel 92

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

- vanaf 1 januari 2019 op 2.552 euro per jaar, trimestrieel betaalbaar, en dit voor alle categorieën van werknemers

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

Artikel 93

Indien de werkman op 60 jaar of daarna, maar vóór zijn 65ste jaar met wettelijk pensioen gaat, verkrijgt hij vanaf dat ogenblik het recht op het in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene petroleumpensioen, dat hem op 65-jarige leeftijd zou worden uitgekeerd (conform de artikelen 93 en 95).

In geen geval mag het petroleumpensioen gecumuleerd worden met het brugpensioen; voor de brugpensioneerden is het petroleumpensioen slechts verschuldigd vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

Artikel 94

§1 - Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd worden gepensioneerd en geen 40 dienstjaren maar wel 20 dienstjaren in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een bijkomend aanvullend pensioen toegekend, vermeerderd met het aantal ontbrekende jaren om een volledig aanvullend pensioen te genieten..

§2 - Aan de werklieden met een contract van onbepaalde duur die op 65-jarige leeftijd worden

gepensioneerd en geen 20 dienstjaren maar nochtans 10 ononderbroken jaren dienst in de petroleumnijverheid hebben volbracht, wordt een jaarlijks aanvullend pensioen toegekend gelijk aan de in artikel 93 genoemde som verminderd per ontbrekend dienstjaar onder de 20, met 1/40ste.

§3 - Aan de werklieden die op 65-jarige leeftijd de tien dienstjaren niet hebben bereikt, wordt een aanvullend petroleumpensioen toegekend ten bedrage van de in artikel 73 vastgestelde som, vermenigvuldigd met factor (jaren dienst/40).

AFDELING 2. AANVULLEND OVERLEVINGSPENSIÖEN

Artikel 95

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

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

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

Artikel 96

Het bedrag van dit aanvullend overlevingspensioen wordt vastgesteld als volgt:

- 1) voor de overlevende echtgenoot(e) van gepensioneerde werklieden, op 70 %. van het aanvullend rustpensioen dat de gepensioneerde werkmán genoot krachtens de bepalingen van de artikelen 93 en 95;
- 2) voor de overlevende echtgenoot(e) van in dienst overleden werklieden, op 70 %. van het aanvullend rustpensioen dat de overleden werkmán had kunnen genieten, indien hij de leeftijd van 65 jaar had bereikt op het ogenblik van zijn/haar overlijden.

Het aanvullend rustpensioen dat de werkmán overeenkomstig de artikelen 93 en 95 zou hebben ontvangen, wordt berekend, rekening houdend met de dienstjaren die de overleden werkmán zou hebben getotaliseerd indien hij tot 65 jaar had gewerkt.

- 3) Indien de overlevende echtgenoot(e) meer dan tien jaar jonger is dan haar/zijn echtgenoot(e), zal het aanvullend rustpensioen met 1,5 %. per jaar boven die tien jaar worden verminderd. In toepassing van de bepalingen van de antidiscriminatiewet van 10/05/2007, geldt deze bepaling niet voor elke nieuwe aanvraag voor de eerste keer ingediend vanaf 1 januari 2007.

AFDELING 3. ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 97

De afwezigheidsperiodes korter dan één jaar, in het bijzonder ten gevolge van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of arbeidsongevallen, worden niet in aanmerking genomen voor een vermindering van de diensttijd zoals omschreven in artikel 95. Afwezigheidsperiodes langer dan één jaar zullen aanleiding geven

tot een vermindering van de diensttijd zoals omschreven in artikel 95.

Indien een nieuwe afwezigheid optreedt binnen de maand na het einde van een arbeidsongeschiktheid, en om dezelfde reden, dan wordt deze nieuwe afwezigheid geacht deze periode te verlengen.

Artikel 98

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

Zij moeten eveneens ter mededeling alle documenten overmaken die nuttige inlichtingen verschaffen betreffende hun wettelijk of ander pensioen.

Elke wijziging van deze inlichtingen moet spontaan aan de werkgever schriftelijk en onverwijld worden bekendgemaakt en eventueel door officiële documenten worden gestaafd.

De werkgever mag op elk ogenblik van de begunstigten de nodige stukken eisen om hun rechten te bepalen of na te gaan en, indien zij binnen een redelijke termijn aan de verplichting niet voldoen, heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de pensioenen te doen schorsen.

Artikel 99

Ingeval van uitdiensttreding vóór pensionering of brugpensionering, kunnen de conform de artikelen 93 en 95 opgebouwde pensioenrechten op basis van 1/40ste worden overgedragen overeenkomstig de bepalingen van de vigerende wetgeving.

Artikel 100

In het kaderreglement opgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité 117 voor de petroleumnijverheid en –handel op 17 februari 2011 inzake een tweede pensioenpijler voor de petroleumsector (systeem van vast bijdrage), wordt het bedrag van 230 euro, verhoogd tot 280 euro op 1 januari 2017, verhoogd tot 295 euro op 1 januari 2019.

Artikel 101

Verdere werking van de paritaire werkgroep belast met de ontwikkeling van een systeem van aanvullend pensioen geharmoniseerd voor alle werknemers op het niveau van de sector met tot doel te komen de omzetting van de aanbeveling naar een collectieve arbeidsovereenkomst.

Met het bedrag van artikel 100 zal eveneens worden rekening gehouden voor het paritair comité voor bedienden uit de petroleumnijverheid en –handel.

Artikel 102

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

De bedrijven in de sector worden aanbevolen om binnen hun aanvullend pensioenreglement de nodige aandacht te besteden om pensioentoezeggingen mogelijk te maken tot aan de pensionering van de actieve werknemer.

HOOFDSTUK XVII. REÏNTEGRATIETRAJECT

Artikel 103

De bedrijven zullen in de loop van de maand december 2019, en opnieuw in juni 2020, verslag uitbrengen aan de voorzitter van de paritaire comités 117 en 211 omtrent

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

De voorzitter wordt gevraagd deze informatie aan de leden van de paritaire comités mee te delen.

De sociale partners maken een uniform model op dat door de ondernemingen gebruikt moet worden om hun verslag in te dienen bij de voorzitter van het paritair comité.

De paritaire comités zullen deze informatie bespreken in oktober 2020.

HOOFDSTUK XVIII. DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 104

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019, met uitzondering van artikel 69 §3 dat ingaat op 1 november 2019, en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

1.2 Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Onder "werklieden" verstaat men: de werklieden en de werksters; eveneens gebruikt en met een zelfde betekenis in deze overeenkomst zijn de termen arbeiders (waarbij ook bedoeld wordt arbeidsters) of werknemers (waarbij ook bedoeld wordt werknemsters).

Artikel 1 bis

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

- 1) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlap-ping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- 2) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- 3) het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 (prestaties tussen 20 uur en 6 uur) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

II. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 2

- a) Sectorale kaderovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

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

b) Zware beroepen en nachtarbeid

i) Toepassing CAO nr. 130 en CAO nr. 131 van de NAR en CAO nr. 138 en 139 van de NAR

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021: voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid, mogelijkheid tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59-jarige leeftijd.

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

- 1) hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 2) hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

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

ii) Toepassing CAO nr. 132 en 140 van de NAR

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar met 35 jaar loopbaan voor zware beroepen volgens de wettelijke mogelijkheid.

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

- 1) hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 2) hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

c) Lange loopbaan

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag volgens de CAO's nr. 134, 135, 141 en 142 van de NAR, met o.a. 59 jaar na 40 jaar dienst volgens de wettelijke mogelijkheid.

d) Mindervalide werknemers

Toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar loopbaan (CAO nr. 133 van de NAR), volgens de wettelijke mogelijkheid – van 1 juli 2019 tot 31 december 2020.

Artikel 3

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

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

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

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

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

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

Artikel 4 - Vergoeding in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

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

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

gedeeld door 12

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 5 - Pensioenbijslagen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd

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

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

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

Artikel 7

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

III. DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 2 d dat ophoudt van kracht te zijn op 30 december 2020.

1.3 Opbouw van dienstanciënniteit

CAO van 15 oktober 2015

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II. OPBOUW DIENSTANCIËNNITEIT

Artikel 2

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

Artikel 3

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

III. GELDIGHED

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.

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

1.4 Klein verlet

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II. KLEIN VERLET

Artikel 2

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

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1) Huwelijk van de werknemer	Drie normale werkdagen
1b) De ondertekening van een samenwoningcontract waar de werknemer partij is.	De dag van de ondertekening in het gemeentehuis. Bij een later huwelijk door dezelfde partijen, zal deze dag verrekend worden in de dagen klein verlet voor het huwelijk.
2) Huwelijk van descendenten, descendenten van de echtgeno(o)t(e) inbegrepen, en rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders, broers en zusters, halfbroers, halfzusters, schoonbroers, schoonzusters van de werknemer	Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
3) Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer, van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de ouders, schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders van de werknemer	Drie normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen
4) Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de groot-vader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een over-grootvader, een overgroot-moeder, van een achter-kleinkind, van een schoon-zoon, of schoondochter:	

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
a) ingeval de overledene bij de werknemer inwoont b) ingeval de overledene niet bij de werknemer inwoont	Twee normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen Een normale werkdag, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mag worden genomen
5) Geboorte van een kind	Wanneer de afstamming langs de zijde van de werknemer vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen (binnen vier maanden) te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte: 1) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat; 2) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen; 3) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister. Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar. Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
	Het recht op verlof wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee. Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.
5bis) Adoptie van een kind	Benevens de Wet van 3 juli 1978 heeft de werknemer recht op 3 werkdagen
5ter) Mee-ouder bij geboorte of adoptie	De mee-ouder heeft het recht om gedurende 3 dagen van het werk afwezig te zijn bij de geboorte of adoptie van een kind. Als mee-ouder wordt beschouwd de partner van de biologische moeder/erkennende vader of adopterende ouder van het betrokken kind, en die dat kind samen met de biologische moeder/erkennende vader of adopterende partner als ouder opvoedt. Deze dagen zijn te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling of adoptie. Het recht komt toe aan de meeouder-werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming of adoptie vaststaat. De 3 dagen zijn ten laste van de werkgever.
5quater. Bevalling van de echtgenote	Drie normale werkdagen
6) Priesterwijding of intrede in het klooster van de werknemer, descendenten, descendenten van de echtgeno(o)t(e) inbegrepen, en rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders, broers en zusters, halfbroeders, halfzusters, schoonbroeders, schoonzusters van de werknemer. Met priesterwijding wordt gelijkgesteld de aanstelling als bedienaar van de eredienst van alle in België erkende godsdiensten.	Een normale werk-dag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt. De toekenning kan voor dezelfde werknemer maar éénmalig voorkomen.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
7) Plechtige communie van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer	Een normale werk-dag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
8) Deelneming van een kind van de werknemer of van een kind van de echt-geo(o)t(e) van de werknemer aan het feest van de "vrijzinnige jeugd"	Een normale werk-dag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
9) Verblijf van de dienstplicht-tige werknemer in een rekruterings- en selectie-centrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectie-centrum	Drie normale werkdagen
9bis) Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aange-wezen.	Drie normale werkdagen
10) Oproeping voor militaire verplichtingen	Drie normale werkdagen
11) Persoonlijke en verplichte deelneming aan een bijeen-komst van een officieel bij-eengeroepen familieraad.	De nodige tijd
12) Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanma-ning van de arbeidsrecht-bank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau of in een hoofd-bureau voor stemopneming bij de parlements-, provin-cieraads- en gemeenteraads-verkiezingen.	De nodige tijd
13) Oproeping voor de rechtbank ten gevolge van een overtreding als autovoerder in dienst van de werkgever.	De nodige tijd voor maximum één oproeping per geding
14) Oproeping voor de ge-neesheer of voor de rechtbank voor regeling van de gevolgen van een arbeidsongeval met het oog op de vaststelling van de invaliditeitsgraad.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag per ongeval
15) Oproeping voor een arbeidshof of een arbeidsrechtbank in hoedanigheid van raadsheer of rechter in sociale zaken.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag.

Voor de toepassing van dit artikel worden het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, het kleinkind, de overgrootvader, de overgrootmoeder en het achterkleinkind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, gelijkgesteld met het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, het kleinkind, de overgrootvader, de overgrootmoeder en het achterkleinkind van de werknemer.

Telkens er sprake is van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, wordt bedoeld een kind waarvan de afstamming langs vaderzijde vaststaat.

De gelijkheid van rechten tussen gehuwden en andere samenwonenden wordt erkend, op voorwaarde dat dergelijke samenleving officieel geregistreerd werd.

Onder "normale werkdag" wordt verstaan: een werkdag zoals bepaald in het arbeidsreglement.

Voor wat betreft verloning, wordt verduidelijkt dat dit betekent de verloning van de uren gewoonlijk gepresteerd volgens het arbeidsregime van de betrokkene.

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

Dit onderzoek wordt ten laatste in oktober van elk jaar meegedeeld aan de voorzitters van de paritaire comités 117 en 211 die, eenmaal per jaar, een globaal overzicht meedeelt aan de organisaties aanwezig in het paritair comité.

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

III. GELDIGHED

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.

Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2015, geregistreerd onder het nr. 117/CO/130548.

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

1.5 Tijdskrediet

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Onder "werklieden" verstaat men: de werklieden en de werksters; eveneens gebruikt en met een zelfde betekenis in deze overeenkomst zijn de termen arbeiders (waarbij ook bedoeld wordt arbeidsters) of werknemers (waarbij ook bedoeld wordt werknemers).

II. TIJDSKREDIET

Artikel 2

Tijdskrediet wordt aangevraagd op vrijwillige basis.

Artikel 3

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

- a) Voor de uitoefening van de rechten tot opname van tijdskrediet is de instemming niet vereist van de werkgever die ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt verricht.
- b) De grens wordt opgetrokken naar 7%, waarvan de laatste 1% exclusief voorbehouden wordt voor toekenning aan werknemers van 50 jaar en meer (met toekenning aan minstens 1 werknemer van 50 jaar of meer die een aanvraag heeft ingediend), voor de andere aspecten volgens de modaliteiten op ondernemingsniveau.

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

De bestaande verbintenissen voor de huidige vervangers voor loopbaanonderbreking en deeltijdse arbeid worden nageleefd.

Artikel 6

De anciënniteit wordt niet geschorst tijdens de loopbaanonderbreking/tijdscrediet.

De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht.

Andere extralegale voordelen blijven behouden krachtens de wettelijke en interne bedrijfsregels.

Artikel 7

§1 - Bij deeltijdse loopbaanonderbreking / tijdscrediet worden de loonvoorwaarden en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast.

§2 - Bij overstap van een regime van tijdscrediet/landingsbaan naar het voltijds brugpensioen wordt één uitzondering gemaakt op de algemeen geldende pro rata toepassing bij deeltijdse arbeid, namelijk voor de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever.

De berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever zal gebeuren op een fictieve voltijdse basis, zoals ook toegepast door de RVA bij diens berekening van de werkloosheidsuitkering en zoals eerder aanbevolen door de NAR.

Artikel 8

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

Artikel 9

De stelsels tijdscrediet van CAO nr. 103 zoals van toepassing op 1 januari 2017 blijven onverkort van toepassing.

Vanuit de sector worden regelingen toegevoegd bovenop de algemene stelsels inzake tijdscrediet en thematische verloven:

- tijdscrediet met motief (36 maanden voor het volgen van een opleiding of 51 maanden in de andere gevallen, samen maximaal 51 maanden): mogelijkheid tot opname van een 1/5, halftijds of voltijds tijdscrediet
- landingsbanen: mogelijkheid tot opname 1/5 regime vanaf 50 jaar met een zwaar beroep of 28 jaar loopbaan
- landingsbanen vanaf 50 jaar voor werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend dat voorkomt op de lijst van de knelpuntberoepen, voor 1/2 regime.

Operator in de productie in een volcontinu-systeem is een knelpuntberoep.
Vanaf 1 januari 2015 zijn bepaalde stelsels zonder RVA uitkering.

Artikel 9 bis

In toepassing van de CAO nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad wordt het recht op een landingsbaan (halftijds) gebracht op 57 jaar in volgende gevallen:

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

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

- 1) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlap-ping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- 2) het werk in onderbroken diensten waarbij de werk-nemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeids-regeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- 3) het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 (prestaties tussen 20 uur en 6 uur) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Artikel 9 ter

In toepassing van de CAO nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad wordt het recht op een landingsbaan (1/5de) gebracht op 55 jaar in volgende gevallen:

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

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

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

- 2) het werk in onderbroken diensten waarbij de werk-nemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeids-regeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- 3) het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 (prestaties tussen 20 uur en 6 uur) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Artikel 10

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis blijft toepasselijk op de aanvragen naar tijdskrediet die voorzien zijn in de overgangsbepalingen van artikel 22 van de cao nr. 103 hierboven vermeld, die tot doel hebben een continuïteit te verzekeren tussen het oude en het nieuwe stelsel inzake het regime van tijdskrediet

III. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en is van onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 9bis en artikel 9ter. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2017 inzake tijds-krediet, geregistreerd onder het nr. 140758/CO/117, vanaf de datum van haar inwerkingtreding.

Zij kan op verzoek van één van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, aangetekend te versturen naar de voorzitter van het PC.

Artikel 9bis en 9ter hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Van zodra de regelgeving aangepast is zodat bepaalde vormen van tijdskrediet een einddatum van 30 juni 2021 bereiken, zullen de sociale partners een paritair comité bijeenroepen en de sectorale cao in die zin verlengen binnen het reglementair kader tot 30 juni 2021, zonder dat dit voorwerp kan uitmaken van een nieuw sectoraal overleg tussen de ondertekenende partijen.

1.6 Harmonisatie van de statuten

CAO van 15 oktober 2015

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II . HARMONISATIE STATUTEN

Artikel 2

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

Dit onderzoek wordt ten laatste in oktober van elk jaar meegedeeld aan de voorzitters van de paritaire comités 117 en 211 die, eenmaal per jaar, een globaal overzicht meedeelt aan de organisaties aanwezig in het paritair comité.

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

III. GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.

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

1.7 Vervoerskosten

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II. WERKGEVERSTUSSENKOMST IN DE VERVOERSKOSTEN

Artikel 2

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

Artikel 3

De forfaitaire vergoeding wordt verleend, zonder loonplafond, a rato van 100 pct. van de "traject abonnement" (vroeger "sociaal abonnement of treinkaart") van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

De tarieven worden toegepast per schijf van 5 km.

Het tarief toegepast in elke concentrische zone van 5 km is dit van de hogere grens.

Voorbeelden:

van 1 tot 5 km	tarief 5 km;
van meer dan 5 tot 10 km	tarief 10 km;
van meer dan 10 tot 15 km	tarief 15 km;
van meer dan 15 tot 20 km	tarief 20 km;
van meer dan 20 tot 25 km	tarief 25 km;
van meer dan 25 tot 30 km	tarief 30 km;
van meer dan 30 tot 35 km	tarief 35 km;
van meer dan 35 tot 40 km	tarief 40 km;
van meer dan 40 tot 45 km	tarief 45 km;
van meer dan 45 tot 50 km	tarief 50 km;
van meer dan 50 tot 55 km	tarief 55 km;
van meer dan 55 tot 60 km	tarief 60 km;
van meer dan 60 tot 65 km	tarief 65 km;
van meer dan 65 tot 70 km	tarief 70 km;
van meer dan 70 tot 75 km	tarief 75 km;
van meer dan 75 tot 80 km	tarief 80 km;
van meer dan 80 tot 85 km	tarief 85 km;
van meer dan 85 tot 90 km	tarief 90 km;
van meer dan 90 tot 95 km	tarief 95 km;
van meer dan 95 tot 100 km	tarief 100 km;
van meer dan 100 tot 105 km	tarief 105 km;
van meer dan 105 tot 110 km	tarief 110 km;
van meer dan 110 tot 115 km	tarief 115 km;
van meer dan 115 tot 120 km	tarief 120 km;
van meer dan 120 tot 125 km	tarief 125 km;
van meer dan 125 tot 130 km	tarief 130 km;
van meer dan 130 tot 135 km	tarief 135 km;
van meer dan 135 tot 140 km	tarief 140 km;
van meer dan 140 tot 145 km	tarief 145 km;
van meer dan 145 tot 350 km	tarief 350 km.

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

Artikel 6

In geval van transport per fiets, wordt een vergoeding toegekend van 0,23 euro/kilometer, begrensd tot een maximale afstand van 100 kilometer (heen en terug), voor zover begin- en eindpunt van deze verplaatsing de werkplaats of de verzamelplaats is.

Deze vergoeding wordt vanaf 1 januari 2016 automatisch aangepast naar het door de overheid bepaald fiscaal plafond.

De zogenaamde snelle elektrische fietsen zullen van deze vergoeding genieten, van zodra de nodige reglementaire aanpassing is gebeurd door de overheid, en dit vanaf het tijdstip bepaald door de overheid, zonder 1 januari 2017 vooraf te kunnen gaan.

Voor het overige blijft het systeem van concentrische cirkels zoals vroeger overeengekomen, ongewijzigd van toepassing.

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

Artikel 7

Worden uitgesloten, de gevallen waarin de werknemer:

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

Artikel 8

Ingeval, krachtens bijzondere ondernemingsakkoorden, sommige werknemers reeds de toekenning van forfaitaire verplaatsingsvergoedingen zouden genieten die, hetzij deze per uur, per dag, per week, per maand of per jaar worden toegekend, moeten deze worden vergeleken met de stelsels, hierboven beschreven.

Het stelsel dat als meest gunstig bestempeld wordt, heeft voorrang.

In geen geval mag het ondernemingsakkoord worden gecumuleerd met het stelsel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

III. GELDIGHEID

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.

Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, geregistreerd onder het nr. 117/CO/144652.

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

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

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

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

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Onder “werklieden” verstaat men: de werklieden en de werksters.

II. WIJZIGING

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Het betreft hier enkel de overuren gebaseerd op artikel 25 en op artikel 26,§1,3 van dezelfde wet.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

III. DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 6

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

1.9 Definitieve overgang van ploeg- naar dagwerk

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II. DEFINITIEVE OVERGANG VAN PLOEGWERK NAAR DAGWERK

Artikel 2

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

- 1) ingeval van
 - a) Ofwel reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever
 - b) Ofwel akkoord van de werkgever voor een overstap naar een dagstelsel bij definitieve ongeschiktheid voor de overeengekomen arbeid om medische reden;
- 2) zij is slechts geldig voor de werknemers die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt:
 - a) hetzij in drie opeenvolgende ploegen, vol-continu;
 - b) hetzij in twee ploegen op niet onderbroken wijze, dit wil zeggen op ononderbroken wijze gedurende het ganse jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in éénmaal toegekend op het ogenblik van de overgang van het ploegen- naar het dagstelsel en omvat de ploegenpremies die de werknemer normaal zou hebben genoten tijdens de voorgaande twaalf maanden.

Eventuele gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.

§2 - De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de vier voorgaande maanden.

§3 - De werknemer die ten minste 53 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 15 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan

bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de acht voorgaande maanden

§4 - De werknemer van 56 jaar kan, na 10 jaar ononderbroken ploegenarbeid, een verzoek indienen om dagwerk te bekomen. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de twaalf voorgaande maanden.

§5 - De werknemer die ten minste 59 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 20 maanden.

§6 - De werknemer die ten minste 62 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 24 maanden.

§7 - Aanbeveling aan de bedrijven om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor die werknemers die omwille van gezondheidsredenen in de onmogelijkheid zijn om binnen de shiftregelingen nachtarbeid te presteren.

Artikel 3

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

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

III. GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.

Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, geregistreerd onder het nr. 117/CO/144653.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur.

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

1.10 Bijkomende vergoeding bij ontslag

CAO van 15 oktober 2015

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II. BIJKOMENDE VERGOEDING BIJ ONTSLAG

Artikel 2

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

Artikel 3

Deze bijkomende vergoeding wordt als volgt bepaald:

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

Anciënniteit in jaren	Wettelijke opzeg	Bijkomende vergoeding in maanden, tenzij anders bepaald (A)	Maximale rechten in maanden, tenzij anders bepaald (B)
< 12 maanden	bepaald door de wet	0	
< 15 maanden		1 week	9 weken
< 18 maanden		1 week	10 weken
< 21 maanden		1 week	11 weken
< 24 maanden		1 week	12 weken
2		1 week	13 weken
3		1.0	4.0
4		2.0	5.0
5		3.9	8.0
6		3.6	8.4
7		3.3	8.8
8		3.0	9.2
9		2.7	9.6
10		5.4	13.0
11		5.3	13.6
12		5.2	14.2
13		5.1	14.8
14		5.0	15.4
15		9.9	21.0
16		9.8	21.6
17		9.7	22.2
18		9.7	22.8
19		9.5	23.4
20		12.1	26.4
21		11.9	26.4
22		11.6	26.4
23		12.2	26.8
24		12.2	27.4
25		14.3	31.0
26		14.8	31.6
27		15.2	32.2
28		15.7	32.8
29		16.2	33.4
30		18.2	37.0
31		18.7	37.6
32		19.2	38.2
33		19.7	38.8
34		20.1	39.4
35		22.1	43.0
36		22.6	43.6
37		23.1	44.2
38		23.6	44.8
39		24.1	45.4
40		26.1	49.0

Uitgesloten gevallen:

- zware fout
- opruststelling op de leeftijd van het wettelijk of voortijdig pensioen
- stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag

Artikel 4 - Aanrekenbaarheid

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

Artikel 5 - Voorbehoudsclausule

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

Artikel 6 - Omzetting weken/maanden

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

III. GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015. Deze overeenkomst vervangt de tabel van artikel 3 uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 december 1980, geregistreerd onder het nr. 117/CQ/6809.

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

1.11 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

CAO van 15 oktober 2015

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II. MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Artikel 2

Aanbeveling aan de ondernemingen opdat in de toekomst alleen dienstkleding wordt ingekocht die onder goede arbeidsomstandigheden gefabriceerd wordt, dit is met eerbiediging van minimumvoorwaarden m.b.t. arbeidsvoorzieningen (lonen, werkuren en arbeidsvoorwaarden zoals voorzien in de fundamentele normen van de Internationale Arbeidsorganisatie).

De ondernemingen zullen hierover verslag uitbrengen aan het Comité Preventie en Bescherming van het Werk.

Artikel 3

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

III. GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.

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

1.12 Afwezigheid zonder motief

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Onder "werklieden" verstaat men: de werklieden en de werksters; eveneens gebruikt en met een zelfde betekenis in deze overeenkomst zijn de termen arbeiders (waarbij ook bedoeld wordt arbeidsters) of werknemers (waarbij ook bedoeld wordt werknemers).

II. AFWEZIGHEID ZONDER MOTIEF

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de instelling van een recht op voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers. Dit recht vormt dan een verlengde van het systeem van tijdskrediet zonder motief, zoals het vroeger opgenomen werd in cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad maar nu niet meer bestaat.

Dit recht opent geen recht op loon of uitkeringen voor de tijd gedurende dewelke de werknemer afwezig is.

Artikel 3

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

- 1) hetzij door hun arbeidsprestaties 12 maanden volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;
- 2) hetzij door hun arbeidsprestaties 24 maanden te verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;
- 3) hetzij door hun arbeidsprestaties 60 maanden te verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden, die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9, voltijds tewerkgesteld zijn;

- 4) hetzij door een combinatie van de hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden, waarbij 1 maand voltijdse onderbreking gelijk is aan 2 maanden halftijdse loopbaanvermindering of 5 maanden 1/5^{de} vermindering.

Artikel 4

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

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden;
- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 23, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;
- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

§2 -

- 1) Voor de berekening van de 12 maanden worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge alle vormen van tijdskrediet.
- 2) Voor de berekening van de 12 maanden worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.
- 3) Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon. Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

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

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

Artikel 5

De uitoefening van voormeld recht tot afwezigheid is beperkt binnen de grens van 7% zoals nu sectoraal bepaald in de CAO Tijdskrediet.

Artikel 6

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

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

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

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

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

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

De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties. Andere extralegale voordelen blijven behouden krachtens de wettelijke en interne bedrijfsregels rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties.

Het recht op afwezigheid opent geen andere rechten t.a.v. de werkgever.

Artikel 8

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

Artikel 9

§1 - De werknemer die het recht op afwezigheid wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte:

- 1) 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;
- 2) 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

§2 - Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

§3 - Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op afwezigheid:

- 1) het door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
- 2) de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
- 3) het feit of de werknemer een beroep doet op de afwezigheid zonder motief zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- 4) de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de onderneming, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen
- 5) de vermelding van de periodes voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief die de werknemer voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving reeds heeft genoten bij één of meerdere ondernemingen welke onder de petroleumsector ressorteren, dan wel de verklaring op eer dat er nog geen gebruik is gemaakt van dit recht op afwezigheid.

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

Artikel 10

§1 - Bij uitoefening van het recht op afwezigheid:

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

- 3) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een 4/5 betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978. De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§2 - §2. De wijze van uitoefening van het recht op afwezigheid, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 9 aan de werkgever doet toekomen.

Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§3 - De dagen waarop het recht op afwezigheid wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst wordt gewaarborgd. Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Artikel 11

§1 - Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever de uitoefening van het recht afwezigheid uitstellen wegens overschrijding van de hogervermelde grens van 7%, of om ernstige interne of externe redenen. De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§2 - Het recht gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§3 - Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeuren planningsmechanisme als geregeld in de onderneming.

§4 - De werkgever kan de uitoefening van het recht op 1/5de afwezigheid intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door:

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

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

Artikel 12

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

III. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.



DEEL 2

Collectieve en diverse bepalingen

2.1 Betreffende de bevoegdheid van het Paritair Comité

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0] KB 28 maart 1975

BS 23 mei 1975

[1] KB 19 januari 1987

BS 13 februari 1987

[2] KB 29 april 1999

BS 18 juni 1999

[3] KB 10 juli 2013

BS 22 juli 2013

Artikel 1

§1 - Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten de ondernemingen die met betrekking tot de petroleumproducten en -derivaten een industriële en/of handelsbedrijvigheid uitoefenen.

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

- 1) of opslagplaatsen met een totale inhoudsruimte van minstens 15.000 m³, uit welke hoofde ook, bezit of exploiteert voor petroleumproducten en/of derivaten;
- 2) of aan minstens twee van de hierna volgende maatstaven beantwoordt:
 - a) de distributie verzekeren van minstens 150.000 ton petroleumproducten en/of -derivaten per jaar, stookolie uitgezonderd;
 - b) de distributie verzekeren van minstens 200.000 ton stookolie per jaar;
 - c) een vloot van tankwagens gebruiken waarvan de capaciteit (inhoud) 250 m³ bereikt, welke haar eigendom of die van derden is;
 - d) de handel van petroleumproducten en/of -derivaten verzekeren door ten minste 25 punten van detailverkoop onder eenzelfde handelsbenaming, eigendom van de betrokken onderneming.
- 3)
 - a) Onder petroleumproducten en -derivaten worden onder andere begrepen: de samengeperste, vloeibaar gemaakte of opgeloste petroleumgassen, alsmede de smeermiddelen en vetten;
 - b) Onder stookolie wordt begrepen: de halfzware, zware als extra-zware stookolie;
 - c) Onder distributie wordt begrepen: het vervoer voor rekening van derden van de producten met de hiermee onlosmakelijk gekoppelde financiële of commerciële activiteiten zoals, bijvoorbeeld, de orderbehandeling (opname van bestellingen en orderbevestiging), de verzendingen gereedmaken, planning van de levering, facturering en andere administratieve formaliteiten, en afhandeling, door de onderneming gedragen en uitgevoerd.

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

- 1) elke onderneming, die voor haar eigen productie andere dan petroleumproductie, of voor eigen gebruik en met eigen personeel, petroleumproducten en/of -derivaten gebruikt als grondstof, als brandstof of als energiebron;
1/1. de ondernemingen die, op het vlak van petroleumproducten en/of -derivaten, instaan voor uitsluitend het vervoer voor rekening van derden waaronder wordt begrepen dat het product van de ene naar de andere laadlocatie wordt vervoerd op aangeven van de opdrachtgever, zonder dat de onderneming ooit enige financiële of commerciële activiteit met betrekking tot dit product uitvoert;
- 2) de ondernemingen voor detailverkoop die rechtstreeks aan de verbruikers diverse producten, met inbegrip van petroleumproducten en/of -derivaten verkopen, en die onder de volgende paritaire comités ressorteren:
 - het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
 - het Paritair Comité voor de handel in voedingswaren;
 - het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen;
 - het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel;
 - het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;
 - het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken;
 - het Paritair Comité voor de warenhuizen.

2.2 Huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de arbeiders uit de petroleumnijverheid en -handel

PC 4 juli 1977

I. OPRICHTING - ZETEL

Artikel 1

Bij KB van 28 maart 1975 (BS van 23 mei 1975) wordt het Paritair Comité voor de Petroleumnijverheid en -handel opgericht.

Zijn bevoegdheid is bij hogergenoemd KB bepaald en strekt zich uit tot de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en tot hun werkgevers.

Artikel 2

De zetel van het Comité is gevestigd te Brussel, in de lokalen van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, voor het ogenblik: Belliardstraat 81. Indien nodig, kunnen de vergaderingen evenwel buiten de zetel van het Paritair Comité gehouden worden.

II. OPDRACHT

Artikel 3

Het Paritair Comité voor de Petroleumnijverheid en -handel heeft tot opdracht:

- a) collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
- b) geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
- c) de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren;
- d) elke andere taak te vervullen die hem door of krachtens de wet is toevertrouwd.

III. SAMENSTELLING

Artikel 4

Het Paritair Comité voor de Petroleumnijverheid en -handel is samengesteld uit:

- a) een voorzitter en een ondervoorzitter;

- b) een of meer secretarissen;
- c) 18 gewone leden en 18 plaatsvervangende leden die de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, waarvan:
 - 9 gewone leden en 9 plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen EN
 - 9 gewone leden en 9 plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

De voorzitter, ondervoorzitter en leden worden voor het eerst benoemd bij KB van 24 maart 1977, bekendgemaakt in het BS van 24 juni 1977.

Artikel 5

De leden van het Comité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers.

IV. WERKING

A. Vergaderingen

Artikel 6

Het Comité vergadert op initiatief van de voorzitter of op verzoek van een in het Comité vertegenwoordigde organisatie.

Dit verzoek maakt melding van de punten die de organisatie op de agenda wenst geplaatst te zien en is vergezeld van een toelichtende nota die in het Frans en in het Nederlands wordt gesteld.

Artikel 7

De voorzitter stelt de datum van de vergadering vast en bepaalt de agenda ervan.

Artikel 8

De leden worden door toedoen van de voorzitter opgeroepen. De oproeping vermeldt datum, plaats en agenda van de vergadering en gaat gepaard met de in artikel 6 bedoelde toelichtende nota. Zij wordt minstens acht dagen vóór de datum van de vergadering gericht aan de gewone en plaatsvervangende leden.

Artikel 9

Het effectief lid dat verhinderd is, voorziet in zijn vervanging.

Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt het hiervan de voorzitter bij de aanvang van de vergadering.

Wanneer technische raadgevers de vergadering bijwonen, wordt het Comité ten laatste bij de aanvang van de zitting door een lid van het Paritair Comité verwittigd van hun aanwezigheid.

Artikel 10

Het Comité beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

De plaatsvervangende leden kunnen alleen geldig zitting hebben ter vervanging van de gewone leden die verhinderd zijn.

Artikel 11

De voorzitter gaat na of aan de voorwaarden om geldig te kunnen beraadslagen en beslissen voldaan is. Hij leidt de besprekingen en zorgt voor de goede werking van het Comité.

De voorzitter zorgt voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst, voorzien bij artikel 18 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités. Hij doet deze neerlegging binnen de acht dagen nadat de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst definitief is goedgekeurd.

Hij deelt de leden van het Paritair Comité zohaat mogelijk, en ten laatste tijdens de eerstvolgende vergadering, de kennisgeving mede welke hem door de Minister bij toepassing van artikel 29 (weigering van de algemeen verbindend verklaring) en van artikel 34, 4° lid (overweging van opheffing van de algemeen verbindend verklaring) van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités wordt gedaan.

Artikel 12

De secretaris woont de vergaderingen van het Comité bij.

Artikel 13

De vergaderingen van het Comité zijn niet openbaar.

B. Notulen van de vergaderingen

Artikel 14

De secretaris maakt de notulen op van elke vergadering.

De notulen vermelden:

- de naam van het paritair orgaan;
- de plaats en de datum van de vergadering en het uur waarop de vergadering wordt geopend en gesloten;
- de naam van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden en de organisatie welke deze heeft voorgedragen;
- de naam van de plaatsvervangende leden die de verhinderde effectieve leden vervangen;
- de agendapunten;
- de vaststelling door de voorzitter dat aan de wettelijke voorwaarden om geldig te beraadslagen en beslissen is voldaan.

De notulen dienen een getrouw en gedetailleerd verslag te zijn van de debatten en de conclusies dienen punt voor punt overgenomen.

Artikel 15

De secretaris zendt de notulen aan de voorzitter binnen de drie dagen.

De voorzitter tekent de notulen van de vergadering die hij binnen de drie dagen aan de Minister voorlegt.

Artikel 16

De notulen worden gericht aan de effectieve en plaatsvervangende leden binnen de veertien dagen na de vergadering.

Bij ontstentenis van een verzoek om verbetering dat aan de voorzitter schriftelijk wordt gedaan binnen de acht dagen na ontvangst van de notulen, worden deze geacht door het Comité te zijn goedgekeurd.

De voorzitter laat het verzoek om verbetering aan de goedkeuring over aan de leden die de vergadering hebben bijgewoond. Wanneer hierover geen overeenstemming wordt bereikt, worden de notulen goedgekeurd bij de aanvang van de eerstvolgende vergadering van het Comité.

Artikel 17

Tenzij het Comité hierover anders beslist, worden de notulen van de vergaderingen niet aan derden medegedeeld.

C. Beslissingen, overeenkomsten en andere akten van het Comité

Artikel 18

De adviezen, voorstellen, verzoeken, beslissingen en overeenkomsten, alsook de overige akten van het Comité, worden goedgekeurd tijdens de vergadering waarin deze zijn gedaan, genomen of gesloten, en zijn elk het voorwerp van afzonderlijke documenten welke bij de notulen van de vergadering worden gevoegd.

Artikel 19

De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt; de collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangegaan door alle organisaties die in het Paritair Comité vertegenwoordigd zijn.

Artikel 20

De in het Comité gesloten overeenkomsten kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het Comité of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

D. Andere bevoegdheden van de voorzitter, ondervoorzitter en secretaris

Artikel 21

De voorzitter vertegenwoordigt het Comité in de betrekkingen van dit Comité met derden.

Hij ondertekent de correspondentie van het Comité.
Hij kan die bevoegdheid niet aan de secretaris overdragen.

Artikel 22

In geval van afwezigheid van de voorzitter, vervangt de ondervoorzitter hem en heeft in dat geval dezelfde bevoegdheden als de voorzitter.

Artikel 23

De secretaris vervult zijn opdracht onder het gezag en de leiding van de voorzitter.

E. Oprichting van de werkgroepen

Artikel 24

Het Comité kan sommige van zijn leden afvaardigen in beperkt Comité en werkgroepen oprichten om de bijzondere vraagstukken welke het bepaalt te bestuderen.

De besluiten van de werkzaamheden van het beperkt comité en van de studies van de werkgroepen worden aan het Comité voor goedkeuring voorgelegd.

V. BEMIDDELING

A. Oprichting van een verzoeningsbureau

Artikel 25

Het Comité richt een verzoeningsbureau op om alle geschillen tussen één of meerdere werkgevers en één of meerdere werknemers te voorkomen of bij te leggen.

B. Samenstelling en werking van het verzoeningsbureau

Artikel 26

Het verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter, de secretaris en leden die worden aangewezen, voor de helft onder de leden van het Comité die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en voor de helft onder de leden van het Comité die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

De partijen stellen zelf hun afvaardiging vast bij iedere tussenkomst van het verzoeningsbureau. Zij zorgen er voor geen leden te kiezen die rechtstreeks bij het geschil betrokken zijn.

Artikel 27

In geval van conflict of van dreigend conflict, wordt het geschil bij de voorzitter aanhangig gemaakt door de meest gerede partij.

Het verzoeningsbureau beslist welke belanghebbenden in het conflict zullen gehoord worden.

Artikel 28

Het verzoeningsbureau vergadert op uitnodiging van de voorzitter op de best aangewezen plaats wegens de aard van het geschil.

De Voorzitter moet het verzoeningsbureau bijeenroepen binnen de zeven dagen te rekenen vanaf het verzoek van een in het Comité vertegenwoordigde organisatie.

Artikel 29

Van elke verzoeningsvergadering worden de notulen opgemaakt. De akten welke uit de verzoening voortvloeien, worden in afzonderlijke stukken genomen en bij de notulen gevoegd.

VI. PARITAIRE SUBCOMITÉS**Artikel 30**

Het Paritair Comité voor de Petroleumnijverheid en -handel behoudt zich het recht voor aan de Koning de oprichting van paritaire subcomités te vragen.

Artikel 31

In geval subcomité worden opgericht, bepaalt de Koning:

- a) op advies van het Comité welke personen en welk gebied tot de bevoegdheid ervan behoren;
- b) op eensluidend advies van het Comité, of de overeenkomsten gesloten in bedoelde subcomités, goedkeuring van het Comité behoeven.

Indien goedkeuring vereist is, beslist het Comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het Comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

Artikel 32

Elk subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

VII. WIJZIGING VAN DIT REGLEMENT**Artikel 33**

Dit huishoudelijk reglement mag gewijzigd worden bij een beslissing van het Comité indien de voorgestelde wijzigingen niet afwijken van de wetgeving en op de agenda geplaatst worden.

VIII. SLOTBEPALINGEN

A. Briefwisseling en archief

Artikel 34

Alle briefwisseling betreffende al wat het Comité aangaat, dient gericht aan de Voorzitter, ten zetel van het Comité.

Artikel 35

Het archief van het Comité wordt bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bewaard.

B. Neerlegging van het huishoudelijk reglement

Artikel 36

Dit huishoudelijk reglement wordt bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen neergelegd door de voorzitter van het Comité.

C. Inwerkingtreding

Artikel 37

Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op 4 juli 1977.

2.3 Bestaanszekerheid

I. TOEPASSINGSGBIED

A. Definitief aangeworven arbeiders met een contract van onbepaalde duur, in dienst op 31 december 1979

28 maart 1975 - KB waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de overeenkomst van 3 september 1960, betreffende de bestaanszekerheid, bekrachtigd op 27 februari 1975 als collectieve arbeidsovereenkomst door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel.

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel; Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1

Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen overeenkomst van 3 september 1960, betreffende de bestaanszekerheid, bekrachtigd op 27 februari 1975 als collectieve arbeidsovereenkomst door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel.

Artikel 2

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Crans-sur-Sierre - Zwitserland, 28 maart 1975.

BOUDEWIJN

Van Koningswege:

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE

BIJLAGE: BESTAANSZEKERHEID

Artikel 1

De werkgevers betuigen hun instemming om in de toekomst aan derden geen werken meer toe te vertrouwen, die te allen tijde door het personeel van de onderneming werden uitgevoerd, zelfs indien zulks geen afdanking van personeel zou meebrengen.

Artikel 2

De partijen zijn van oordeel dat de mogelijkheid bestaat zich van iedere afdanking van het thans in dienst zijnde personeel te onthouden, zolang de hierna vermelde mogelijkheden niet werden benut:

1) Op het vlak van de aardoliebedrijven:

- a) vervroegde oppensioenstelling in behoorlijke voorwaarden en mits akkoord van de betrokken werknemers.

De jaren van vervroegde oppensioenstelling voor de werknemers tussen 60 en 65 jaar worden als effectieve dienstjaren erkend voor het bedrijfspensioen en voor het wettelijk pensioen.

De betrokken werknemers hebben het recht zich te laten bijstaan door de syndicale

afgevaardigden, wanneer zij in aanmerking komen voor de vervroegde oppensioenstelling.

Op het ogenblik dat door de onderneming een beslissing tot vervroegde opruststelling wordt

genomen, zal zij de betrokken gewestelijke vakbondssecretarissen en bedrijfsafgevaardigden

verwittigen, alvorens over te gaan tot de opruststelling van de belanghebbenden en dit teneinde

de eventuele bespreking ervan toe te laten. Dit punt mag geen aanleiding geven tot enig sociaal

conflict, noch op plaatselijk noch op nationaal vlak. Zowel als de werkgever het recht heeft

aan de arbeider een vervroegde opruststelling voor te stellen aan tussen de partijen overeen te

komen voorwaarden, maar die de arbeider kan afwijzen, mag een arbeider van meer dan 60 jaar

de vervroegde opruststelling aanvragen, en dit eveneens zonder verplichting voor de werkgever

hieraan gevolg te verlenen, mits motivering van de weigering en zonder mogelijkheid tot conflict op dat punt. Belanghebbende kan zich laten bijstaan door een syndicaal verantwoordelijke. (N.P.C. 4 februari 1969) (Punt III van het protocol van 4/2/1969).

- b) Beperking van de aanwending van arbeidskrachten buiten de onderneming, dit wil zeggen dat aan derden geen werken mogen toevertrouwd worden die te allen tijde door het personeel van de onderneming werden uitgevoerd. Door werken verstaat men niet alleen de onderhouds- en productiewerken, maar eveneens het vervoer, het laden en lossen van aardolieproducten en hun derivaten.

2) Op het vlak van de aardolie-industrie, na uitputting van de mogelijkheden opgesomd sub 1:

- a) overplaatsing tussen de bedrijven van het beschikbaar personeel, met behoud der verworven rechten, met dien verstande dat geen overplaatsing mag gebeuren wanneer de werknemer 25 jaar dienst in de nijverheid telt, of wanneer hij tenminste 50 jaar oud is.
- b) bij toepassing van de beperking vermeld sub 1 b).

In dit geval zal het Beperkt Comité voorafgaandelijk deze toepassing onderzoeken.

Artikel 3

De Belgische Petroleum Federatie geeft de verzekering dat zij alles in het werk zal stellen opdat alle gevallen, waarbij leden van het thans in dienst zijnde personeel zouden beschouwd worden als zijnde in overtal, zullen geregeld worden in de geest van de huidige overeenkomst.

De eventuele betwistingen zullen voorgelegd worden aan het paritair subcomité, voorzien door de collectieve overeenkomst n° 2, betreffende het reglement van inwendige orde van de Nationale Paritaire Commissie voor de Petroleumnijverheid en -handel.

Artikel 4

Deze overeenkomst werd aangegaan en ondertekend op 3 september 1960. Zij werd aangegaan voor onbepaalde tijd en bekrachtigd, met als enig doel de neerlegging voorzien bij de wet van 5 december 1968, tijdens de vergadering van het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel van 27 februari 1975.

Gezien om te worden gevoegd wij het KB van 28 maart 1975.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE

B. Vanaf 1 januari 1980 nieuw aangeworven arbeiders met een contract van onbepaalde duur

19 februari 1981 - KB waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 december 1980, tot wijziging van de overeenkomst van 3 september 1960, betreffende de bestaanszekerheid, bekrachtigd op 27 februari 1975 als collectieve arbeidsovereenkomst door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 maart 1975

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op de overeenkomst van 3 september 1960, betreffende de bestaanszekerheid, bekrachtigd op 27 februari 1975 als collectieve arbeidsovereenkomst door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 maart 1975.

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1

Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 31 december 1980, tot wijziging van de overeenkomst van 3 september 1960, betreffende de bestaanszekerheid, bekrachtigd op 27 februari 1975 als collectieve arbeidsovereenkomst door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 maart 1975.

Artikel 2

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 februari 1981.

BOUDEWIJN

Van Koningswege:

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

R. DE WULF

BIJLAGE: BESTAANSZEKERHEID

PARITAIR COMITE VOOR DE PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL

CAO van 31 december 1980

Artikel 1

De toepassing van de bepalingen van de bestaanszekerheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 1960, bekrachtigd op 27 februari 1975, en algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 maart 1975, is beperkt tot de arbeiders aangeworven ten definitieve titel met een overeenkomst van onbepaalde duur, die in dienst zijn op 31 december 1979.

Artikel 2

De vanaf 1 januari 1980 nieuw aangeworven arbeiders met een contract van onbepaalde duur zullen genieten van een aangepast statuut inzake bestaanszekerheid.

- Zij zullen een stage doormaken van maximum 9 maanden, gedurende dewelke een einde aan hun contract zal kunnen gesteld worden mits naleving van de wettelijke voorschriften.
- Zo zij bij of na het verstrijken van gezegde periode worden afgedankt, zullen ze aanspraak kunnen maken op een verlengde vooropzegvergoeding aangevuld met een afscheidsvergoeding, zoals bepaald in de tabel opgenomen in artikel 3. Deze vergoedingen zullen desgevallend in mindering worden gebracht, zo bij rechterlijke uitspraak tot hogere vergoedingen worden besloten.

Deze afscheidsvergoedingen gelden niet ingeval van afdanking bij brugpensioen en ingroeibanen.

Zo een arbeider wordt ontslagen wegens redenen van economische aard en door een andere arbeider wordt vervangen, dan zal zulks kunnen geïnterpreteerd worden als een abusieve afdanking.

Artikel 3

Ingeval van volledige stopzetting van de bedrijvigheid van een onderneming, zal hiervan betekening worden gegeven aan de ondernemingsraad en zulks minstens 3 maanden vooraf, periode gedurende dewelke door de betrokken sociale partners overleg zal worden gepleegd betreffende alle mogelijke alternatieve oplossingen in de geest van de vigerende conventie inzake bestaanszekerheid.

Mocht blijken dat geen andere oplossing dan de beëindiging van het dienstcontract mogelijk is, zullen de aldus ontslagen arbeiders genieten van dezelfde vooropzegvergoedingen en afscheidsvergoedingen als voorzien in de tabel opgenomen hierna.

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

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1980 en werd gesloten voor een onbepaalde duur.

Gezien om te worden gevoegd bij het KB van 19 februari 1981.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

R. DE WULF

II. BEPALINGEN VAN HET AKKOORD VAN 30 JANUARI 1959

Artikel 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 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 Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleum sector

I. BENAMING, ZETEL, DOEL, DUUR

Artikel 1

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht vanaf 1 januari 1997, voor de werklieden, werksters en bedienden, tewerkgesteld in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel en onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel, alsook voor de werkgevers behorend tot deze paritaire comités, genaamd "Fonds voor bestaanszekerheid van de petroleumsector".

Artikel 2

De zetel van het Fonds bevindt zich in het arrondissement Brussel: Kunstlaan 39 te 1000 Brussel.

Artikel 3

Het Fonds heeft tot doel:

- 1) de bijdragen vereist voor zijn werking te innen via de RSZ;
- 2) de organisatie te financieren van de initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling van risicogroepen in het kader van de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, en in het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel;
- 3) de ondersteuning van nationale en internationale projecten binnen de Petroleum.

Artikel 4

Het Fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

II. BEHEER

Artikel 5

Het Fonds wordt beheerd door een raad van beheer, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

De raad van beheer bestaat uit 10 leden, hetzij 5 vertegenwoordigers van de werknemers en 5 vertegenwoordigers van de werkgevers, aangeduid door het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en

-handel en door het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.
Het mandaat van de leden van de raad van beheer wordt niet vergoed.

Artikel 6

Elk jaar wordt door de raad van beheer een voorzitter, een ondervoorzitter en een secretaris aangeduid.

Artikel 7

De raad van beheer wordt door de voorzitter bijeengeroepen.

Deze is ertoe gehouden de raad ten minste eenmaal per jaar bijeen te roepen.

Wanneer vijf beheerders dit vragen, roept de voorzitter de raad in vergadering bijeen uiterlijk binnen tien dagen volgend op de ontvangst van het verzoek.

De oproepingen vermelden de agenda.

De raad kan slechts geldig beslissen over de punten die op de agenda voorkomen en enkel wanneer er ten minste de helft van de leden deel uitmakend van de werknemersafvaardiging en ten minste de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

De verslagen van de zittingen van de raad zullen in het notulenboek ingeschreven worden. Ze worden ondertekend door de voorzitter of zijn plaatsvervanger en door de secretaris.

De leden van de raad zullen uiterlijk voor de volgende zitting een afschrift van de beraadslagingen ontvangen.

De afschriften of uittreksels van de notulen die bij de rechtbank of elders moeten gedeponneerd worden zijn ondertekend door de voorzitter van de raad van beheer en door twee beheerders waarvan één van de zijde van de werknemers, de andere van die van de werkgevers.

Wanneer tot de stemming moet overgegaan worden, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het getal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemmers genomen.

De beheerders kunnen echter niet deelnemen aan de beraadslagingen waarbij zij persoonlijk belang hebben. Hun onthouding wordt in de notulen vermeld.

Artikel 8

De raad van beheer heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te nemen die voor zijn goede werking zijn vereist.

Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de administratie van het Fonds en de verwezenlijking van zijn doel.

De raad beheert de inkomsten in het kader van de ondersteuning van internationale en nationale projecten en kent deze inkomsten toe aan diverse NGO projecten inzake energie

De raad van beheer treedt op in rechten in naam van het Fonds op vervolging en ten verzoek van de voorzitter en van de ondervoorzitter.

Hij kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden, en zelfs aan derden

Artikel 9

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad een speciale volmacht heeft verleend, zal het Fonds geldig tegenover derden vertegenwoordigd zijn door de gezamenlijke handtekeningen van drie beheerders (twee van de zijde van de werknemers één van de zijde van de werkgevers) Zonder dat deze beheerders enigerlei beslissing of een bijzondere volmacht moeten overleggen.

Artikel 10

De beheerders zijn alleen verantwoordelijk wat de uitvoering van hun mandaat betreft en persoonlijk gaan ze, omwille van hun beheer, geen enkele verbintenis aan ten opzicht van de verplichtingen van het Fonds.

III. FINANCIERING

Artikel 11

Het Fonds wordt gespijsd door de bijdragen op de loonmassa van 0,20 % verschuldigd door de werkgevers aangesloten of niet bij de Belgische Petroleum Federatie, evenals door de interesten uit de belegde fondsen.

Artikel 12

- De RSZ is belast met de inning van de bijdragen:
- voor 2016, voor elk kwartaal: 0,40 % op de loonmassa;
- voor 2017 en de volgende jaren: 0,20 % op de loonmassa.

De RSZ zal ieder kwartaal de door hem geïnde bijdragen storten op de door het Fonds geopende financiële rekening bij FORTIS BANK, nummer 001-1950434-34.

De bedragen moeten op het credit van deze rekening ingeschreven zijn uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal.

IV. RECHTHEBBENDEN

Artikel 13

De werkgevers die deelgenomen hebben aan initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling van risicogroepen, worden in het kader van voormelde sectorale collectieve overeenkomsten door het Fonds bij het einde van de looptijd van deze CAO terugbetaald op basis van een alsdan in te dienen rechtvaardigingsformulier, volgens de modaliteiten van voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 13 bis

Dit formulier wordt ten laatste tegen 30 september van het jaar volgend op de cao-periode overgemaakt aan het Fonds. Formulieren na deze datum ingediend zullen behandeld worden in functie van de beschikbare geldelijke middelen die overblijven na behandeling van de tijdig ontvangen formulieren.

V. REKENINGEN

Artikel 14

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 15

Elk jaar, en uiterlijk in de loop van de maand december, wordt het budget voor het volgend jaar onderworpen aan de goedkeuring van de betrokken paritaire comités.

Artikel 16

De rekeningen van het verlopen jaar worden op 31 december afgesloten.

Artikel 17

Een revisor, ten laste van het Fonds, brengt over zijn opdracht eenmaal per jaar verslag uit bij de paritaire comités, vermeld bij artikel 1, die er een afschrift van overmaken aan de Minister.

VI. ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 18

Het Fonds wordt van rechtswege ontbonden bij beslissing in de bevoegde paritaire comités 117 en 211.

Artikel 19

Met het oog op de terugbetaling door het Fonds aan de ondernemingen, die deelgenomen hebben aan de initiatieven tot vorming van risicogroepen, zal een financiële rekening aangehouden worden bij FORTIS BANK.

Artikel 20

Het gebeurlijk saldo wordt overgemaakt aan het Tewerkstellingsfonds van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.

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

2.5 Statuut van de syndicale afvaardiging

CAO van 20 maart 2008 ter integrale vervanging van de CAO van 18 juni 2007

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

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

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

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

Onder werkgever verstaat men het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

Artikel 5

De vakbonden verbinden er zich toe, uit eerbied voor de vrijheid van vereniging, hun leden aan te zetten elke methode uit hun vakbondspropaganda te bannen die niet zou stroken met de geest van het bovenvermeld Nationaal Akkoord en van onderhavige overeenkomst.

Uit eerbied voor de vrijheid van vereniging, houdt het verbod in, drukking uit te oefenen op het personeel, om het te dwingen zich bij een vakbond aan te sluiten.

Artikel 6

De vakbonden zullen er over waken dat de vakbondsafgevaardigden:

- a) in alle omstandigheden blijf geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid;
- b) persoonlijk elk gebrek aan eerbied voor de sociale wetgeving, de werkhuisreglementen en de collectieve overeenkomsten vermijden en doen vermijden door hun werkmakkers.

II. TAAK DER VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN**Artikel 7**

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

Artikel 8

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

Artikel 9

Deze afvaardiging heeft het recht gehoord te worden door de werkgever ter gelegenheid van elk geschil betreffende:

- a) niet-naleving der grondbeginselen, aangehaald in de inleiding tot het bovenvermeld nationaal akkoord;
- b) de toepassing van de sociale wetgeving, de reglementen van inwendige orde der ondernemingen, collectieve overeenkomsten en individuele arbeidscontracten;
- c) het toepassen der loonbarema's voor het personeel en van de classificeringsregels in het kader van de wettelijke bepalingen of van in voege zijnde overeenkomsten.

III. WIJZE VAN AANDUIDING DER VAKBONDSAFVAARDIGINGEN**Artikel 10**

In de uitbatingsetzels waar meer dan 10 arbeiders(sters) te werk worden gesteld, wordt een vakbondsafvaardiging ingesteld.

De bij onderhavige overeenkomst betrokken vakverenigingen zullen een onderling akkoord treffen, om de effectieve en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden door hun leden te laten verkiezen, zomedebuurlijk ook de effectieve afgevaardigde voor de arbeiders onder de 21 jaar en, in sommige gevallen, de plaatsvervangende afgevaardigde van deze jonge arbeiders.

Zo ze het niet eens worden, zullen ze een beroep doen op de verzoenende tussenkomst van de voorzitter van het Nationaal paritair comité der Petroleumnijverheid.

De werkgever kan zich, indien ernstige redenen voorhanden zijn, verzetten tegen de kandidatuur van een afgevaardigde. In dit geval, zal de werkgever binnen de drie werkdagen de betrokken vakverenigingen op de hoogte brengen van de redenen van dit verzet.

Te dien einde zal de werkgever vooraf kennis krijgen van de lijsten der voorgestelde vakbondsafgevaardigden, plus gebeurlijk de afgevaardigde van de arbeiders beneden de 21 jaar en de plaatsvervangende afgevaardigde van deze jonge arbeiders.

Zo de partijen tot geen akkoord komen, zal het vraagstuk worden voorgelegd aan de arbitrage van de Voorzitter van het Nationaal paritair comité, die uitspraak zal doen na de werkgever, de bestendige afgevaardigde van de betrokken vakvereniging, gebeurlijk op verzoek van deze laatste, de afgevaardigde van de vakvereniging in de onderneming en de belanghebbende te hebben gehoord.

IV. SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGDEN EN DUUR VAN HET MANDAAT

Artikel 11

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt vastgesteld:

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

De afvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende leden. Er zijn zoveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden. In geval de effectieve afgevaardigde afwezig is, wordt hij door de plaatsvervangende afgevaardigde vervangen. Zodra het nodig blijkt zal er een afgevaardigde voor de minderjarige arbeiders worden aan toegevoegd.

Er wordt overeengekomen dat de duur van het mandaat van afgevaardigde twee jaar bedraagt. De vakbondsafvaardiging is in haar geheel om de twee jaar hernieuwbaar.

De uittredende leden zijn herkiesbaar.

Het mandaat van afgevaardigde neemt een einde:

- 1) in geval van afzetting door de vakvereniging waartoe hij behoort
- 2) bij het vervallen van het mandaat
- 3) door ontslag

- 4) bij het verlaten van de onderneming
- 5) door overgang van de categorie "werkman" naar de categorie "bediende"
- 6) door verplaatsing van de ene afdeling of sector naar een andere
- 7) bij overlijden.

Artikel 12

Met betrekking tot de depots zonder syndicale afvaardiging zal, op verzoek van de vakbond, mits overleg met de werkgever, de tussenkomst toegelaten worden van syndicale delegaties van andere uitbatingsetels of van de hoofdetel, of van andere syndicale woordvoerders.

V. VERVANGING DER AFGEVAARDIGDEN

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

Artikel 13

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

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

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

Artikel 14

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

Artikel 15

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

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

- 1) de vakbondsafvaardiging zal op de hoogte gebracht worden van de beweegredenen die voor de afdankingen worden ingeroepen

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

Artikel 16

De vakbondsafvaardiging zal volgens de noodwendigheden door de werkgever worden ontvangen.

De vakbondsafvaardiging als dusdanig zal vergaderen volgens de noodwendigheden en in de mate dat het met de vereisten van de dienst strookt.

Indien een bepaald bedrijf een probleem zou vaststellen in verband met de activiteit van de syndicale delegatie, kan dit in voorkomend geval aan de vakbondsleiding worden signaleerd.

Aanbevolen wordt op ondernemingsvlak de tijd te bepalen waarover de syndicale afvaardiging kan beschikken om te vergaderen en haar taken te vervullen (BC/PC 30/1/59 - van toepassing sinds 1/1/1959).

De vakbondsafgevaardigden mogen zich tot het personeel wenden tijdens de uren van de maaltijd, na voorafgaandelijk de werkgever hiervan te hebben op de hoogte gesteld (PC 5/4/1965).

Het Paritair Comité kan het nodig achten dat op één zijner zittingen één of twee leden van de vakbondsafvaardiging op het vlak van de onderneming aanwezig zijn.

De tijd aan al deze hogervermelde vergaderingen gewijd, wordt beschouwd als normale arbeidsprestatie en zal als zodanig vergoed worden, behalve voor de maaltijduren (PC 5/4/1965).

Artikel 17

De vergaderingen van de vakbondsafgevaardigden onderling of met de werkgevers zullen plaats grijpen in een hiertoe door het ondernemingshoofd te hunner beschikking gesteld lokaal.

Behoudens voorafgaande toestemming van de werkgever moeten de door de vakbondsafvaardiging ingerichte vergaderingen van gans of een gedeelte van het personeel buiten de onderneming plaats grijpen.

Artikel 18

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

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

VI. BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 19

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

Artikel 20

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

VII. BESCHERMING

Artikel 21

Het statuut van de syndicale delegatie, zoals dit geregeld is in de conventie van 9 maart 1949, gewijzigd op 8 maart 1961 en aangevuld met de bepaling van het akkoord van 3 februari 1989, zal aangevuld worden met een verwijzing naar de CAO nr. 5. van de Nationale Arbeidsraad van 24 mei 1971. Er wordt uitdrukkelijk verklaard dat de bepalingen in verband met de bescherming tegen afdanking, de procedure en de forfaitaire vergoeding (artikelen 18, 20 en 20bis van de CAO nr. 5) integraal van toepassing zijn op de syndicale delegatie in de petroleumsector (Protocol d.d. 23/01/1991).

2.6 Prestaties in vredeestijd

3 januari 1973 - KB ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredeestijd, voor de petroleumsector (BS 6 januari 1973)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredeestijd, inzonderheid op artikel 2 bis ingevoegd bij de wet van 18 juni 1963 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 maart 1971;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 18 december 1972;

Gelet op de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State, inzonderheid op artikel 2, tweede lid;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en op advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1

Voor de uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredeestijd worden, wat de petroleumsector betreft, als levensbehoeften, of als te verzekeren maatregelen, prestaties of diensten aangezien:

- 1) Het lossen van aardolieproducten in overslaghavens, uitsluitend voor de schepen die hun laadhaven vóór het begin van de staking van de activiteit hebben verlaten en waarvan de normale bestemming een van 's lands zeehavens is.

Bovendien mag het lossen van die schepen enkel geschieden in de tanks van de petroleuminstallaties van de haven, met uitsluiting van het lossen in tanklichters, tankwagons of tankwagens;

- 2) De instandhouding van een beperkte productie in de raffinaderijen, nodig om beschadiging van het materieel of verlies van grondstoffen of producten te voorkomen en om de noodvoorraden op hun verplicht peil te houden.

Voor zover een volledige stopzetting van een raffinaderij, aan te merken als ressorterende onder een industrie met continubedrijvigheid, beschadiging van materieel of verlies van grondstoffen of van producten tot gevolg kan hebben, en uitsluitend in de nodige mate om die beschadiging van materieel of dat verlies van grondstoffen of van producten te voorkomen, dienen sommige vrijwaringsmaatregelen te worden getroffen welke zelfs de instandhouding van een beperkte productie in de raffinaderijen kunnen insluiten;

- 3) De bewakings- en de brandweerdiensten in de petroleuminstallaties en de opslagplaatsen;
- 4) De voorziening met aardolieproducten (motorbrandstoffen en andere vloeibare of gasvormige brandstoffen) die nodig zijn voor het behoud van vitale activiteiten, zoals:

- a) ziekenhuizen, klinieken, kunstmatige couveuses voor kinderen, kraaminrichtingen, sanatoriums, preventoriums, instellingen voor geesteszieken, kinderbewaarplaatsen, zuigelingeninrichtingen en bejaardentehuizen en de wasserijen van deze inrichtingen;
- b) broodbakkerijen, gistfabrieken, maalderijen, boterfabrieken, zuivelfabrieken, suikerraffinaderijen, margarinefabrieken, oliefabrieken, de land- en tuinbouwarbeid waarvoor bronnen van kunstmatige warmte noodzakelijk zijn (serres, kuikenkwekerij, enz.) en fabrieken die kroonkurken vervaardigen voor het afdekken van melk- en spuitwaterflessen;
- c) koelinrichtingen;
- d) de ondernemingen, wat de nodige bewaringsmaatregelen betreft, om de beschadiging van de bedrijfsuitrusting of het verlies van grondstoffen of van producten te vermijden;
- e) slachthuizen en destructiebedrijven;
- f) laboratoria die serums en entstoffen produceren; farmaceutische fabrieken; geneesmiddelenindustrie, met inbegrip van het voortbrengen van gas voor medisch gebruik (zuurstof, verdovende gassen), het vervaardigen van voor röntgenstralen gevoelige films, rubber- of plastieken artikelen voor de heelkunde, geneeskunde en hygiëne, het vervaardigen van verbandmateriaal;
- g) overheidsdiensten: diensten voor water-, gas- en elektriciteitsvoorziening, diensten belast met het ophalen van huisvuil, haveninstallaties, binnenscheepvaartinstallaties, politie, zeevisserij, telegraaf en telefoon voor zover het de functionering der technische diensten betreft; gemeenschappelijk vervoer per spoor;
- h) het vervoer en de verdeling van goederen onderhevig aan bederf zoals levensmiddelen (boter, melk, kaas, groenten, fruit, vlees, vis, enz.); de voertuigen die worden gebruikt door de verdelingsmaatschappijen van gas en elektriciteit in zover het gaat om prioritaire behoeften te verzekeren;
- i) het vervoer van zieken en gewonden; brandweerdiensten, de autovoertuigen van geneesheren of van personen die paramedische beroepen uitoefenen (b.v. verpleegsters, kinesitherapeuten, bandagisten en orthopedisten) en uitsluitend worden gebruikt voor het uitoefenen van hun beroep; het vervoer van farmaceutische producten;
- j) elektrische centrales en gasfabrieken in zover hun activiteit nodig is om de prioritaire behoeften te verzekeren, zoals deze zijn bepaald door de regentsbesluiten van 29 januari 1949 houdende reglementering van de voortbrenging, de verdeling en het verbruik van de elektrische energie in geval van tekort aan vermogen en/of elektrische energie ten gevolge van sociale geschillen en houdende reglementering van de voortbrenging, de verdeling en het verbruik van het gas in geval van tekort ten gevolge van sociale geschillen.

Artikel 2

Wat de bepaling en de tenuitvoerlegging van de in artikel 1 aangeduide prestaties op het vlak van de ondernemingen betreft, zullen regelingen in gemeenschappelijk overleg tussen het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde en de syndicale afvaardiging worden getroffen.

Indien geen akkoord wordt bereikt zal de kwestie voorgelegd worden aan een gewestelijk comité,

voorgezeten door de provinciegouverneur en paritair samengesteld uit leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen en uit leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, afgevaardigd door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Artikel 4

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 3 januari 1973.

BOUDEWIJN

Van Koningswege:

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. MAJOR

20 juni 1975 - KB tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 januari 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vrede-tijd, voor de petroleumsector (B.S. 8 juli 1975).

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vrede-tijd, inzonderheid op artikel 2 bis ingevoegd bij de wet van 10 juni 1963 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 maart 1971;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 januari 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vrede-tijd voor de petroleumsector;

- Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 1 april 1974;
- Gelet op de gecoördineerde wetten op de Raad van State, inzonderheid op artikel 3, eerste lid;
- Gelet op de dringende noodzakelijkheid.

Op de voordracht van onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en op advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1

Artikel 1 van het koninklijk besluit van 3 januari 1973 ter bepaling van de te bevredigen levensbehoeften, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vrede-tijd voor de petroleumsector, wordt aangevuld als volgt:

“5 de bevoorrading van het Groothertogdom Luxemburg met petroleumproducten noodzakelijk voor het behoud in dit land van de vitale behoeften zoals voorzien onder de punten 1 tot en met 4 van dit artikel.”

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 juni 1975.

BOUDEWIJN

Van Koningswege:

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE

2.7 Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

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

I. ZETEL EN SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 1

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

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

Artikel 2

De ondernemingsraad bestaat uit:

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

De raad bestaat bovendien uit:

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

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

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

II. OPDRACHT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 3

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

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

inlichtingen van algemene aard over het leven in de onderneming;

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

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

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

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

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

- c) adviezen uit te brengen of verslagen in te dienen met de in zijn schoot uitgedrukte verschillende standpunten, over elke kwestie van economische aard welke onder zijn bevoegdheid valt, en die hem vooraf werd voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- d) het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming binnen het raam van de wetgeving ter zake op te maken en te wijzigen of alle nuttige maatregelen te treffen om het personeel daaromtrent in te lichten: over de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders te waken.
- Het staat vast dat de ondernemingsraden bevoegd zijn om, in elke omstandigheid, een verslag te vragen over de bedrijvigheid van de comités voor veiligheid en hygiëne;
- e) de in geval van afdanking en indienstneming der arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;
- f) te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als inzake de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;
- g) de datums van de jaarlijkse vakantie vast te stellen en hiervoor zo nodig een beurtrol van het personeel in te voeren;
- h) al de maatschappelijke instellingen te beheren welke door de onderneming voor het welzijn van het personeel opgericht werden, tenzij ze aan het zelfstandig beheer der arbeiders overgelaten worden;
- i) alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j) de aan de comités voor veiligheid en hygiëne toegekende functies uit te oefenen volgens de

modaliteiten en voorwaarden bepaald bij het organiek besluit van de Regent betreffende de ondernemingsraden van 13 juni 1949.

III. VERGADERINGEN, OPROEPINGEN EN AGENDA

Artikel 4

De ondernemingsraad vergadert in zijn bij artikel 122 aangeduide zetel.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

Artikel 5

De ondernemingsraad vergadert verplicht op van elke maand te uur.

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

Artikel 6

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

Artikel 7

De oproeping, onder gesloten omslag met de vermelding "persoonlijk", aan elk lid van de raad individueel gericht, behelst de agenda van de vergadering. Zij moet hun met de documenten betreffende de agenda minstens zes dagen vóór de vergadering toekomen. Er wordt eventueel in vermeld door wie de vergadering werd aangevraagd en door wie de te bespreken punten op de agenda werden geplaatst.

Het ontwerp van notulen der vorige vergadering wordt onder vorm van bijlage bij de oproeping aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld en dit voor hen persoonlijk.

Een eensluidend afschrift van de oproeping, ondertekend door de voorzitter en de secretaris, wordt in de onderneming aangeplakt van de datum af der verzending van de oproeping tot die van de vergadering.

Artikel 8

De agenda wordt uiterlijk zes dagen vóór de vergadering door de voorzitter en de secretaris opgesteld.

Zij behelst verplicht al de kwesties welke de voorzitter besloot op de agenda te plaatsen of door een lid van de raad minstens acht dagen vóór de vergadering aangevraagd werden; deze aanvragen moeten gestaafd worden en de er mede in verband staande documenten zullen er eventueel bijgevoegd worden.

Zij behelst insgelijks de kwesties waaromtrent er minstens acht dagen vóór de vergadering een advies of een verslag werd gevraagd, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door het paritair comité waaronder de onderneming valt.

De agenda mag slechts kwesties omvatten welke binnen de bevoegdheid van de ondernemingsraad vallen.

De inschrijving van een punt op de agenda van een vergadering wil niet zeggen dat het door de ondernemingsraad ter bespreking moet in aanmerking worden genomen aangezien de kwestie van bevoegdheid van rechtswege vóór elke bespreking over de grond wordt opgeworpen.

De leden of de plaatsvervangende leden van het personeel zullen vóór een vergadering van de raad onderling mogen bijeenkomen in een lokaal dat door het ondernemingshoofd te hunner beschikking is gesteld en op de door hem vastgestelde dag.

Artikel 9

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

IV. VOORZITTER EN SECRETARIS

Artikel 10

Het ondernemingshoofd zit de vergaderingen voor. Bij afwezigheid of verhinderings moet hij zich als voorzitter doen vervangen door zijn afgevaardigde, die hij in de eerste vergadering van de ondernemingsraad aanstelt; deze laatste is bekleed met dezelfde bevoegdheid en hetzelfde gezag als het ondernemingshoofd.

De voorzitter verzekert de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de besprekingen, stelt de vragen waarover een beslissing moet genomen worden, kondigt de genomen beslissingen of de uitgebrachte adviezen aan.

De punten die bij gebrek aan tijd op de jongste vergadering niet konden besproken worden, zullen bij voorrang worden behandeld, behoudens strijdige beslissing van de raad.

De op de agenda gestelde andere punten moeten worden besproken in de volgorde zoals zij op de oproeping voorkomen. De raad alleen mag één of verscheidene van de op de agenda gestelde punten schrappen of de volgorde er van wijzigen.

Artikel 11

De voorzitter waakt er over dat de besprekingen objectief en met wederzijds respect voor ieders mening verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking welke in de schoot van de ondernemingsraad moet heersen.

Hij roept de leden van de raad die zich schuldig maken aan aantijgingen of een kwetsende persoonlijke zinspeling, tot de orde.

Artikel 12

De secretaris wordt gekozen door en onder de leden van de personeelsafvaardiging. Hij wordt door de raad bij de eerste vergadering benoemd.

Volgens dezelfde procedure kan een adjunct-secretaris worden aangesteld, die de secretaris bij diens afwezigheid vervangt.

Artikel 13

De secretaris ondertekent de oproepingen, ontvangt de aan de raad gerichte briefwisseling, stelt de notulen van de vergaderingen op, verzekert de bewaring er van alsmede die de archieven; hij zorgt er bovendien voor dat de notulen aan de raadsleden medegedeeld worden, overeenkomstig artikel 19 van dit reglement. Bij afwezigheid van de secretaris, vervult de adjunct diens functies.

Artikel 14

Het ondernemingshoofd verzekert aan de secretaris de volle materiële medewerking welke voor het vervullen van zijn opdracht onontbeerlijk is.

De personen die aangesteld werden om de secretaris in het vervullen van zijn opdracht bij te staan, doen dit onder zijn verantwoordelijkheid.

Artikel 15

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

Artikel 16

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

V. NOTULEN

Artikel 17

Het ontwerp van notulen wordt door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Het wordt minstens zes dagen vóór de vergadering waarin het moet worden goedgekeurd, ter beschikking van de raadsleden gesteld. Het ontwerp van notulen wordt gelezen bij het openen van de vergadering volgende op die waarmede het in verband staat. Het wordt onmiddellijk goedgekeurd; indien er evenwel door de raad wijzigingen worden aangenomen die door de leden werden voorgesteld, dan worden deze onmiddellijk goedgekeurd en in de notulen van de vorige vergadering opgenomen.

Het ondernemingshoofd zal er over waken dat de verslagen en documenten in de taal van de streek worden opgesteld. Zij zullen vertaald worden indien één of verscheidene leden van de personeelsafvaardiging in de schoot van de raad er om vragen.

Artikel 18

De notulen moeten verplicht bevatten:

- de naam der aanwezige, afwezige en verontschuldigde leden;
- de aan de raad gedane voorstellen;
- een getrouwe samenvatting van de besprekingen;
- de door de raad genomen beslissingen.

Artikel 19

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

VI. WIJZE VAN BESLISSINGEN NEMEN**Artikel 20**

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

VII. HET ARCHIEF**Artikel 21**

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

VIII. STUDIE-, VOORLICHTINGS- EN ADVIESOPDRACHTEN**Artikel 22**

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

Artikel 23

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

IX. VERSLAG OVER DE WERKZAAMHEDEN**Artikel 24**

In de loop van het eerste kwartaal van het jaar maakt de ondernemingsraad een verslag op over zijn

werkzaamheden van het vorig jaar.

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

X. VOORLICHTING VAN HET PERSONEEL

Artikel 25

Buiten de andere middelen waarover de voorzitter beschikt om het personeel van de onderneming voor te lichten, moet hij binnen acht dagen volgende op de definitieve goedkeuring tenminste op een goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaats een afschrift van elke oproeping tot de vergaderingen van de raad en van de notulen van elke zitting laten aanplakken; de ondernemingsraad beslist welke punten van de notulen moeten aangeplakt worden, om te voorkomen dat de punten die vertrouwelijk moeten blijven zouden aangeplakt worden.

De raad kan insgelijks beslissen of deze documenten met het oog op het aanplakken moeten vertaald worden zodat ze door alle leden van het personeel zouden kunnen begrepen worden.

Artikel 26

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

XI. PRESTATIES DER AFGEVAARDIGDEN

Artikel 27

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

XII. WIJZIGINGEN AAN HET REGLEMENT

Artikel 28

Onderhavig reglement kan gewijzigd worden op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een lid van de ondernemingsraad.

Aan het reglement kan geen enkele wijziging aangebracht worden, die zou indruisen tegen de van kracht

zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen of die de afschaffing zou beogen van één of meer der tien punten, voorzien bij alinea 3 van artikel 22 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals gewijzigd bij de wet van 15 juni 1953.

Artikel 29

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

XIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 30

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

Artikel 31

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

Artikel 32

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

BIJLAGE: SAMENSTELLING VAN DE RAAD

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

2.8 Varend personeel (binnenscheepvaart en bunkering)

I. ANCIËNNITEITS- EN EINDEJAARSPREMIE

Artikel 1

Het varend personeel van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren, heeft eveneens recht op de anciënniteits- en eindejaarspremie, mits te voldoen aan de voorwaarden welke worden gesteld voor de werklieden bedoeld in artikel 1.

II. LONEN

Artikel 2

De lonen van het varend personeel zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, zoals bepaald in de artikelen 66 en 67 en worden als volgt vastgesteld:

1) Schipper

Artikel 3

Het loon van de schipper wordt per maand vastgesteld en is gebaseerd op het uurloon van de meer dan geschoolde werkman.

Bovendien wordt hem volgende premie toegekend voor onderhoud en goed rendement:

300 F op motorlichters;

200 F op sleeplichters.

Deze premies zijn niet gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

2) Eerste helper

Artikel 4

Het loon van de eerste helper wordt per maand vastgesteld en is gebaseerd op het uurloon van de geoefende hulpwerkman B.

Na drie jaar kwalificatie als eerste helper bekommt hij een maandloon gebaseerd op het uurloon van de geschoolde werkman 2e categorie.

3) Tweede helper

Artikel 5

. Het loon van de tweede helper wordt per maand vastgesteld en is gebaseerd op het uurloon van de hulpwerkmán. Na een jaar aanwezigheid aan boord, bekomt hij een maandloon gebaseerd op het uurloon van de geëfende hulpwerkmán A.

Artikel 6

Voor het voormeld varend personeel wordt de berekening van het maandloon gedaan op dezelfde wijze als voor het walpersoneel.

Artikel 7

Aan het varend personeel, in dienst op 1 oktober 1975, wordt voor iedere volledig gewerkte maand en volgens het aantal gewerkte dagen, een forfaitaire niet te wijzigen premie toegekend van 35 maal het uurloon dat overeenstemt met de beroepenkwalificatie van de betrokkene op 1 oktober 1975.

Deze premie wordt dus niet gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen noch aan eventuele conventionele programmatieverhogingen, of deze in percent of in absolute waarde worden uitgedrukt. De compensatiedagen voor gepresterde overuren en de dagen van kort verzuim worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.

De dagen afwezigheid (ziekte, arbeidsongeval, vakantie) geven aanleiding tot een aftrek per niet-gewerkte dag van 1/22^e van deze maandelijke premie.

Deze premie blijft onderworpen aan de bijdragen aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid en aan de bedrijfsvoorheffing.

Artikel 8

Bij definitieve overgang van het varend personeel naar de wal, wordt de regeling toegepast van 11 maal de forfaitaire premie naar analogie en in dezelfde voorwaarden van de mutatie van shiftarbeid naar dagarbeid.

III. WACHTDIENST AAN BOORD OP ZON- EN FEESTDAGEN

Artikel 9

Voor de wachtdiensten aan boord op zon- en feestdagen, wordt aan de betrokkene een vergoeding toegekend gelijk aan 1/26^e van zijn maandloon.

IV. VERPLAATSINGSVERGOEDING BIJ AFLOSSINGEN

Artikel 10

Een vergoeding van maximum één uur geïndexeerd loon wordt toegekend aan het varend personeel dat

zich voor de aflossing aan boord van zijn binnenschip moet verplaatsen, indien het schip zich niet in de thuishaven bevindt. Deze bepaling is niet van toepassing op de bunkerschepen.

V. LOON 'ONTBREKENDE MAN'

Artikel 11

Indien aan boord een bemanningslid ontbreekt, wordt zijn volledig loon onder de aanwezige bemanningsleden verdeeld.

Het ontbrekende bemanningslid moet deel uitmaken van de gewone bemanning.

Er wordt geen rekening gehouden met het ontbreken van een tijdelijk aanvullend lid of van een lid dat in overtal van de gewone bemanning is.

VI. VERVANGING VAN EEN BEMANNINGSLID

Artikel 12

Indien een bemanningslid moet worden vervangen, ontvangt het vervangend lid hetzelfde loon als dit voorzien voor het vervangen lid.

VII. VERGOEDING VOOR HET GEBRUIK VAN RADAR

Artikel 13

Een maandelijks premie van 300 F wordt toegekend aan het varende personeelslid dat aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1) geslaagd zijn in het examen over de kennis van het gebruik van radar, georganiseerd door het Ministerie van Verkeerswezen, dienst Loodswezen van Antwerpen;
- 2) en daadwerkelijk radar gebruiken aan boord van het binnenschip.

Deze premie is niet gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

VIII. ARBEIDSDUUR IN DE BINNENVAART

Artikel 14

Deze afdeling is van toepassing:

- 1) op de werklieden die werken van vervoer te water verrichten en tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren;
- 2) op de werkgevers die de in 1° bedoelde werklieden tewerkstellen.

Artikel 15

Voor de berekening van de toegelaten arbeidsduur wordt niet beschouwd als zijnde tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever:

- 1) wat de werklieden betreft van wie de arbeid met opeenvolgende ploegen is ingericht: een gemiddelde, berekend over drie weken, van maximum twaalf uren per week en vanaf 1 oktober 1975 veertien uren per week;
- 2) wat de werklieden betreft van wie de arbeid niet met opeenvolgende ploegen is ingericht: twaalf uren per week waarin begrepen de schafttijd;
- 3) de tijd gedurende welke de werkman aan boord verblijft, doch geen arbeid presteert, zelfs indien de aanwezigheid aan boord voor de bemanningsleden of voor een van hen ingevolge de scheepvaartreglementen verplichtend is.

Artikel 16

Wanneer de arbeidstijdregeling anders dan met opeenvolgende ploegen is georganiseerd, mag de arbeidsduur de bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vastgestelde grenzen met ten hoogste zeshonderd uren per jaar overschrijden.

Artikel 17

De toepassing van artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt uitgebreid:

- a) wat de werklieden betreft, van wie de arbeid met opeenvolgende ploegen is ingericht: tot de uren bedoeld in 1° van artikel 2 van hoofdstuk I (reglementaire bepalingen) van het koninklijk besluit dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen bindend verklaard, met dien verstande dat het wettelijk overloon wordt toegepast op de overschrijding van het gemiddelde van 41 uren, berekend over het aantal weken dat ieder stelsel van arbeid met opeenvolgende ploegen omvat; vanaf 1 oktober 1975 wordt voormeld gemiddelde vastgesteld op veertig uren;
- b) wat de werklieden betreft van wie de arbeid niet met opeenvolgende ploegen is ingericht: tot het uur schafttijd per dag.

Artikel 18

De werklieden die toezichtswerken uitvoeren, worden forfaitair betaald naar rato van 1/52e van het maandloon, wanneer zij 's zaterdags worden tewerkgesteld en van 1/26ste van het maandloon, wanneer de tewerkstelling 's zondags plaatsvindt.

Artikel 19 - Zondagrust - Binnenscheepvaart

De inhaalrust, waarop de werklieden recht hebben die 's zondags tewerkgesteld worden bij toepassing van artikel 12, § 1, 1°, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verleend in de loop van de twee maanden welke op de bewuste zondag volgen.

