



Paritair Comité

1
1
2

**BEDIENDEN
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 bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de periode 2019-2020

DEEL 1	
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN PETROLEUMSECTOR	
2019-2020 - BEDIENDEN	6
1.1 Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2019-2020	7
I. Toepassingsgebied.....	7
II. Beroepsindeling per categorie	7
III. Lonen, bijzondere voorwaarden en vergoedingen	13
IV. Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.....	17
V. Arbeidsduur	17
VI. Vakantie- en verlofregeling.....	19
VII. Wettelijke feestdagen – inhaalrust.....	20
VIII. Syndicale premie	20
IX. Deeltijdse arbeid.....	21
X. Opleiding risicogroepen	21
XI. Innovatiepremie.....	23
XII. Strafrechtelijke aansprakelijkheid	23
XIII. Vorming.....	23
XIV. Ondersteuning nationale en internationale projecten	23
XV. Arbeidsongevallen en zwangerschap.....	24
XVI. Thuiswerk	24
XVII. Reintegratietraject.....	25
XVIII. Geldigheidsduur.....	25
1.2 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag	26
1.3 Opbouw van dienstanciënniteit.....	30
1.4 Klein verlet.....	31
1.5 Tijdskrediet	36
1.6 Harmonisatie van de statuten	40
1.7 Vervoerskosten.....	41
1.8 Verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust	44
1.9 Definitieve overgang van ploeg- naar dagwerk.....	46
1.10 Bijkomende vergoeding bij ontslag	48
1.11 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	51
1.12 Ervaringsbarema	52
1.13 Afwezigheid zonder motief	59
I. Toepassingsgebied.....	59
II. Afwezigheid zonder motief	59
III. Geldigheidsduur.....	63

DEEL 2:

COLLECTIEVE EN DIVERSE BEPALINGEN..... 64

2.1	Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied.....	65
2.2	Huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.....	67
2.3	Syndicale vorming.....	74
2.4	Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleum sector.....	77
2.5	Statuut van de syndicale afvaardigingen.....	81
2.6	Prestaties in vreedestijd.....	91

DEEL 1

Collectieve

Arbeidsovereenkomsten

petroleumsector

2019-2020 - Bedienden

1.1 Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2019-2020

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Onder "bedienden" worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met een zelfde betekenis is de term 'werknemer'.

Onder "CAO" wordt verstaan: de collectieve arbeidsovereenkomst.

II. BEROEPSINDELING PER CATEGORIE

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

De verschillende beroepscategorieën zijn:

§1- Eerste categorie

a) Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- 1) opgedane kennis welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies te kunnen uitoefenen van het minste niveau welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van overwegend intellectuele aard;

2) correcte uitvoering van een werk van ondergeschikt belang.

b) Bijvoorbeeld:

Bediende die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf-, cijfer- en registratiewerk verricht, steekkaarten bijhoudt, lijsten en staten opmaakt of secundair werk van hetzelfde niveau uitvoert.

Kopiist, typist-kopiist (minder dan 40 woorden per minuut), hulparchivaris.

Huisbewaarder, kantoortjongen, portier, loopjongen, deurwaarder.

Hulpmagazijnier.

§2 - Tweede categorie

a) Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

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

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

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

b) Bijvoorbeeld:

Facturist, houder van secundaire boeken, houder van bestellingboeken, houder van gewone statistieken, van schrifturen, van voorraden.

Eenvoudige inbreng van gegevens in de computer.

Hulptekenaar.

Plankopiist.

Verificateur van gewone boekhoudingsdocumenten, opmaking van vervoerborderellen en -documenten (vrachtbrieven).

Typist (40 woorden per minuut).

Typist-kopiist (meer dan 40 woorden per minuut).

Stenotypist (zonder ervaring, minder dan 100 woorden per minuut in steno en minder dan 40 woorden per minuut met de machine), met hoogstens één jaar dienst in de firma.

Beginnend telefonist.

Receptionist.

Drager (waardenvervoer of koerierdienst).

Bediende die de briefwisseling moet ontvangen en verzenden.

Bediende van een vliegveld belast met de bevoorrading onder toezicht van een bediende van de hogere rang.

Bediende die de kaaiverzender van een hogere rang helpt.

Pointeur van het verkeer belast met de betrekkingen met de spoorwegen voor het inkomen en uitgaan van de koopwaren (moet het stationeren van het rollend materiaal in de fabriek controleren en de betwistingen, mankementen en averijen vaststellen).

Bediende tewerkgesteld aan speciale machines welke een opleiding en een goede training vergen.

Magazijnier (leeggoed, gevulde verpakkingen).

Hulp-laborant.

Autobestuurder.

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

§3 - Derde categorie

a) Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- 1) een praktische vorming, gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledige middelbare studies of door lager middelbaar onderwijs, aangevuld hetzij door een beroepsopleiding, hetzij door een vakbekwaming door middel van stages, hetzij door het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen;
- 2) een zelfstandig afwisselend uitvoeringswerk, dat gewoonlijk initiatief en redenering vereist van degene die het uitvoert en bovendien verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

b) Bijvoorbeeld:

Bediende belast met een binnentaak welke in de tweede categorie voorkomt en die zich insgelijks met buitenpubliciteit inlaat.

Bediende belast met het opstellen van brieven waarvoor een goede praktijk inzake handelsbriefwisseling noodzakelijk is, evenals met het voeren van telefonische contacten met de klanten en de buitendiensten, de berekening van de prijzen met het oog op de aanbiedingen welke hij opmaakt of ontvangt, de studie van sommige eenvoudige betwistingen teneinde voorstellen van antwoord op te maken.

Handelsvertaler.

Bediende belast met de berekening en de onderverdeling van de lonen en de gebeurlijke uitbetaling ervan (sociale verzekeringen, kinderbijslagen, betaald verlof, fiscale afhoudingen, enz.).

Bediende die rekeningen bijhoudt van de klanten, leveranciers en banken, waarvoor goede begrippen van handels- of nijverheidsboekhouding noodzakelijk zijn.

Bedienaar van telex of gelijkaardige apparatuur (telex).

Codificeerder van boekhouding.

Bediende die de schrifturen bijhoudt en voorraden en overdrachten controleert.

Kassier, hulpboekhouder, onder meer belast met het opmaken van de facturen waarvoor onderscheidingsvermogen en/of het bijhouden van de rekeningen-courant noodzakelijk zijn.

Verzender per spoor of langs de baan, maakt alle binnenlandse en internationale vrachtbrieven op, verzekert er zich van dat deze documenten zijn opgemaakt volgens de voorschriften, met gebeurlijke aanduidingen van de te volgen weg, tegen het laagste tarief, en dat de onontbeerlijke tol- en uitvoerbescheiden er bijgevoegd zijn.

Typist (dictafoon).

Stenotypist (100 woorden per minuut in steno, 40 woorden per minuut met de machine).

Telefonist.

Verpleger (A2).

Kaai-expediteur die, naast de bediende van de vorige rang, op de kaai nagaat, de verpakking naziet, gebeurlijke mankementen en verliezen vaststelt, zich er van verzekert dat de overslag en de doorvoer normaal verloopt.

Bediende van de aankoopdienst.

Depotbediende: belast onder meer met de organisatie van de vrachtvervoerdienst.

Tankpeiler, na een stage van twee jaar in het beroep, rekening gehouden met de aard van het werk bestaande onder meer in:

- a) de tanks aan boord van de schepen en/of lichters, alsmede de tanks aan wal peilen;
- b) al de er mede in verband staande berekeningen uitvoeren om de verschillende bescheiden op te maken, onder meer voor de toldienst en de boekhouding van de onderneming.

Laborant: technisch bediende (A2), moet op de hoogte zijn van en in staat zijn het merendeel der analyses betreffende de petroleumrijverheid te verrichten. Hij moet verslagen over uitslagen van analyses, berekeningen van analyses opmaken. Hij werkt niettemin onder toezicht van een analist-laborant of van een scheikundige.

Hoofdmagazijnier.

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

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

§4 - Vierde categorie A

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

- b) Bijvoorbeeld:

Handelsboekhouder, bediende belast met de omzetting van al de handelsverrichtingen in boekhouding, zo samen te stellen en te verzamelen om er het volgende te kunnen uithalen: balansen, ramingen der kasmiddelen, enz.

Eerst-verantwoordelijk opsteller van de technische, administratieve of commerciële dienst.

Commerciële of verkoopsassistent.

Technisch vertaler.

Handelsvertaler (ander werk dan briefwisseling).

Helper computerprogrammeur.

Beginnend computerprogrammeur.

Eerste computeroperateur.

Eerste codificeerder van de boekhouding.

Steno-typist-secretaris, bekwaam om 100 woorden per minuut in steno en 40 woorden per minuut met de machine te schrijven, die brieven kan opstellen op eenvoudige aanwijzingen van zijn chef of van de directie en die sommige werken kan voorbereiden.

Bediende belast met kwesties van vervoer, fiscaliteit, verzekering, betwiste gevallen en beheer van onroerende goederen.

Eerst-verantwoordelijk bediende van de dienst "vrachtovervoer" (dispatcher), die werkelijk deze dienst leidt, gebeurlijk bijgestaan door één of verscheidene bedienden van de voorgaande rang.

Bediende die de exploitatiekosten en de bewegingen van de lichters controleert.

Toldeclarant, verantwoordelijk voor de declaraties, zegels, vergunningen, enz., het houden van boeken, zeeschepen, lichters, uitvoer.

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

Uitvoeringstekenaar.

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

§5 - Vierde categorie B

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

Eerstverantwoordelijk bediende van de administratieve, commerciële of boekhoudingsdiensten.

Bediende met een uitgebreide theoretische en professionele kennis en die verantwoordelijk is voor de goede uitvoering van de taken welke op zijn dienst rusten: heeft rechtstreeks gezag over één of meer bedienden van de lagere rangen.

Geschoolde tolagent.

Bediende die verantwoordelijk is voor het onderhoud en het herstellen van tankwagens, lichters (gebeurtelijke verhuring, geschillen met de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, berekening van de kosten der herstelling, arbeidskrachten en grondstoffen).

Eerste technische vertaler.

Handelsafgevaardigde die de klanten bezoekt en handelsvertegenwoordiger. Na twee jaar stage in de functie. Zo hun bezoldiging geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, genieten zij de minimumwaarborg van jaarlijkse inkomsten, gelijk aan deze van de categorie 4B, op voorwaarde dat zij hun functie full-time voor dezelfde werkgever uitoefenen.

Verpleger, houder van een diploma A1.

Maatschappelijk assistent (A1).

Scheikundige: moet in bezit zijn van een diploma van een vak- of nijverheidsschool van de hogere graad, of moet een lange praktijk en ervaring (4 jaren) in de nijverheid hebben, moet de algemene gang van een fabriek kennen en alle analyses verrichten die haar aanbelangen. Hij is verantwoordelijk voor de uitslagen van de analyses welke zijn laboratorium verlaten. Hij heeft één of meer bedienden onder zijn bevelen. Hij maakt de uitslagen van de analyses op en ondertekent ze. Hij verricht ook ingewikkelder opzoekingen en proefnemingen, zoals de bepaling van het octaan- en cetaangetal, de vacuumdestillatie, enz.

Projecttekenaar.

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

§6 - Categorie 4B+

- a) Bedienden met een opleidingsniveau van het hoger onderwijs (onder andere industriële ingenieurs) die een bepaalde verantwoordelijkheid over andere uitvoerende bedienden dragen. (notie meesterschapspersoneel). Het gaat om bedienden die hun technische kennis kunnen overdragen op andere en minder ervaren werknemers uit dezelfde diensten. Zij vervullen aldus een bepaalde rol van "coaching", kunnen procedures uitschrijven, hebben een grote mate van zelfstandigheid, zijn in staat hun chef te vervangen en doen dit ook.
- b) Het gaat om volgende functies na minimum 2 jaar anciënniteit hierin:
 - Console-operators (schermbedienden) in de raffinage.
 - Supervisors onderhoud (eerste lijn), in de raffinage.
 - Operationele supervisors in de raffinage.
 - Inspecteurs technische diensten (verkoopsnet).
 - Sergeanten brandweer.
 - Veiligheidsbeambten.
 - Labotechnologen die hoogwaardige specialisaties (zoals bijvoorbeeld gas-chromatologie) beheersen en in staat zijn om niet-routinematige analyses te verrichten, en zelfstandig optreden.
 - Ervaren computer-programmeur.
 - Analistprogrammeur.
 - Computer operations assistant of ploegleider informaticadienst.
 - Assistent personeelszaken.
 - Board secretaries (secretaresse van het bedrijfshoofd).
- c) Kunnen desgevallend, mede gelet op de interne bedrijfsclassificatie, door de werkgever in deze ondercategorie ingedeeld worden, sommige bedienden waarvan functies, bij analogie, nauw verwant zijn met bovengenoemde voorbeelden, en die beantwoorden aan de algemene voorwaarden van de categorie 4B+.
- d) De loonschaal van ondercategorie 4B+ zal steeds overeenstemmen met deze van de categorie 4B verhoogd met 5 %, welke ook de vorm zij waaronder de latere programmatieverhogingen zullen plaatsvinden.

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

Artikel 5 - Mededeling over de categorie

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

Artikel 6

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

III. LONEN, BIJZONDERE VOORWAARDEN EN VERGOEDINGEN

AFDELING 1. LONEN

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

AFDELING 2. BIJZONDERE VOORWAARDEN

Bescherming van het loon: vermeldingen op de loonafrekening en mededelingen.

Artikel 11

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

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

Afdankingen

Artikel 12

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

Afdanking en wederaanwerving

Artikel 13

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

Artikel 14

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

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

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

Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanwervingpremie van 5.630 euro (indexeerbaar, huidig index 105,03), betaald door het FBZ. Enkel in dit laatste geval kan de werkgever eveneens beroep doen op het FBZ voor terugbetaling van de kost voor de bijkomende opleiding die aan de kandidaat met voorrang moet worden gegeven, onder de voorwaarden van de risicogroepen.

Artikel 15

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.

AFDELING 3. VERGOEDINGEN

Artikel 16 - Premie voor ploegwerk

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

- 1) dagploeg van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur: 9,50 % van het loon
- 2) nachtploeg van 22 uur tot 6 uur: 35,5% van het loon.

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

- 1) dagploeg van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur: 22% van het loon.
- 2) nachtploeg van 22 uur tot 6 uur: 50% van het loon.

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

Artikel 17 - Premie voor gelegenheidsshift

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

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

Onder dagploeg wordt in dit kader verstaan ploegenwerk van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur;

Onder nachtploeg wordt in dit kader verstaan ploegenwerk van 22 uur tot 6 uur.

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

- a) 9,5 % zoals bepaald bij artikel 16, van het loon voor dagploegen;
- b) 35,5 % van het loon voor de nachtploegen.

Artikel 18 - Betaling van het overwerk

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

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

AFDELING 4. OVERZICHT PLOEGENPREMIES

Artikel 19

§1 - Regelmatige opeenvolgende ploegen

De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100%, 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

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

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

IV. KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 20

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

Indexschijven		
102,97	105,03	107,13
105,03	107,13	109,27
107,13	109,27	111,46
109,27	111,46	113,69
111,46	113,69	115,96
113,69	115,96	118,28
115,96	118,28	120,65
118,28	123,06	125,50

V. ARBEIDSDUUR

Artikel 21

§1 - De wettelijke 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 werknemersinstaties, 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 werknemersinstaties: 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" wettelijke arbeidsduur blijft behouden op 38 uur.

Voor de werknemers actief in een continue shiftregime volgens het raffinaderijmodel, wordt voor de berekening van de vergoeding van de Petroleum Akkoord-dagen en de anciënniteitsdagen, het geïndexeerd loon verhoogd met een shiftvergoeding van 23,39 % voor de drie ploegen regeling en 9,5 % voor de twee ploegen regeling.

Artikel 22

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

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

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

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

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

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

Artikel 24 - Oproep en -reservendiensten

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

Artikel 25 - Overlonen

De overlonen voor overuren zijn verschuldigd in geval van overschrijding van het gemiddelde der 38 uren. Slechts de overuren gepresteerd boven de dagelijkse en wekelijkse grenzen van de arbeidsduur, die op het vlak van de onderneming bepaald zijn, en die in de arbeidsreglementen opgenomen zijn, zullen aanleiding geven tot betaling met overloon.

Behoud van de plicht tot inhaalrust en op strikt vrijwillige basis, omzetting van de overurentoeslag in bijkomende inhaalrust.

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

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

VI. VAKANTIE- EN VERLOFREGELING

Artikel 26

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

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

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

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

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

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

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

§3 - Waar de behoefte hieraan blijkt, kan op ondernemingsvlak een conventionele regeling paritair worden

afgesproken omtrent het opsparen tot het eind van de carrière van anciënniteitvakantiedagen.

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

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

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

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

§4bis 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.

Artikel 27

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

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

VII. WETTELIJKE FEESTDAGEN – INHAALRUST

Artikel 28

Er worden aan de werknemers jaarlijks tien wettelijke feestdagen gewaarborgd.

Deze waarborg sluit in:

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

VIII. SYNDICALE PREMIE

Artikel 29

Een financiële reserve wordt samengesteld met het doel een jaarlijkse bijdrage aan de gesyndiceerde bedienden toe te kennen, ten belope van een totaal en jaarlijks bedrag van 343.704 EUR voor de premie van 2019 en

350.700 EUR voor de premie van 2020. Deze reserve wordt samengesteld door een jaarlijkse bijdrage, gestort door de werkgevers bedoeld in artikel 1.

De Belgische Petroleum Federatie int deze bijdrage van de werkgevers; het bedrag, zoals vermeld in het eerste lid wordt op een in het paritair comité door de vakorganisaties aangeduide bankrekening gestort. De individuele verdeling van het totaal bedrag wordt door de syndicale organisaties behartigd.

Artikel 30

De syndicale premie wordt tijdens de duur van deze CAO automatisch aangepast volgens de aanpassing van de door de overheid bepaald plafond. De aanpassing gebeurt voor het lopend jaar.

IX. DEELTIJDSE ARBEID

Artikel 31

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

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

X. OPLEIDING RISICOGROEPEN

Artikel 32

§1 - Voor de ganse petroleumsector wordt een fonds voorzien, met paritair beheer en dito controle, gespijsd door de opbrengst van bijdragen gegeven 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.

§2 - Voor de periode 2019-2020 blijft de inspanning gehandhaafd op 0,20 % van de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden), te innen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (de inning gebeurt onder de vorm van 0,20% per trimester).

§3 - 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.

Hiermee zal in de ondernemingen een opleiding verstrekt worden aan kansarme en/of langdurig werklozen (arbeiders of bedienden) over een periode van 2 jaar.

Deze opleiding gebeurt tegen een forfaitaire maandelijkse vergoeding aan de betrokkene (en de daaruit volgende terugbetaling aan de werkgever) en geeft gebeurlijk aanleiding tot de lastenverlichting voor langdurig werklozen. Bestaande voordelen uit de CAO en uit bedrijfsakkoorden worden dienovereenkomstig aangepast en verlengd.

Deze maandelijkse vergoeding bedraagt minimaal 2.031,46 euro (geïndexeerd volgens de bepalingen van hoofdstuk IV).

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

§4 - Bijkomende stimuleringsinitiatieven zullen worden uitgewerkt binnen de raad van beheer van het Fonds van Bestaanszekerheid.

Aan de Raad van Beheer wordt de bevoegdheid gegeven

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

Verhogen van de participatiegraad: de Raad van Bestuur FBZ wordt opdracht gegeven de nodige stimuli te ontwikkelen om de participatiegraad te verhogen.

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

De minimumduurtijd van een dergelijk opleidings- en vormingscontract bedraagt 6 maanden, de maximumduur 1 jaar, behoudens lokale afwijking.

Er wordt aan de Raad van Beheer bevoegdheid gegeven om op eigen initiatief andere maatregelen te treffen voor zelfde doelstelling te realiseren

§5 - Voor zover bij het einde van een minimale contractsduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een éénmalige afscheidspremie van 1.126,16 euro toegekend.

Over de modaliteiten inzake opleiding, waaronder verdeling van deze opleidingsinspanning onder de bedrijven van de sector, alsmede het paritair beheer van dit Fonds, zullen de nodige schikkingen afgesproken worden.

De controle gebeurt via de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale delegatie.

De federatie dringt er bij haar leden op aan de vereiste informatie regelmatig en tijdig ter beschikking te stellen, teneinde een zinvolle evaluatie door het Beheerscomité van het Fonds mogelijk te maken.

Ondernemingen die een tussenkomst voor het FBZ indienen, zullen een terugbetaling van de werkgevers bijdrage genieten ter hoogte van 0,04% van de totale jaarlijkse loonkost van de onderneming zoals aangegeven in de sociale balans, bovenop de gebruikelijke terugbetaling door het FBZ – de uitvoeringsmodaliteiten zullen op het niveau van de RvB FBZ besproken worden, zonder het principe zelf in het gedrang te brengen.

XI. INNOVATIEPREMIE

Artikel 33

In het kader van de uitvoering van het ontwerp IPA 2005-2006 zich eigen gemaakt door de overheid en de modaliteiten die door deze zullen bepaald worden, wordt in het kader van de gevraagde transparantie 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.

XII. STRAFRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEID

Artikel 34

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

XIII. VORMING

Artikel 35

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.

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

Artikel 36

In uitvoering van artikel 12, 1° en 13 §1 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, 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.

XIV. ONDERSTEUNING NATIONALE EN INTERNATIONALE PROJECTEN

Artikel 37

Een vierde (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 NGO projecten inzake energie.

XV. ARBEIDSONGEVALLEN EN ZWANGERSCHAP

Artikel 38

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

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

§2 - In geval van deeltijdse tewerkstelling in het kader van een re-integratietraject zal de betrokken werknemer volgens zijn hernomen deeltijdse tewerkstelling recht hebben op een nieuwe periode van gewaarborgd loon 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.

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

Artikel 39

In geval van categorieverlaging ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval van de bediende, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen die voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basismaandloon toegepast. Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basismaandloon toegepast. Eventueel gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen die voor sommige bedienden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.

Zwangere werknemers op risicoposten die omwille van hun zwangerschap hun risicopost moeten verlaten en tijdelijk een andere lagere functie uitvoeren, behouden hun volledig normale brutoloon.

XVI. THUISWERK

Artikel 40

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

XVII. REÏNTEGRATIETRAJECT

Artikel 41

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 werden gevraagd, met verduidelijking omtrent de aanvrager
- welke initiatieven door de werkgever ondernomen werden om deze aanvragen succesvol te doen doorlopen.

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

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

De paritaire comités zullen deze informatie bespreken in oktober 2020.

XVII. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 42

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019, behalve artikel 38 § 2 dat uitwerking heeft op 1 november 2019, en treedt buiten werking op 31 december 2020.

1.2 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

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 overlapping 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 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.

II. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 2 - Sectorale kaderovereenkomst stelsel van werkloosheid met bedrijventoeslag - algemeen

Er wordt in de petroleumsector een conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag aan de bedienden toegekend in het raam van de CAO nr. 17 van de NAR en van het KB van 3 mei 2007 tot regeling

van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

Zullen voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in aanmerking komen de bedienden vanaf 62 jaar, voor zover ze voldoen aan de wettelijke voorwaarden inzake anciënniteit.

Artikel 3 - Zware beroepen en nachtarbeid

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).

Artikel 4 - Zware beroepen en nachtarbeid

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.

Artikel 5 - 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 6 - 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.

Artikel 7

Het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal kunnen toegekend worden zowel wanneer het initiatief daartoe uitgaat van de bediende als van de werkgever. In het voorkomend geval zal

belanghebbende alleszins, ten einde in regel te zijn met de vigerende reglementering, door de werkgever officieel worden ontslagen.

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

§1 - Bij overstap van een regime van tijdskrediet/landingsbaan naar het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt één uitzondering gemaakt op de algemeen geldende pro rata toepassing bij deeltijdse arbeid n.l.: de berekening van de aanvullende vergoeding van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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.

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

Artikel 11

De bedrijven met bedrijfseigen regelingen of aantoonbare praktijken inzake stelsel van werkloosheid met bedrijventoeslag worden uitgenodigd om in het kader van hun ondernemingsonderhandelingen inzake verlenging van deze stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage afspraken, om een evaluatie te voeren over de hoogte van de toeslag ten laste van de werkgever binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 12

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

Artikel 13

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

III. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 14

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 5 dat ophoudt van kracht te zijn op 31 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 bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

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. 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.

1.4 Klein verlet

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
4) Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon, of schoondochter:	
a) ingeval de overledene bij de werknemer inwoont	Twee normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen
b) ingeval de overledene niet bij de werknemer inwoont	Een normale werkdag, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mag worden genomen
5) Geboorte van een kind	<p>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.</p> <p>Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Stechts 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.</p> <p>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.</p>

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
	<p>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.</p> <p>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.</p>
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	<p>De meeouder heeft het recht om gedurende 3 dagen van het werk afwezig te zijn bij de geboorte of adoptie van een kind. Als meeouder 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 moe-der/erkennende vader of adopterende partner als ouder opvoedt. Deze dagen zijn te kiezen bin-nen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling of adoptie.</p> <p>Het recht komt toe aan de meeouderwerknemer 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.</p>
5quater) Bevalling van de echtgenote	Drie normale werkdagen
6) Priesterwijding of intrede in het klooster van de werknemer, descendanten, descendanten 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. Met priesterwijding wordt gelijkgesteld de aanstelling als bedienaar van de eredienst van alle in België erkende godsdiensten.	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt. De toekenning kan voor dezelfde werknemer maar éénmalig voorkomen.
7) Plechtige communie van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
8) Deelneming van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer aan het feest van de "vrijzinnige jeugd"	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
9) Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum	Drie normale werkdagen
9bis) Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.	Drie normale werkdagen
10) Oproeping voor militaire verplichtingen	Drie normale werkdagen
11) Persoonlijke en verplichte deelneming aan een bijeenkomst van een officieel bijeengeroepen familiaaraad.	De nodige tijd
12) Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau of in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlementaire-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd
13) Oproeping voor de rechtbank ten gevolge van een overtreding als au-tovoerder in dienst van de werkgever.	De nodige tijd voor maximum één oproeping per geding
14) Oproeping voor de geneesheer of voor de rechtbank voor regeling van de gevolgen van een arbeidsongeval met het oog op de vaststelling van de invaliditeitsgraad.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag per ongeval
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. GELDIGHEID

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. 211/CO/130557.

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 bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Onder "bedienden" worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan. Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met een zelfde betekenis is de term 'werknemer'.

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/tijdskrediet.

De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht.

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

Artikel 7

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

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

De berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever zal gebeuren op een fictieve voltijdse basis, zoals ook toegepast door de RVA bij diens berekening van de werkloosheidsuitkering en zoals eerder aanbevolen door de 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 tijdskrediet van CAO nr. 103 zoals van toepassing op 1 januari 2017 blijven onverkort van toepassing. Vanuit de sector worden regelingen toegevoegd bovenop de algemene stelsels inzake tijdskrediet en thematische verloven:

- tijdskrediet met motief (36 maanden voor het volgen van een opleiding of 51 maanden in de andere gevallen, samen maximaal 51 maanden): mogelijkheid tot opname van een 1/5, halftijds of voltijds tijdskrediet
- 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 9ter

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.

III. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 10

DArt. 10. 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 tijdskrediet, geregistreerd onder het nr. 140964/CO/211, 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 bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

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 bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

II. WERKGEVERSTUSSENKOMST IN DE VERVOERSKOSTEN

Artikel 2

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

Artikel 3

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

De tarieven worden toegepast per schijf van 5 km.

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

Voorbeelden:

- van 1 tot 5 km, tarief 5 km;
- van meer dan 5 tot 10 km, tarief 10 km;
- van meer dan 10 tot 15 km, tarief 15 km;
- van meer dan 15 tot 20 km, tarief 20 km;
- van meer dan 20 tot 25 km, tarief 25 km;
- van meer dan 25 tot 30 km, tarief 30 km;
- van meer dan 30 tot 35 km, tarief 35 km;
- van meer dan 35 tot 40 km, tarief 40 km;
- van meer dan 40 tot 45 km, tarief 45 km;
- van meer dan 45 tot 50 km, tarief 50 km;
- van meer dan 50 tot 55 km, tarief 55 km;
- van meer dan 55 tot 60 km, tarief 60 km;

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

Artikel 6

Art.6. In geval van transport per fiets, wordt een vergoeding toegekend van 0,23 euro/kilometer, begrensd tot een maximale afstand van 100 kilometer (heen en terug), voor zover begin- en eindpunt van deze verplaatsing de werkplaats of de verzamelplaats is.

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

De zogenaamde snelle elektrische fietsen zullen van deze vergoeding genieten, van zodra de nodige reglementaire aanpassing is gebeurd door de overheid, en dit vanaf het tijdstip bepaald door de overheid, zonder 1 januari 2019 vooraf te kunnen gaan.

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

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

Artikel 7

Worden uitgesloten, de gevallen waarin de werknemer:

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

Artikel 8

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

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

III. GELDIGHEID

Artikel 9

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

Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, geregistreerd onder het nr.211 /CO/144458.

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

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

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

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Onder "bedienden" worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

III. WIJZIGING

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

III. DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6

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

1.9 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 bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

II. DEFINITIEVE OVERGANG VAN PLOEG- 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 ganze 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 voorafgaande maanden.

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

Artikel 4

Art.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. 211/CO/144460.

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 bedienden van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met bediende en werknemer wordt bedoeld zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

II. BIJKOMENDE VERGOEDING BIJ ONTSLAG

Artikel 2

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

Artikel 3

Deze bijkomende vergoeding wordt als volgt bepaald:

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

Anciënniteit jaar	Wettelijke opzeg	Bijkomende vergoeding in maanden, tenzij anders bepaald (A)	Maximale rechten in maanden, tenzij anders bepaald (B)
< 12 maanden		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	Bepaald door de wet	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 bedrijfstoeslag

Artikel 4 - Aanrekenbaarheid

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

Artikel 5 - Voorbehoudsclausule

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

Artikel 6 - Omzetting weken/maanden

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

III. GELDIGHEID

Artikel 7

Art.7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.

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

1.11 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

CAO van 15 oktober 2015

I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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 Ervaringsbarema

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

II. VERLONINGSSYSTEEM

SECTIE 1. ERVARINGSBAREMA

Artikel 2

§1 - De minimum maandlonen van toepassing op de in artikel 1 bedoelde personeelsleden, worden - op 1 januari 2019 vastgesteld volgens het bij deze CAO opgenomen ervaringsbarema (cfr. bijlagen 1 en 2). Dit ervaringsbarema bepaalt de minimumlonen in elke categorie volgens de ervaring die de werknemer heeft.

§2 - De lonen worden 13 of 14 maal per jaar betaald.

De bedienden die slechts een gedeelte van het jaar in een maatschappij hebben gewerkt, krijgen bovenop de betaalde maandwedge een extra-toelage in verhouding tot het aantal maanden dienst in de loop van het jaar en in verhouding tot de periodiciteit van de betalingen.

SECTIE 2. AANVANGSLONEN

Artikel 3

§1 - De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.

§2 - Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "bachelor" wordt vastgesteld op niveau 3 van het ervaringsbarema.

Indien het behaalde bachelordiploma een theoretisch langere studieperiode dan 3 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 5 jaar.

Indien de werknemer niet over een dergelijke "bachelor" opleiding beschikt, is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

§3 - Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "master" wordt vastgesteld op niveau 4 van het ervaringsbarema.

Indien de werknemer niet over een dergelijke "master" opleiding beschikt, wordt eventueel niveau 3 toegepast als de voltooide opleiding van het niveau "bachelor" is, zolang het ervaringsniveau 0 van toepassing.

Indien het behaalde masterdiploma een theoretisch langere studiekeerperiode dan 4 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 7 jaar.

§4 - Voor werknemers die geen houder zijn van een bachelor - of mastergetuigschrift, wordt relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd, in aanmerking genomen voor de aanrekening van 3 ervaringsjaren.

§5 - Voor werknemers die reeds houder zijn van een relevant diploma of getuigschrift, wordt een bijkomende relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd, in aanmerking genomen voor de aanrekening van één bijkomend ervaringsjaar.

§6 - In geval een werknemer bij de aanwerving al over ervaring beschikt, wordt deze volgens de bepalingen van artikel 5 §2 in aanmerking genomen.

§7 - Voor de aanrekening van ervaringsjaren is geen cumul mogelijk tussen studiekeerperiodes en andere ervaringsperiodes ("1 maand is 1 maand").

§8 - Bij de aanvang van de tewerkstelling is de werkgever ertoe verplicht aan de bediende schriftelijk de ervaringsstap mee te delen, welke met de tussen partijen overeengekomen loonvoorwaarden overeenstemt. Deze verplichting geldt ook bij iedere wijziging.

SECTIE 3. DE EVOLUTIE VAN DE LONEN IN FUNCTIE VAN DE ERVARING

Artikel 4

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

Artikel 5

§1 - Onder ervaring wordt verstaan: de uitoefening van de beroepsactiviteit bij de werkgever waar hij werd aangeworven.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

Voor de toekenning van ervaringsjaren of met ervaring gelijkgestelde jaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen België en het buitenland.

§2 - Wordt met ervaring, zoals bedoeld in §1, gelijkgesteld:

- a) iedere beroepservaring met gelijkgestelde periode volgens §3 verworven in andere ondernemingen, vallend onder de paritaire comités n° 211, 117, 207 en 116
- b) iedere relevante beroepservaring verworven buiten de ondernemingen bedoeld onder a), als loontrekkende, als zelfstandige, als vrijwilliger of als statutair ambtenaar.

§3 - Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, worden gelijkgesteld met beroepservaring zoals bedoeld in §1:

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

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

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

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

Artikel 6

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

SECTIE 4. BAREMA AANPASSINGEN

Artikel 7

Er wordt bij de ondernemingen aangedrongen om in de interne vertaling van het verloningsbeleid voor kaderleden op ondernemingsniveau, bijzondere aandacht te besteden aan het bewaken van een minimale afstand tussen het kadersalaris en de hoogste onderliggende baremieke schaal van toepassing op de bedienden, dit zowel bij de aanvang van deze kaderfunctie als bij de volgende ervaringsjaren

De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om de bepalingen en de geest van deze CAO om te zetten, voor wat betreft de relevante artikels inzake koopkracht in de CAO Bedienden, naar de werknemers met een kader-functie (dit is een functie buiten de beroepsindeling voor bedienden) met name het toekennen van een minimale koopkrachtverhoging, rekening houdend met de specifieke vereisten van deze functies en de bestaande systemen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande afspraken betreffende deze categorie op ondernemingsniveau.

Artikel 7 bis

Op 1 januari 2019 wordt het effectief vast maandloon voor de gebaremiseerde bedienden: verhoogd met 1.1%, met voor het gebaremiseerd bediendenpersoneel een minimum van 47 euro (13 betalingen) op het vast maandloon vanaf 1 januari 2019.

Artikel 8 - Datum van de jaarlijkse verhoging

Datum van de jaarlijkse verhoging

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

- Voor de bedienden in dienstgetreden tussen 1 oktober en 31 maart, wordt de verhoging wegens overschrijding van de ervaring in de categorie, toegekend op de ertussen vallende 1ste januari.

Artikel 9 - Vervanging in hogere functie

Aan "baremabedienden" die tijdelijk, op volwaardige wijze een andere "baremabediende" in hogere functie vervangen gedurende een ononderbroken periode van minimum 6 weken, wordt een loontoeslag van 8 % betaald, gedurende deze zelfde periode, zonder dat dit mag leiden tot een hoger loon dan dit van de vervangen persoon, bij gelijke ervaring

SECTIE 5. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 10

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

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

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

III. RAFFINADERIJPREMIE

Artikel 11

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

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

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

Deze regeling geldt niet voor:

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

§2 - Op 1 januari 2019 bedraagt deze Raffinaderijpremie I 0,7128 euro per uur (aan indexspil 105,03).

Met deze premie zal rekening worden gehouden voor de betaling van

- de dertiende/veertiende maand;

- de ploegenpremies;
- de anciënniteitverlofdagen;
- en de arbeidsduurverkortingsdagen.

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

Artikel 11 bis

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

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

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

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

§2 - Op 1 januari 2019 bedraagt deze raffinaderijpremie II 0,2700 euro per uur (aan indexspil 105,03).

IV. DUURTIJD

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

BIJLAGE 1: ERVARINGSBAREMA 13X OP 1/1/2019

BETAALBAAR 13 KEER PER JAAR

van toepassing vanaf 1 januari 2019 en geldig voor de schijf:

102,97

105,03

107,13

ERVARING	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4A	CAT. 4B	CAT. 4B +5%
0	2.665,79	2.715,40				
1	2.673,86	2.723,46				
2	2.681,98	2.731,56	2.854,19			
3	2.690,15	2.739,65	2.862,33	2.989,74	3.196,46	3.356,28
4	2.727,53	2.782,33	2.912,17	3.046,17	3.258,66	3.421,59
5	2.764,95	2.824,01	2.961,62	3.103,49	3.322,14	3.488,25
6	2.803,99	2.866,47	3.011,83	3.160,76	3.386,56	3.555,89
7	2.840,00	2.908,25	3.061,48	3.218,06	3.451,41	3.623,98
8	2.877,49	2.950,46	3.111,76	3.275,93	3.518,24	3.694,15
9	2.914,77	2.992,86	3.162,35	3.334,00	3.585,81	3.765,10
10	2.951,49	3.034,90	3.213,30	3.394,15	3.654,41	3.837,13
11	2.989,15	3.077,35	3.263,70	3.454,29	3.722,76	3.908,90
12	3.026,76	3.120,27	3.314,69	3.515,93	3.791,06	3.980,61
13	3.064,04	3.162,59	3.367,31	3.577,61	3.860,40	4.053,42
14	3.101,65	3.205,71	3.419,90	3.640,86	3.929,69	4.126,17
15	3.139,28	3.248,70	3.473,53	3.703,56	3.999,01	4.198,96
16	3.176,87	3.259,83	3.528,20	3.766,80	4.068,84	4.272,28
17	3.214,48	3.271,93	3.579,30	3.830,17	4.138,00	4.344,90
18		3.283,19	3.617,66	3.893,99	4.206,68	4.417,01
19		3.295,02	3.652,46	3.957,89	4.276,29	4.490,10
20		3.307,09	3.688,09	4.002,08	4.325,06	4.541,31
21		3.319,68	3.723,56	4.044,80	4.374,40	4.593,12
22		3.332,28	3.758,82	4.087,99	4.423,78	4.644,97
23		3.344,53	3.794,09	4.131,49	4.472,71	4.696,35
24		3.356,98	3.829,85	4.174,96	4.521,92	4.748,02
25		3.404,91	3.865,98	4.217,97	4.571,80	4.800,39
26		3.453,43	3.901,53	4.261,56	4.620,68	4.851,71
27		3.466,17	3.937,27	4.305,20	4.669,61	4.903,09
28		3.480,10	3.973,34	4.348,59	4.719,60	4.955,58
29		3.492,84	4.009,06	4.392,36	4.768,25	5.006,66
30		3.506,55	4.044,46	4.429,51	4.811,07	5.051,62
31		3.520,42	4.070,26	4.467,77	4.853,58	5.096,26
32		3.534,48	4.095,64	4.503,77	4.896,25	5.141,06
33		3.548,56	4.121,17	4.541,25	4.939,20	5.186,16
34		3.562,38	4.146,79	4.578,53	4.981,59	5.230,67
35		3.576,24	4.171,90	4.607,37	5.013,30	5.263,97
36		3.590,06	4.196,82	4.636,15	5.044,51	5.296,74
37		3.603,93	4.221,78	4.665,09	5.076,25	5.330,06
38		3.617,74	4.246,71	4.693,86	5.107,61	5.362,99
39		3.631,59	4.271,67	4.722,63	5.139,29	5.396,25

BIJLAGE 2: ERVARINGSBAREMA 14X OP 1/1/2019

BETAALBAAR 14 KEER PER JAAR

van toepassing vanaf 1 januari 2019 en geldig voor de schijf:

102,97

105,03

107,13

ERVARING	CAT. 1	CAT. 2	CAT. 3	CAT. 4A	CAT. 4B	CAT. 4B +5%
0	2.475,38	2.521,44				
1	2.482,87	2.528,93				
2	2.490,41	2.536,45	2.650,32			
3	2.498,00	2.543,96	2.657,88	2.776,19	2.968,14	3.116,55
4	2.532,71	2.583,59	2.704,16	2.828,59	3.025,90	3.177,20
5	2.567,45	2.622,30	2.750,08	2.881,81	3.084,84	3.239,08
6	2.603,71	2.661,72	2.796,70	2.934,99	3.144,66	3.301,89
7	2.637,14	2.700,52	2.842,80	2.988,20	3.204,88	3.365,12
8	2.671,96	2.739,71	2.889,49	3.041,94	3.266,94	3.430,29
9	2.706,57	2.779,08	2.936,47	3.095,86	3.329,68	3.496,16
10	2.740,67	2.818,12	2.983,78	3.151,71	3.393,38	3.563,05
11	2.775,64	2.857,54	3.030,58	3.207,56	3.456,85	3.629,69
12	2.810,56	2.897,39	3.077,93	3.264,79	3.520,27	3.696,28
13	2.845,18	2.936,69	3.126,79	3.322,07	3.584,66	3.763,89
14	2.880,10	2.976,73	3.175,62	3.380,80	3.649,00	3.831,45
15	2.915,05	3.016,65	3.225,42	3.439,02	3.713,37	3.899,04
16	2.949,95	3.026,99	3.276,19	3.497,74	3.778,21	3.967,12
17	2.984,87	3.038,22	3.323,64	3.556,59	3.842,43	4.034,55
18		3.048,68	3.359,26	3.615,85	3.906,20	4.101,51
19		3.059,66	3.391,57	3.675,18	3.970,84	4.169,38
20		3.070,87	3.424,66	3.716,22	4.016,13	4.216,94
21		3.082,56	3.457,59	3.755,89	4.061,94	4.265,04
22		3.094,26	3.490,33	3.795,99	4.107,80	4.313,19
23		3.105,64	3.523,08	3.836,38	4.153,23	4.360,89
24		3.117,20	3.556,29	3.876,75	4.198,93	4.408,88
25		3.161,70	3.589,84	3.916,69	4.245,24	4.457,50
26		3.206,76	3.622,85	3.957,16	4.290,63	4.505,16
27		3.218,59	3.656,04	3.997,69	4.336,07	4.552,87
28		3.231,52	3.689,53	4.037,98	4.382,49	4.601,61
29		3.243,35	3.722,70	4.078,62	4.427,66	4.649,04
30		3.256,08	3.755,57	4.113,12	4.467,42	4.690,79
31		3.268,96	3.779,53	4.148,64	4.506,90	4.732,25
32		3.282,02	3.803,09	4.182,07	4.546,52	4.773,85
33		3.295,09	3.826,80	4.216,88	4.586,40	4.815,72
34		3.307,92	3.850,59	4.251,49	4.625,76	4.857,05
35		3.320,79	3.873,91	4.278,27	4.655,21	4.887,97
36		3.333,63	3.897,05	4.305,00	4.684,49	4.918,40
37		3.346,51	3.920,22	4.331,87	4.713,66	4.949,34
38		3.359,33	3.943,37	4.358,58	4.742,78	4.979,92
39		3.372,19	3.966,55	4.385,30	4.772,20	5.010,81

1.13 Afwezigheid zonder motief

CAO van 17 oktober 2019

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

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

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

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

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

Artikel 4

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

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 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 Art. 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** - 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 Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0] K.B. 12.01.1976

B.S. 25.03.1976

[1] K.B. 29.04.1999

B.S. 18.06.1999

[2] K.B. 10.07.2013

B.S. 22.07.2013

Artikel 1

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

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

- 1) of opslagplaatsen met een totale inhoudsruimte van minstens 15.000 m³, uit welke hoofde ook, bezit of exploiteert voor petroleumproducten en/of -derivaten;
- 2) of aan minstens twee van de hierna volgende maatstaven beantwoorden:
 - a) de distributie verzekeren van minstens 150 000 ton petroleumproducten en/of -derivaten per jaar, stookolie uitgezonderd;
 - b) de distributie verzekeren van minstens 200 000 ton stookolie per jaar;
 - c) een vloot van tankwagens gebruiken waarvan de capaciteit (inhoud) 250 m³ bereikt, welke haar eigendom of die van derden is;
 - d) de handel van petroleumproducten en/of -derivaten verzekeren door ten minste 25 punten van detailverkoop onder eenzelfde handelsbenaming, eigendom van de betrokken onderneming.
- 3)
 - a) Onder petroleumproducten en -derivaten worden onder andere begrepen: de samengeperste, vloeibaar gemaakte of opgeloste petroleumgassen, alsmede de smeermiddelen en vetten;
 - b) Onder stookolie wordt begrepen: de halfzware, zware als extra-zware stookolie;
 - c) Onder distributie wordt begrepen:
het vervoer voor rekening van derden van de producten met de hiermee onlosmakelijk gekoppelde financiële en commerciële activiteiten zoals, bijvoorbeeld, de orderbehandeling (opname van bestellingen en orderbevestiging), de verzendingen gereedmaken, planning van de levering, facturering en andere administratieve formaliteiten, en afhandeling, door de onderneming gedragen en uitgevoerd.

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

- 1) 1. elke onderneming die voor haar eigen productie andere dan petroleumproductie, of voor

eigen gebruik en met eigen personeel, petroleumproducten en/of -derivaten gebruikt als grondstof, als brandstof of als energiebron;

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

PC 25 januari 1977

I. HET PARITAIR COMITÉ

SECTIE 1. OPRICHTING

Artikel 1

Bij Koninklijk Besluit van 12 januari 1976 (B.S. van 25 maart 1976) werd een Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel opgericht.

Zijn bevoegdheid strekt zich uit tot de werknemers die hoofdzakelijk intellectuele arbeid verrichten en de werkgevers van de nijverheid en handel in petroleumprodukten en de derivaten ervan, daarin begrepen het behandelen, het opslaan, het laden, het vervoeren en het lossen van deze produkten.

Artikel 2

De zetel van het Comité is gevestigd te Brussel, in de lokalen van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, momenteel: Belliardstraat, 51, 1040 Brussel.

Nochtans kunnen, indien noodzakelijk, de vergaderingen buiten de zetel van het Paritair Comité gehouden worden.

SECTIE 2. OPDRACHT VAN BESLISSING, RAADPLEGING EN VERZOENING

Artikel 3

Het Paritair Comité heeft onder meer tot opdracht:

- a) de algemene grondslagen van bezoldiging vast te stellen die met de verschillende graden van beroepskwalificatie overeenkomen, onder meer, door het afsluiten van collectieve overeenkomsten;
- b) te beraadslagen en te beslissen over de algemene arbeids-voorwaarden van de bedienden;
- c) in voorkomend geval, de regeringsoverheden bij te staan in het voorbereiden en het uitvoeren van de sociale wetgeving die de betrokken bedrijfstakken aanbelangt en met het oog hierop aan de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de Bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, adviezen te verstrekken over de aangelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren;

- d) de vakopleiding van de jonge bedienden aan het werk alsmede de nauwe en bestendige betrekkingen met de instituten voor beroepsoriëntatie en de vakscholen te bevorderen;
- e) elk geschil te voorkomen of bij te leggen, dat tussen de bedrijfshoofden en hun bedienden zou dreigen op te rijzen of zou ontstaan zijn;
- f) iedere andere opdracht te vervullen die er door of krachtens de wet aan verleend is.

SECTIE 3. SAMENSTELLING

Artikel 4

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel bestaat uit:

- 1) 7 effectieve leden die de groep der werkgevers, en 7 effectieve leden die de groep der bedienden vertegenwoordigen; er zijn voor iedere groep evenveel plaatsvervangende leden als effectieve leden;
- 2) een Voorzitter en een Ondervoorzitter;
- 3) een secretaris.

Artikel 5

De werkgeversgroep en de bediendengroep, leden van het Comité, mogen zich elk laten vergezellen door vier technische adviseurs.

Leden van het paritair comite

Artikel 6

De effectieve en plaatsvervangende leden, die geroepen worden om effectieve leden te vervangen, zijn alleen stemgerechtigd.

Het verhinderd effectief lid voorziet in zijn vervanging.

Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt hij hiervan de Voorzitter bij de aanvang der vergadering.

Voorzitter en Ondervoorzitter

Artikel 7

De Voorzitter van het Paritair Comité roept de leden op, leid de besprekingen, doet de notulen goedkeuren, vertegenwoordigt het Paritair Comité, zowel bij de administratieve instanties als bij de private organisaties en verzekert de goede werking van het Comité.

Hij ondertekent de briefwisseling van het Comité. Deze bevoegdheid mag hij niet delegeren aan de secretaris.

De Ondervoorzitter woont van rechtswege de vergaderingen van het Paritair Comité bij. Bij afwezigheid van de Voorzitter, vervangt hij hem en oefent dezelfde bevoegdheden met dezelfde plichten uit.

De Voorzitter en Ondervoorzitter hebben een raadgevende maar geen beslissende stem.

Secretaris

Artikel 8

De secretaris woont de vergaderingen van het Comité bij. Hij vervult zijn opdracht onder het gezag en de leiding van de Voorzitter.

Hij stelt de notulen van de vergaderingen op, bewaart de tekst van de in de schoot van het Paritair Comité aangenomen akkoorden of adviezen, verstrekt afschriften ervan in de beide landstalen en verzekert de bewaring van de documenten.

Technische adviseurs

Artikel 9

De technische adviseurs staan hun respectieve afvaardiging bij.

Zij hebben een raadgevende maar geen beslissende stem.

De werkgevers- en werknemersafvaardigingen mogen zich elk laten vergezellen door vier technische adviseurs (twee per syndicale organisatie).

SECTIE 4. PROCEDURE VAN DE OPROEPINGEN

Artikel 10

Het Paritair Comité vergadert op initiatief van de Voorzitter.

Hij is evenwel gehouden het Comité bijeen te roepen wanneer één derde van al de leden of één der representatieve organisaties er om verzoekt.

Artikel 11

Het Comité vergadert op uitnodiging van de Voorzitter uiterlijk binnen de vijftien dagen na ontvangst van de bij artikel 10 bedoelde aanvraag.

De uitnodigingen worden tien dagen vóór de datum van de vergadering aan de effectieve en de plaatsvervangende leden verzonden, behoudens dringende gevallen; zij vermelden de agenda van de vergadering en de bij artikel 12 bedoelde verklarende nota wordt er bijgevoegd.

Agenda

Artikel 12

Bij elke aanvraag tot bijeenroeping wordt een nota gevoegd waarbij in het kort het of de punten worden uiteengezet die op de agenda werden gesteld.

Deze nota wordt opgemaakt in zoveel exemplaren als er effectieve (en plaatsvervangende) leden zijn en wordt bij de uitnodiging gevoegd.

Beraadslagingen

Artikel 13

Het Paritair Comité kan slechts geldig beraadslagen indien de helft der effectieve of plaatsvervangende leden die de werkgevers en de helft der effectieve of plaatsvervangende leden die de bedienden vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

De plaatsvervangende leden kunnen slechts geldig zetelen in vervanging van verhinderde effectieve leden. De vergaderingen van het Comité zijn niet openbaar.

Beslissingen

Artikel 14

Behoudens andersluidende wettelijke bepalingen, worden de beslissingen van het Comité bij eenparigheid van de aanwezige leden genomen.

De collectieve arbeidsovereenkomsten moeten door alle organisaties die in de schoot van het Paritair Comité vertegenwoordigd zijn afgesloten worden.

Het Comité of een vertegenwoordigde organisatie kan de Koning verzoeken om aan de genomen beslissingen bindende kracht te verlenen.

De Voorzitter zorgt voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 18 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comité's. Hij gaat over tot bedoelde neerlegging binnen de acht dagen volgende op de definitieve goedkeuring van de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Binnen de kortst mogelijke termijn en uiterlijk op de volgende zitting, brengt hij de leden van het Paritair Comité op de hoogte van de betekening die de Minister tot hem richt in toepassing van artikel 29 (weigering van algemeen verbindendverklaring) en van artikel 34, lid 4 (optreden van opheffing van de bindende kracht) van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comité's.

Notulen

Artikel 15

De notulen van de vergaderingen worden in de beide landstalen opgesteld. Zij vermelden de gedane voorstellen, de korte inhoud van hun motivering en van de besprekingen, de aangenomen beslissingen of resoluties en de verklaringen waarvan de opneming wordt gevraagd.

De notulen vermelden:

- de benaming van het paritair orgaan;
- de plaats en datum van de vergadering, tijdstip van opening en sluiting der vergadering;
- de naam der aanwezige, verontschuldigde of afwezige leden en de organisatie die deze leden heeft voorgedragen;
- de naam van de plaatsvervangende leden die de verhinderde effectieve leden vertegenwoordigen;
- de op de agenda geplaatste punten;

- de vaststelling door de voorzitter dat de wettelijke voorwaarden om geldig te beraadslagen vervuld zijn.

De notulen dienen getrouw en gedetailleerd verslag te geven van de besprekingen en punt voor punt de genomen besluiten op te nemen.

Artikel 16

De secretaris overhandigt de notulen binnen een termijn van drie dagen aan de voorzitter.

De notulen worden binnen de veertien dagen die volgen op de vergadering aan de effectieve en plaatsvervangende leden toegezonden.

De aanvragen tot rechtzetting moeten schriftelijk binnen de acht dagen van de ontvangst van de notulen ingediend worden. Zij moeten dan door het bureau aan ieder der effectieve en plaatsvervangende leden gezonden worden. De voorzitter laat het verzoek om verbetering aan de goedkeuring over van 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 Paritair Comité.

Behoudens indien het Comité er anders over beslist, worden de notulen van de vergaderingen niet aan derden meegedeeld.

Artikel 17

De adviezen, voorstellen, vragen, beslissingen en overeenkomsten, alsmede de andere akten van het Comité worden goedgekeurd tijdens de zitting tijdens dewelke zij werden geformuleerd, getroffen of afgesloten, en maken ieder het voorwerp uit van afzonderlijke documenten die aan de notulen van de vergadering gehecht worden.

II. BEPERKT COMITE OF WERKGROEP

Artikel 18

Het Paritair Comité mag verscheidene van zijn leden in Beperkt Comité of Werkgroep afvaardigen om de bijzondere vraagstukken die het bepaalt te bestuderen.

Artikel 19

De besluiten van de werkzaamheden van het Beperkt Comité of van de Werkgroep worden voor goedkeuring overgemaakt aan het Comité.

III. VERZOENING

SECTIE 1. OPRICHTING VAN EEN VERZOENINGSORGAAN

Artikel 20

Teneinde elk geschil te voorkomen of bij te leggen, dat tussen ondernemingshoofden en werknemers

zou dreigen op te rijzen of zou ontstaan zijn, beslist het Paritair Comité sommige van zijn leden in Verzoeningscomité af te vaardigen.

Artikel 21

Ingeval van konflikt of bij dreiging van konflikt, maakt de meest gereede partij het ontstaan van het geschil bij de Voorzitter aanhangig en dit voor zover mogelijk vóór de overhandiging van enige stakingsaanzegging. De Voorzitter is verplicht het Verzoeningsbureau te doen vergaderen binnen de zeven dagen vanaf het verzoek hierom uitgaand van een in de schoot van het Comité vertegenwoordigde organisatie.

SECTIE 2. SAMENSTELLING

Artikel 22

Het Verzoeningscomité bestaat uit de Voorzitter en de secretaris van het Paritair Comité en uit acht leden, gekozen voor de helft onder de effectieve of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en voor de helft onder de effectieve of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen. De partijen stellen zelf hun afvaardiging naar het Verzoeningsbureau samen bij iedere tussenkomst hiervan.

Artikel 23

Er wordt voorzien in de plaatsvervanging van de Voorzitter door de Ondervoorzitter van het Paritair Comité.

SECTIE 3. PROCEDURE

Artikel 24

Het Verzoeningscomité vergadert op rechtstreekse uitnodiging van de Voorzitter, op de plaats die het meest aangewezen is wegens de aard van het geschil. Bij verhindering verwittigen de effectieve leden hun plaatsvervangers.

Artikel 25

Wanneer het Verzoeningscomité een conflict of een geschil moet onderzoeken betreffende een bepaalde onderneming, mag het werkgevers- of werknemerslid, dat tot de betrokken onderneming behoort, niet zetelen in het Verzoeningscomité.

Artikel 26

Er worden notulen opgesteld voor iedere verzoeningsvergadering. De nota's die uit de verzoening voortkomen maken het voorwerp uit van afzonderlijke documenten die aan de notulen gehecht worden.

IV. WIJZIGING VAN ONDERHAVIG REGLEMENT

Artikel 27

Onderhavig huishoudelijk reglement kan gewijzigd worden door beslissing van het Comité indien de voorgenomen wijzigingen niet afwijken van de wetgeving en op de agenda geplaatst werden.

V. SLOTBEPALINGEN

Artikel 28

Iedere briefwisseling betreffende al wat het Paritair Comité aangaat, moet gericht worden aan de Voorzitter, ten zetel van het Comité.

De archieven van het Comité worden bijgehouden op de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Onderhavig huishoudelijk reglement werd goedgekeurd door het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel, in zijn zitting van 25 januari 1977. Het heeft uitwerking vanaf dezelfde datum.

2.3 Syndicale vorming

CAO van 18 juni 2007

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het N.P.C. voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en-handel.

Artikel 2

Deze CAO regelt de toepassing van punt 7 van het nationaal professioneel akkoord van 15 juni 1971 betreffende de syndicale vorming.

II. ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 3

Rekening houdend met de rol welke de vertegenwoordigers van de bedienden in de bedrijven vervullen menen de ondertekenende partijen dat het gepast is binnen de hiernavolgende grenzen hun faciliteiten te verlenen om vormingscursussen noodzakelijk voor de vervulling van hun taken in de beste voorwaarden bij te wonen.

Artikel 4

Met dit doel komen de ondertekenende partijen modaliteiten overeen om de bediendevertegenwoordigers toe te laten zonder loonverlies deel te nemen aan cursussen en symposiums:

- a) ingericht door de nationale of regionale syndicale organisaties of door hun beroepscentrales op tijdstippen welke met de normale werkroosters samenvallen;
- b) strekkende tot de vervolmaking van hun economische sociale technische en syndicale kennis in hun rol van bedienden-afgevaardigden.

III. TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5

De begunstigen van de bepalingen van deze CAO zijn de effectieve leden van de ondernemingsraden, comités preventie en bescherming van de werknemers en syndicale afvaardigingen. Nochtans kunnen in zekere uitzonderlijke omstandigheden bepaald per geval en bij gemeenschappelijk akkoord tussen het bedrijfshoofd en de syndicale afvaardiging een of meer mandatarissen zoals in het vorige lid vastgesteld

worden vervangen door andere syndicale verantwoordelijken bij name aangewezen door de syndicale organisaties.

Artikel 6

De afwezigheidsduur voor de deelname aan de bij de artikelen 3 en 4 van deze CAO bedoelde cursussen en symposia wordt op acht dagen per jaar per effectief mandaat bepaald. Het totaal aantal toegestane afwezigheidsdagen bij vorig lid bepaald wordt tussen de syndicale organisaties verdeeld in verhouding tot het aantal mandaten waarover deze in de drie vertegenwoordigende organen in iedere onderneming beschikken.

Artikel 7

De syndicale organisaties kunnen het aantal afwezigheidsdagen dat aan hun afgevaardigden op het vlak van de onderneming toekomt verdelen of toekennen volgens hun eigen criteria onder meer door een beurtrol in te stellen tussen de mogelijke begunstigen bedoeld bij artikel 5.

Artikel 8

Het totaal aantal afwezigheidsdagen bepaald bij artikel 6 kan in het beginsel niet van het ene op het andere jaar overgedragen worden tenzij gemotiveerde individuele afwijkingen.

Artikel 9

De werkgever verzekert aan de begunstigen hun normaal loon, voor de krachtens deze CAO toegestane afwezigheidsdagen.

Artikel 10

De syndicale organisaties die deze CAO ondertekenen dienen ten laatste in de loop van de derde week voor de aanvang van de cursus bij de directie van de betrokken ondernemingen een schriftelijke vraag in tot toelating van afwezigheid met het oog op het volgen van cursussen van syndicale vorming.

De werkgever is verplicht binnen de twee weken te antwoorden op de aanzegging van de vraag tot deelname aan de cursus; de afwezigheid van reactie van de werkgever binnen deze termijn staat gelijk met instemming.

Artikel 11

De bij artikel 10 voorziene vraag houdt in:

- een lijst met de namen van de syndicale mandatarissen voor wie om een toelating tot afwezigheid wordt verzocht;
- de datum, de duur en de plaats van de ingerichte cursussen;
- de thema's die onderwezen of bestudeerd zullen worden.

Artikel 12

Om te voorkomen dat de gelijktijdige afwezigheid van verschillende bedienden die al dan niet tot dezelfde dienst behoren de algemene organisatie van het werk in de onderneming in het gedrang zou brengen,

bepalen de directie en de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis van deze laatste de betrokken syndicale organisatie in elk geval het maximum aantal toe te stane afwezigheidsdagen rekening houdend met de dienstvereisten.

IV. PROCEDURE

Artikel 13

Alle geschillen welke bij toepassing van deze CAO optreden worden binnen het raam van de normale verzoeningsprocedure onderzocht.

V. SLOTBEPALINGEN

Artikel 14

Deze CAO van 21 december 1973 betreffende syndicale vorming en algemeen bindend verklaard bij KB van 1 augustus 1974 wordt opgeheven.

Artikel 15

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 18 juni 2007 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden bij een per post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Nationaal PC voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en –handel.

2.4 Statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de petroleum sector

CAO van 15 oktober 2015

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 vergeoed.

Artikel 6

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

Artikel 7

De raad van beheer wordt door de voorzitter bijeengeroepen.

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

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

De oproepingen vermelden de agenda.

De raad kan slechts geldig beslissen over de punten die op de agenda voorkomen en enkel wanneer er ten minste de helft van de leden deel uitmakend van de werknemersafvaardiging en ten minste de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is. Een afwezig lid kan één (1) mandaat verschaffen aan een ander lid, en wordt dan als aanwezig beschouwd.

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

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

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

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

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

Artikel 8

Art. 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 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 afvaardigingen

KB van 14 mei 1975 – MB van 24 oktober 1975

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van het bediendenpersoneel van de ondernemingen die ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.

Zij verbindt de werkgevers en de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in voormeld Paritair Comité. Onder werkgever verstaat men: "het ondernemingshoofd of diens afgevaardigde".

II. ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

De ondertekenende organisaties bevestigen de hierna-volgende beginselen:

De bedienden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zullen hun beroepsactiviteiten plichtsgetrouw uitvoeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de bedienden en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect, te hinderen.

Artikel 3

De ondertekenende werkgeversorganisatie verbindt zich ertoe aan haar aangesloten en te bevelen op het bedienden-personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten bedienden geen andere voorrechten dan aan de aangesloten bedienden toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun leden aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, welke met de geest van deze collectieve arbeids-overeenkomst stroken, na te leven.

Artikel 4

De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle

omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;

- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 5

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden zich ertoe:

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

III. BEGRIP SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET PERSONEEL

Artikel 6

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

IV. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

Artikel 7

Oprichting:

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

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

Deze organisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanwijzing of de verkiezing van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen van de petroleumnijverheid en -handel, op voorwaarde dat het minimumaantal tewerkgestelden hiervoor vereist, is bereikt.

In de mate van het mogelijke streeft de onderneming ernaar, wanneer verkiezingen worden georganiseerd, deze te laten samenvallen met het tijdstip voor de verkiezingen van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Artikel 8

1) Vereist minimaal aantal tewerkgestelden:

Om een syndicale afvaardiging te kunnen instellen, moet de uitbatingszetel ten minste tien bedienden tewerkstellen.

2) Getalsterkte:

Het aantal gewone afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- uitbatingszetels met 10 tot 50 bedienden: 2 afgevaardigden;
- uitbatingszetels met 51 tot 249 bedienden: 4 afgevaardigden;
- uitbatingszetels met 250 tot 499 bedienden: 6 afgevaardigden;
- uitbatingszetels met 500 tot 749 bedienden: 8 afgevaardigden.

Een bijkomende afgevaardigde wordt toegevoegd per bijkomende 250 bedienden of schijf van 250 bedienden.

De syndicale afvaardiging is samengesteld uit gewone afgevaardigden en plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangende als gewone afgevaardigden. Bij ontstentenis van een gewone afgevaardigde, wordt deze vervangen door de plaatsvervanger.

Elk van de in de syndicale afvaardiging vertegenwoordigde werknemersorganisaties duidt een woordvoerder aan, gelast met de gebruikelijke contacten met de directie.

3) Faciliteiten en uurkrediet:

De maximumtijd, waarover de syndicale afvaardiging voor de uitoefening van haar opdrachten beschikt, en welke als arbeidstijd wordt vergoed, wordt op een globale basis toegekend, dat wil zeggen geldende voor de syndicale afvaardiging in haar geheel, onder voorbehoud van een paritaire overeenkomst op het vlak van de onderneming betreffende een verdeling van dit globaal uurkrediet onder de leden van de syndicale afvaardiging of per referentieperiodes van minder dan één jaar. De tijd voor de vergaderingen met de directie in de schoot van de onderneming wordt niet op dit uurkrediet aangerekend.

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

4) Wijze van benoeming:

De werknemersorganisaties, partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, stellen zich onderling akkoord met het oog op de aanwijzing of de verkiezing door hun leden, van de gewone en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden. In geval van verkiezingen laten de werknemersorganisaties zich leiden door de procedure voorzien voor de verkiezingen van de ondernemingsraden.

Indien zij hierover geen akkoord bereiken, kunnen zij beroep doen op de bemiddeling van de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.

De werkgever en de werknemersorganisaties kunnen, om ernstige redenen, verzet aantekenen tegen de kandidatuur van een afgevaardigde. In dergelijk geval laat de werkgever aan de betrokken werknemersorganisaties binnen de drie werkdagen de redenen van zijn verzet kennen.

Met het oog hierop worden voorafgaandelijk aan de werkgever de lijsten medegedeeld van de te verkiezen syndicale afgevaardigden.

Bij onenigheid tussen de partijen wordt het vraagstuk voorgelegd aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité, die erover beslist, na de werkgever, de bestendige afgevaardigde van de betrokken werknemersorganisatie, desgevallend, op diens verzoek de afgevaardigde van de werknemersorganisatie in de onderneming, alsmede de betrokkene, te hebben gehoord.

5) Voorwaarden van aanwijzing of verkiezing:

Ten einde de functies van gewone of plaatsvervangende afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de bedienden aan volgende voorwaarden beantwoorden:

a) ten minste 21 jaar zijn op het ogenblik van de verkiezing of van de aanwijzing;

b) gedurende ten minste één jaar in de bedrijfstak, waarvan de onderneming afhangt, zijn tewerkgesteld en ten minste zes maanden in deze onderneming aanwezig zijn.

Ten aanzien van een nieuw opgerichte onderneming wordt bij de eerste verkiezing of aanwijzing deze dubbele voorwaarde beperkt tot drie maanden dienst in het bedrijf;

c) ten minste zes maanden zijn aangesloten bij de organisatie welke de kandidatuur voordraagt.

6) Bijzondere modaliteiten:

- Bedienden in ploegverband:

Beide partijen treffen alle geschikte maatregelen om een adequate vertegenwoordiging van het in opeenvolgende ploegen tewerkgesteld bediendenpersoneel te verzekeren. Telkens wanneer nodig, vervangen de plaatsvervangende leden de verhinderde gewone leden, ten einde de continuïteit van de opdracht van de syndicale afvaardiging bij het in opeenvolgende ploegen tewerkgestelde bediendenpersoneel te verzekeren.

7) Coördinatie tussen de verschillende uitbatingsetzels:

In de ondernemingen met meerdere uitbatingsetzels, kan op het vlak van de onderneming, voor het onderzoek van vraagstukken van gemeenschappelijk belang en bij die gelegenheid, een eventuele coördinatie tussen de syndicale afvaardigingen van de verscheidene zetels worden overwogen.

Artikel 9

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

Artikel 10

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

V. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 11

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

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

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

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

Artikel 12

De syndicale afvaardiging heeft steeds het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of iedere betwisting van collectieve aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Behoudens voor gemeenschappelijke vraagstukken welke de beide personeelscategorieën aanbelangen, wordt de syndicale afvaardiging van het bedienendpersoneel door de werkgever afzonderlijk van de syndicale afvaardiging van het arbeiderspersoneel gehoord.

Artikel 13

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

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

Artikel 14

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

Artikel 15

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

Zo het geschil geen oplossing kan krijgen, kan het aan het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité worden voorgelegd.

VI. STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 16

a) Duur van het mandaat:

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

b) Einde van het mandaat:

Het mandaat van de afgevaardigde eindigt:

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

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

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

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

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

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

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

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en de geldende collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

VII. VOORWAARDEN WAARONDER HET MANDAAT VAN SYNDICAAL AFGEVAARDIGDE WORDT UITGEOEFEND

Artikel 21

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

Artikel 22

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

Artikel 23 - Bijwonen van vergaderingen buiten de onderneming

Het bijwonen van vergaderingen buiten de onderneming, welke door de werknemersorganisaties zijn belegd en tijdens de normale arbeidsuren worden gehouden, geeft recht op de handhaving van het loon, op

voorwaarde dat deze uren worden aangerekend op het maximum uurkrediet voorzien bij artikel 8, § 3.

Artikel 24 - Verplaatsingskosten

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

VIII. INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET PERSONEEL

Artikel 25

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

IX. ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 26

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

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

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

Artikel 27

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

Artikel 28

Tijdens de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de opzeggingstermijn in geval van opzegging ervan, verbinden de partijen zich ertoe niet over te gaan tot staking of lock-out, zonder een voorafgaande verzoeningspoging in te stellen door tussenkomst van de patronale en syndicale beroepsorganisaties, en, zo nodig, een verhaal bij hoogdringendheid voor het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité.

De aanzegging tot staking of lock-out, te betekenen aan de tegenpartij per aangetekend schrijven, dat ingaat de tweede werkdag volgend op de datum van afgifte bij de post, beloopt zes werkdagen voor de distributiesektor en negen werkdagen voor de raffinaderijen. De wettelijke feestdagen, zaterdag en zondagen worden niet beschouwd als werkdagen.

XI. GELDIGHEID EN OPZEGGING

Artikel 29

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 7 oktober 1955 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Elk van de partijen kan ze beëindigen, mits een opzegging van zes maanden.

De organisatie welke daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van de opzegging bekend te maken en gelijk-tijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de andere ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van één maand na hun ontvangst, in het Nationaal Paritair Comité te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het Koninklijk Besluit van 14 mei 1975.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE.

2.6 Prestaties in vreedestijd

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 vreedestijd, voor de petroleumsector (B.S. 6 januari 1973), en wijzigingen

Boudewijn, Koning der Belgen,

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

- Gelet op de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedestijd, inzonderheid op artikel 2 bis ingevoegd bij de wet van 18 juni 1963 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 maart 1971;
- Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 18 december 1972;
- Gelet op de wet van 13 december 1946 houdende instelling van een Raad van State, inzonderheid op artikel 2, tweede lid;
- Gelet op de dringende noodzakelijkheid:

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1

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

- 1) Het lossen aan aardolieproducten in overslaghavens, uitsluitend voor de schepen die hun laadhaven vóór het begin van de staking van de activiteit hebben verlaten en waarvan de normale bestemming een van 's lands zeehavens is.
- 2) De instandhouding van de beperkte productie in de raffinaderijen, nodig om beschadiging van het materieel of verlies van grondstoffen of producten te voorkomen en om de noodvoorraden op hun verplichte peil te houden.

Voor zover een volledige stopzetting van een raffinaderij, aan te merken als ressorterende onder een industrie met 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 vrijwaringsmaatregelen te worden getroffen welke zelfs de instandhouding van een beperkte productie in de raffinaderijen kunnen insluiten;

- 3) De bewakings- en brandweerdiensten in de petroleum-installaties en de opslagplaatsen;
- 4) De voorziening met aardolieproducten (motorbrandstoffen en andere vloeibare of gasvormige brandstoffen) die nodig zijn voor het behoud van vitale activiteiten, zoals:
 - a) Ziekenhuizen, klinieken, kunstmatige couveuses voor kinderen, kraaminrichtingen, sanatoriums,

- preventorium, 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, kuikenwekerijen, enz.) en fabrieken die kroonkurken vervaardigen voor het afdekken van melk- en spuitwaterflessen;
 - c) Koelinrichtingen;
 - d) De ondernemingen, wat de bewaringsmaatregelen betreft, om de beschadiging van de bedrijfsuitrusting of het verlies van grondstoffen of van producten te vermijden;
 - e) Slachthuizen en destructiebedrijven;
 - f) Laboratoria die serums en entstoffen produceren; farmaceutische fabrieken; geneesmiddelenindustrie, met inbegrip van het voortbrengen van gas voor medisch gebruik (zuurstof, verdovende gassen), het vervaardigen van voor röntgenstralen gevoelige films, rubber of plastieke 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 bepaald door de regentbesluiten van 29 januari 1949 houdende reglementering van de voortbrenging, de verdeling en het verbruik van de elektrische energie in geval van tekort aan vermogen en/of elektrische energie ten gevolge van sociale geschillen en houdende reglementering van de voortbrenging, verdeling en het verbruik van het gas ingeval van tekort ten gevolge van sociale geschillen

Artikel 2

Wat de bepaling en de 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 werknemersorganisatie

vertegenwoordigen en uit leden die de werkgeversorganisatie 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 vreedstijd, 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 vreedstijd, 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 vreedstijd 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 vreedstijd 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

