

**Paritair Comité voor  
de petroleumnijverheid en -handel**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 2013  
inzake werkloosheid met bedrijfstoelage**

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

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

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

**HOOFDSTUK II. Werkloosheid met bedrijfstoelage**

Art. 2. Sectorale kaderovereenkomst werkloosheid met bedrijfstoelage.

a) Bijzondere regeling "shift"

Voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad) mogelijkheid tot werkloosheid met bedrijfstoelage op 56-jarige leeftijd vanaf 1 januari 2013 tot 30 juni 2013. Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer).

c) Hernieuwing bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op bedrijfstak

Vanaf 57-jarige leeftijd, na 38 jaar anciënniteit in loondienst, mits deze collectieve arbeidsovereenkomsten ononderbroken in voege zijn sedert 1986

d) Invoering werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar na 40 jaar dienst, volgens de wettelijke mogelijkheid.

**Commission paritaire  
de l'industrie et du commerce du pétrole**

**Convention collective de travail  
du 6 mai 2013 concernant  
les régimes de chômage avec complément  
d'entreprise**

**CHAPITRE Ier. Champ d'application**

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

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

**CHAPITRE II. Régime de chômage avec complément  
d'entreprise**

Art. 2. Convention-cadre sectorielle concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise

a) Régime particulier "équipes"

Pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit (convention collective de travail n° 46 du Conseil national du travail), possibilité de régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge de 56 ans à partir du 1er janvier 2013 au 30 juin 2013. Cette mesure requiert l'accord des deux parties (employeur et travailleur individuel).

c) Renouvellement des conventions collectives d'entreprise existantes

A l'âge de 57 ans, après 38 années de service, à condition que ces conventions collectives de travail soient en vigueur de façon ininterrompue depuis 1986.

d) Selon les possibilités légales, introduction du régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans après 40 ans de service

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

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

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

De bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten bepaalde opzeggingstermijn is vastgesteld op zesenvijftig dagen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag van de betrokken arbeider, wanneer dus de opzegging van de werkgever uitgaat.

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

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

Uitkering door derden : in uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad inzake een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, hebben de ondernemingen de mogelijkheid om de

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

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

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

Le délai de préavis fixé par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail est établi à cinquante-six jours dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise de l'ouvrier concerné lorsque le préavis émane de l'employeur.

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

Il sera évalué si le régime de chômage avec complément d'entreprise doit donner lieu au remplacement des chômeurs avec complément d'entreprise, sans préjudice des modalités prévues par la loi, compte tenu des nécessités de l'entreprise, en concertation avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale de l'entreprise. En cas de litige, le dossier peut être soumis au bureau de conciliation du secteur.

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

verplichtingen ten laste van de laatste werkgever inzake betalingen van de bedrijfstoelage, over te dragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie.

### Art. 3. Vergoeding voor werkloosheid met bedrijfstoelage.

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

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

---

gedeeld door 12

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

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

De arbeider zal 85 pct. van het theoretische netto maandloon blijven ontvangen ongeacht de werkloosheidsuitkering, die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt toegekend verminderd wordt als gevolg van de niet-vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage.

De berekening van de bijpassing door de werkgever geschiedt op het ogenblik van de vervroegde pensioenstelling van de arbeider.

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

Dit loon behelst desgevallend de premie voor de

autre instance les obligations relatives au paiement de l'indemnité complémentaire d'entreprise du dernier employeur.

### Art. 3. Indemnité dans le régime de chômage avec complément d'entreprise.

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

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

---

divisé par 12

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

L'intervention de l'employeur est égale à la différence entre le dernier montant et l'allocation de chômage.

L'ouvrier recevra 85 p.c. du salaire mensuel théorique, nonobstant l'allocation de chômage qui sera versée par l'Office national de l'emploi en cas de non-remplacement du chômeur avec complément d'entreprise.

Le calcul de l'intervention de l'employeur se fera au moment de la prise de prépension de l'ouvrier.

Le salaire horaire brut à prendre en considération est celui du dernier mois d'occupation de l'intéressé.

Ce salaire comporte, éventuellement la prime pour

gekwalificeerde raffinaderijarbeider en het overloon van 10 pct. voor de brigadiers.

l'ouvrier qualifié de raffinerie et le sursalaire de 10 p.c. de brigadier.

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

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

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

Des accords plus avantageux au niveau de l'entreprise restent possibles: par exemple âge minimal, adaptation mensuelle supérieure, etc.

Art. 4. Pensioenbijslagen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd

Art. 4. Pension complémentaire à partir de l'âge légal de la pension

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

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

Art. 5. Geval van de weduwen van op werkloosheid met bedrijfstoelage geplaatste arbeiders

Art. 5. Cas des veuves des ouvriers mis au régime de chômage avec complément d'entreprise

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

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

Art. 6 Inzake de vervangingsplicht bij werkloosheid met bedrijfstoelage bevelen de ondertekende partijen en onderhandelaars aan dat de vervanging van een bruggepensioneerde werknemer bij voorkeur plaatsvindt in de technische bedrijfseenheid die onder de bevoegdheid van het paritaire comité 117 of 211 ressorteert.

Art. 6. Concernant l'obligation de remplacement en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, les parties signataires et les négociateurs recommandent que le remplacement d'un travailleur prépensionné soit de préférence effectué dans l'unité technique de l'entreprise qui ressort de la commission paritaire 117 ou 211.

### HOOFDSTUK III.

#### *Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst*

### CHAPITRE III.

#### *Validité de la convention collective de travail*

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2013..

Art. 7. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2013 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2013..

e

Opgemaakt te Brussel op 6 mei 2013 in 5 exemplaren    Conclu à Bruxelles le 6 mei 2013 en 5 exemplaires