Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
n° 117

CCT n° 119128/CO/117
du 02/12/2013

Correction du texte en français :

- l'article 2 doit être lu comme suit : « *Art. 2. **a)** Convention-cadre sectorielle concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise.*

Le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est permis dans le secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et répond aux critères d'âge de 58 ans et aux conditions d'ancienneté. Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires sur le plan des entreprises. L'âge est augmenté à 60 ans à partir du ler janvier 2015. ».

Correction du texte en français :

- l'article 2 doit être lu comme suit : « *b) 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).* ».

ERRATUM

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel
nr. 117

CAO nr. 119128/CO/117
van 02/12/2013

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 2 moet als volgt gelezen worden : « *Art. 2 **a)** Convention-cadre sectorielle concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise.*
Le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est permis dans le secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et répond aux critères d'âge de 58 ans et aux conditions d'ancienneté. Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires sur le plan des entreprises. L'âge est augmenté à 60 ans à partir du ler janvier 2015. ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 2 moet als volgt gelezen worden : « *b) 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 het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56-jarige leeftijd ~~vanaf 1 januari 2013 tot 30 juni 2013~~. Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer).* ».

15 -07- 2014

Décision du

Beslissing van

Neerlegging-Dépôt: 03/12/2013
Regist.-Enregistr.: 30/01/2014
N°: 119128/CO/117

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2013 inzake de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

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 werkneemsters).

HOOFDSTUK II. *Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag*

Art. 2. a) Sectorale kaderovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.
Het principe van de toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt toegestaan in deze sector voor het personeel dat voor deze formule opteert en voldoet aan de leeftijd van 58 jaar en de anciennitetvoorwaarden.
Deze kaderovereenkomst wordt geconcretiseerd door de afsluiting van particuliere overeenkomsten op het vlak van de ondernemingen. De leeftijd wordt naar 60 jaar gebracht vanaf 1 januari 2015.

b) 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 het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56-jarige leeftijd leeftijd ~~vanaf 1 januari 2013 tot 30 juni 2013~~. Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer).

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

Convention collective de travail du 2 décembre 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. *Régimes de chômage avec complément d'entreprise*

Art. 2. a) Convention-cadre sectorielle concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise
Le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est permis dans le secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et répond aux critères d'âge de 58 ans et aux conditions d'ancienneté.

Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires sur le plan des entreprises. L'âge est augmenté à 60 ans à partir du 1er janvier 2015.

b) 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 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) Hernieuwing bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op bedrijfsvlak

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

d) Verlenging stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar na 40 jaar dienst volgens de wettelijke mogelijkheid.

e) Invoering stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor zware beroepen volgens de wettelijke mogelijkheid.

f) Invoering stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen (CAO nr. 105), volgens de wettelijke mogelijkheid.

g) Verlenging stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, volgens de wettelijke mogelijkheid.

Art. 3 De arbeiders hebben recht op een bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding voor werklozen met bedrijfstoeslag (vroeger genaamd bruggepensioneerden). Deze aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.
Zij wordt door de werkgever doorbetaald wanneer de werkloze met bedrijfstoeslag het werk hervat, hetzij als loontrekkende bij een andere werkgever, hetzij als zelfstandige in hoofdberoep.

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

De bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten bepaalde opzeggingstermijn is vastgesteld op zesenvijftig dagen in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van de

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) Prolongation du régime de chômage avec complément d'entreprise à 56 ans après 40 ans de service selon les possibilités légales.

e) Selon les possibilités légales, introduction du régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour travaux lourds.

f) Selon les possibilités légales, introduction du régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves (CCT n° 105).

g) Selon les possibilités légales, prolongation du régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans en application de la convention collective n° 17 du Conseil National du Travail.

Art. 3 Les ouvriers ont droit à une allocation complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage pour les chômeurs avec complément d'entreprise (antérieurement appelés prépensionnés). Cette allocation complémentaire est payée mensuellement.
Elle continue à être payée par l'employeur en cas de reprise d'une activité professionnelle par le chômeur avec complément d'entreprise, soit comme salarié auprès d'un autre employeur, soit comme travailleur indépendant à titre principal.

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

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

betrokken arbeider, wanneer dus de opzegging van de werkgever uitgaat.

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

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

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

Art. 4. Vergoeding in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

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

---

gedeeld door 12

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

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.

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

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

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

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

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

---

divisé par 12

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

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

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

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

L'ouvrier recevra 85 p.c. du salaire mensuel théorique.

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

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

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

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

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

Ce salaire comporte, éventuellement la prime pour 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. 5. Pensioenbijslagen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd

Art. 5. 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 ou 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. 6. Geval van de weduwen van op stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag geplaatste arbeiders

Art. 6. 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.

Art. 7. Inzake de vervangingsplicht bij stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bevelen de ondertekenende partijen en onderhandelaars aan dat de vervanging van een werkloze met bedrijfstoeslag bij voorkeur plaatsvindt in de technische bedrijfseenheid die onder de bevoegdheid van het paritaire comité 117 of 211 ressorteert.

HOOFDSTUK III.
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 augustus 2013 inzake werkloosheid met bedrijstoeslag, geregistreerd onder nr. 116825/CO/117.
Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2015, met uitzondering van artikel 2b, 2c en 2f die eindigt op 31 december 2014.

Art. 9 Van zodra de regelgeving aangepast is zodat een einddatum tot 30 juni 2015 mogelijk is, zullen de sociale partners samen een paritair comité bijeenroepen en de sectorale CAO op het vlak van SWT verlengen binnen het reglementair kader tot 30 juni 2015, zonder dat dit voorwerp kan uitmaken van een nieuw sectoraal overleg tussen de ondertekenende partijen.

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

CHAPITRE III.
Validité de la convention collective de travail

Art. 8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 août 2013 concerant les régimes de chômage avec complément d'entreprise, enregistrée sous le n° 116825/CO/117.
Elle produit ses effets au 1er janvier 2013 et cesse de produire ses effets le 30 juni 2015, à l'exception de l'article 2b, 2c et 2f qui se termine le 31 décembre 2014.

Art. 9 Dès adaptation de la règlementation permettant une durée jusqu'au 30 juin 2015, les partenaires sociaux convoqueront une réunion de la CP pour étendre les CCT sur le RCC endéans le cadre règlementaire jusqu'au 30 juin 2015, sans que cette prolongation ne fasse sujet à discussion entre les parties signataires.