

4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 JUN 2003 CONCERNANT LES CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL

CHAPITRE 1er Champ d'application

Article 1er.

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par employés, on entend ci-après les employés de sexe masculin et de sexe féminin.

CHAPITRE II Classification professionnelle par catégorie

Article 2.

La notion des "études accomplies" indiquées à chaque échelon, n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories. Il est établi que l'employé exerçant actuellement une des fonctions définies ci-dessous, doit être inclus dans sa catégorie sans tenir compte du critère "écolage".

Article 3.

Pour le classement des employés dans les raffineries, il est convenu que la classification du personnel technique est élaborée par entreprise à l'échelon de celle-ci; elle ne vaut que pour l'entreprise pour laquelle elle a été faite.

Article 4. Les différentes catégories professionnelles sont :

§1. Première catégorie

a. Age de départ normal : 18 ans

b. Employés dont la fonction est caractérisée par :

- 1) l'assimilation de connaissance correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisante pour exercer des fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre essentiellement intellectuel;
- 2) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

NEE LEGGING DE POT REGISTR.-ENREGISTR.

02 07-2003

14-10-2003

680 18/10/2011

NR.
N°

c. Par exemple :

Employé exécutant en ordre principal des travaux simples d'écritures, de chiffrages, d'enregistrement, de tenue de fiches, l'établissement de relevés ou d'états ou autres travaux secondaires du même niveau.

Copiste, dactylo-copiste (moins de 40 mots à la minute), aide-archiviste.

Concierge, garçon de bureau, portier, garçon de courses, huissier.

Aide-magasinier.

52. Deuxième catégorie

a. Age de départ normal: 18 ans.

b. Employés dont la fonction est caractérisée par:

1. l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les trois premières années de l'enseignement moyen;
2. l'exécution de travaux simples, peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;
3. un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

c. Par exemple:

Facturier, teneur de livres secondaires, teneur de livres de commandes, teneur de statistiques simples, d'écritures, de stocks.

Entrée simple de données dans l'ordinateur.

Aide-dessinateur.

Copiste de plans.

Vérificateur de documents comptables simples, établissement de bordereaux et documents de transport (lettres de voiture).

Dactylo (40 mots à la minute).

Dactylo-copiste (plus de 40 mots par minute).

Sténodactylo (non expérimenté, de moins de 100 mots par minute en sténo et moins de 40 mots par minute à la machine) avec maximum d'un an de service dans la firme.

Téléphoniste débutant.

Réceptionniste.

Porteur (transport valeurs ou service courrier).

Employé chargé de la réception et de l'expédition du courrier.

Employé de plaine d'aviation chargé du ravitaillement, sous contrôle d'un employé de l'échelon supérieur.

Employé aidant l'expéditeur de quai de l'échelon supérieur.

Pointeur de mouvements chargé des rapports avec les chemins de fer pour l'entrée et la sortie des marchandises (doit assurer le contrôle de stationnement du matériel roulant dans l'usine et constater les litiges, manquants et avaries).

Employé occupé sur machines spéciales, exigeant un apprentissage et un bon entraînement.

Magasinier (emballages vides, remplis).

Aide-laborant.

Chauffeur de voiture.

Sont également classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-devant définies à titre d'exemples.

53. Troisième catégorie

a. Age de départ normal: 25 ans.

b. Employés dont la fonction est caractérisée par:

- 4
- a) une formation pratique équivalente à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études d'enseignement moyen inférieur, complétées ou bien par les études professionnelles spécialisées, ou bien par l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages, ou encore par l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
 - b) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement, de la part de celui qui exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

c. Par exemple :

Employé chargé d'une besogne intérieure reprise dans la deuxième catégorie et s'occupant également de la publicité extérieure.

Employé chargé de rédiger des lettres nécessitant une bonne pratique de la correspondance commerciale, et d'avoir des contacts téléphoniques avec la clientèle et les services extérieurs, de calculer des prix en vue des offres qu'il établit ou qu'il reçoit, d'étudier certains litiges simples en vue de faire des propositions de réponse.

Traducteur commercial.

Employé chargé du calcul et de la ventilation des salaires et effectuant éventuellement la paie (assurances sociales, allocations familiales, congés payés, retenues fiscales, etc.).

Employé qui tient les comptes des clients, fournisseurs, banques, nécessitant de bonnes notions de comptabilité commerciale ou industrielle.

Opérateur télex ou appareils similaires (télécopieur).

Codificateur comptable.

Employé occupé à la tenue des écritures et contrôle stocks et transferts.

Caissier, aide-comptable, chargé notamment de l'établissement des factures nécessitant un travail de discernement et/ou de la tenue des comptes courants.

Expéditeur par fer ou par route, établit toutes les lettres de voiture intérieures et internationales, s'assure que ces documents sont établis selon les prescriptions, avec indication éventuelle du parcours, au tarif le plus réduit, et sont accompagnés des documents de douane et d'exportation indispensables.

Dactylo (machine à dicter).

Sténodactylo (100 mots par minute en sténo, 40 mots par minute à la machine).

Téléphoniste.

Infirmier (A2).

Expéditeur de quai qui, en plus de l'employé de l'échelon précédent, vérifie à quai, s'assure du conditionnement des colis, constate éventuellement manquants et coulages, s'assure que le transbordement et le transport en transit s'effectuent normalement.

Employé du service d'achat.

Employé de dépôt : chargé entre autres de l'organisation du service de camionnage.

Jaugeur tanks, après un stage de deux ans dans la profession, compte tenu de la nature du travail, consistant notamment à :

- a) jauger les tanks à bord des navires et/ou allèges, ainsi que les tanks terrestres ;
- b) effectuer tous les calculs s'y rapportant en vue de l'établissement des différents documents, notamment pour la douane et la comptabilité de l'entreprise.

Laborant : employé technique (A2) doit être au courant et à même de faire la plupart des analyses concernant l'industrie pétrolière. Il doit établir des rapports des résultats d'analyses, calculs d'analyses. Son travail reste néanmoins sous contrôle d'un analyste-laborant ou chimiste.

Magasinier en chef.

Employé chargé de l'inspection des pompes, tant en distribution qu'en raffinage.

Sont également classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent par analogie, aux fonctions ci-dessus décrites.

S4. Quatrième catégorie A

a. Age de départ normal : 27 ans.

b. Employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) une formation au moins égale à celle que donnent en sus des études moyennes complètes, des études supérieures spécialisées de type court;
- b) un temps limité d'assimilation;
- c) un travail autonome, plus diversifié, exigeant de la part de celui qui l'exécute, une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens de ses responsabilités;
- d) la possibilité :
 - 1° d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité;
 - 2° de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, avec l'aide éventuelle des employés des échelons précédents.

c. Par exemple :

Comptable commercial, employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer : balances, prévisions de trésorerie, etc..

Rédacteur principal d'un service technique, administratif ou commercial.

Assistant commercial ou de vente.

Traducteur technique.

Traducteur commercial (autre travail que le courrier).

Aide-programmeur - ordinateur.

Programmeur computer débutant.

Premier opérateur-ordinateur.

Premier codificateur comptable.

Sténo-dactylographe-secrétaire, capable d'écrire 100 mots par minute en sténo et 40 mots par minute à la machine, pouvant rédiger les lettres sur simples indications de son chef ou de la direction pouvant se charger de la préparation de certains travaux.

Employé chargé des questions de transport, de fiscalité, d'assurance, de contentieux et d'administration immobilière.

Employé principal du service "camionnage" (dispatcher), dirigeant effectivement ce service, éventuellement assisté par un ou plusieurs employés de l'échelon précédent.

Employé au contrôle des frais d'exploitation et du mouvement des allèges.

Déclarant en douane responsable pour déclarations, timbres, licences, etc., tenue de livres, bateaux de mer, allèges, exportation.

Analyste-laborant : possédant un diplôme officiel d'une école technique du degré supérieur, ou bien ayant une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie pétrolière. Doit pouvoir effectuer indépendamment toutes les analyses concernant l'industrie pétrolière, par exemple, indice Diesel, viscosité, degré d'acidité, cendres, résidus carbone, teneur en gomme, fractionnement, pouvoir calorifique, teneur en soufre, et un contrôle courant d'une fabrication en cours.

Dessinateur d'exécution.

Sont également classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-dessus décrites.

S5. Quatrième catégorie B

a. Age de départ normal : 27 ans.

b. Employés répondant aux critères de la catégorie 4A et exerçant une des fonctions reprises ci-dessous.

c. Par exemple:

Employé principal d'un service administratif commercial ou comptable.

Employé ayant des connaissances théoriques et professionnelles étendues et assumant la responsabilité de la bonne exécution des besognes incombant à son service : a autorité directe sur un ou plusieurs employés des échelons inférieurs.

Agent qualifié en douane.

Agent responsable de l'entretien, des réparations de wagons-citernes, allèges (éventuellement location, litiges avec la Société Nationale des chemins de fer belges, calcul des frais de réparation, main-d'oeuvre et matières).

Premier traducteur technique.

Délégué commercial visitant la clientèle et représentant de commerce. Après deux ans de stage dans la fonction. Au cas où leur rémunération consiste entièrement ou partiellement en commissions, ils bénéficient d'une garantie minimum de revenus annuels égaux à ceux de la catégorie 4B, à condition d'exercer leur fonction full-time pour le même employeur.

Infirmier possédant un diplôme AI.

Assistant social (AI).

Chimiste : doit être porteur d'un diplôme officiel d'une école technique du degré supérieur, ou doit avoir une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie, doit connaître le fonctionnement général d'une usine et effectuer toutes les analyses qui la concernent. Il a la responsabilité des résultats d'analyses qui quittent son laboratoire. Il supervise un ou plusieurs agents. Il établit les résultats d'analyses et les signe. Il effectue aussi des recherches et essais plus compliqués, comme la détermination d'un nombre octane, cétane, fractionnement sous vide, etc.

Dessinateur projeteur.

Sont également classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-dessus définies à titre d'exemples.

56. Sous-catégorie 4B+

a. Age de départ normal : 27 ans.

b. Employés ayant un niveau de formation de l'enseignement supérieur (entre autres ingénieur industriel) qui assume certaines responsabilités concernant d'autres employés d'exécution. (Notion de personnel de maîtrise). Il s'agit d'employés qui sont capables de transmettre leurs connaissances techniques à d'autres travailleurs moins expérimentés du même service. Ils exercent ainsi un certain rôle de "coaching", peuvent établir des procédures, ont un grand degré d'indépendance, sont capables de remplacer leurs chefs et le font.

c. Cela concerne les fonctions suivantes, après minimum 2 ans d'ancienneté dans celles-ci :

Console-operators (employés d'écrans) dans le raffinage.

Superviseurs entretien (première ligne) dans le raffinage.

Superviseurs opérationnels dans le raffinage.

Inspecteurs des services techniques (réseaux de ventes).

Sergents service incendie.

Agents de sécurité.

Labotechnologistes maîtrisant des spécialités hautement qualifiées (telles que par exemple la chromatologie des gaz) et qui sont capables d'effectuer des analyses non routinières, et qui agissent de façon autonome.

Programmeur-ordinateur expérimenté.

Analyste-programmeur.

Computer opérations assistant ou chef d'équipe du service informatique.

Assistant du service personnel.

Board secretaries (secrétaire du chef d'entreprise).

Peuvent, le cas échéant, en particulier eu égard à la classification interne de l'entreprise, être classés par l'employeur dans cette sous-catégorie, certains employés dont les fonctions s'apparentent de près aux exemples susdits, et qui répondent aux conditions générales de la sous-catégorie 4B+.

d. Le barème de la sous-catégorie 4B+ correspondra toujours à celui de la catégorie 4B, augmenté de 5 p.c., quelle que soit la forme que prendront les augmentations de programmation ultérieures.

§7. Les barèmes d'entreprise existants plus favorables ne seront pas affectés par les dispositions conventionnelles ci-dessus.

Article 5. Communication de la catégorie

Au début de chaque année, l'employeur est tenu de communiquer par écrit à l'employé la catégorie qui correspond aux conditions salariales convenues entre les parties. Cette obligation est également d'application lors de tout changement de catégorie.

Article 5bis

Création d'un groupe de travail paritaire au niveau du secteur en vue d'actualiser et d'affiner les critères généraux et les exemples de fonction des catégories actuelles, sans toucher aux classifications des fonctions existantes dans les entreprises. L'objectif est d'aboutir à une recommandation comme élément à prendre en considération pour les prochaines négociations de la CCT sectorielle.

CHAPITRE III

Salaires, conditions spéciales et indemnités

Section 1.

Salaires

Article 6

Les barèmes de salaires applicables au personnel masculin et féminin, définis ci-après, constituent des minimums au niveau du secteur. Ils laissent toute latitude aux employeurs pour reconnaître les mérites respectifs des employés assumant des fonctions équivalentes.

Article 7

Au 1er janvier 2003, les barèmes minima valables pour la tranche d'indice :

107.22 – 109.36 – 111.55

sont fixés comme suit en Euro

§1. PAYABLES 13 FOIS PAR AN						
AGE	Catégorie:					
	1	2	3	4A	4B	4B+5%
18	1.747,87	1.785,36				
19	1.753,98	1.791,46				
20	1.760,11	1.797,59	1.890,30			

21	1.766,29	1.803,70	1.896,43	1.992,74	2.147,74	2.255,11
22	1.794,54	1.835,97	1.934,12	2.035,41	2.194,18	2.303,89
23	1.822,82	1.867,47	1.971,48	2.078,28	2.241,59	2.353,67
24	1.852,34	1.895,58	2.009,44	2.121,06	2.289,71	2.404,19
25	1.879,56	1.931,15	2.046,90	2.163,84	2.337,24	2.454,10
26	1.907,87	1.963,04	2.084,44	2.207,09	2.385,23	2.504,49
27	1.936,07	1.995,10	2.122,24	2.250,43	2.433,50	2.555,17
28	1.963,83	2.026,85	2.160,28	2.295,37	2.481,85	2.605,94
29	1.992,29	2.058,76	2.197,95	2.339,32	2.529,97	2.656,47
30	2.020,73	2.090,83	2.236,02	2.383,59	2.577,91	2.706,80
31	2.048,82	2.122,43	2.275,32	2.427,73	2.626,03	2.757,33
32	2.076,91	2.154,63	2.314,34	2.472,31	2.674,11	2.807,82
33	2.105,00	2.186,74	2.353,18	2.516,40	2.722,24	2.858,35
34	2.133,09	2.195,03	2.392,39	2.560,93	2.770,69	2.909,23
35	2.161,18	2.204,10	2.428,91	2.605,07	2.818,66	2.959,59
36		2.212,49	2.456,01	2.649,34	2.866,32	3.009,64
37		2.221,32	2.480,48	2.693,68	2.914,64	3.060,38
38		2.230,34	2.505,56	2.724,36	2.948,44	3.095,86
39		2.239,75	2.530,52	2.753,99	2.982,28	3.131,40
40		2.249,19	2.555,33	2.783,96	3.016,19	3.167,00
41		2.258,31	2.580,01	2.814,15	3.049,77	3.202,26
42		2.267,60	2.604,85	2.844,32	3.083,57	3.237,75
43		2.303,30	2.629,94	2.874,18	3.117,78	3.273,66
44		2.338,71	2.654,59	2.904,40	3.151,33	3.308,89
45		2.347,91	2.679,41	2.934,68	3.184,93	3.344,18
46		2.357,88	2.704,41	2.964,57	3.219,24	3.380,20
47		2.367,02	2.729,20	2.994,63	3.252,63	3.415,26
48		2.376,85	2.753,77	3.020,12	3.282,01	3.446,11
49		2.386,79	2.771,65	3.046,38	3.311,21	3.476,77
50		2.396,86	2.789,28	3.071,09	3.340,48	3.507,50
51		2.406,96	2.806,93	3.096,83	3.369,96	3.538,46
tf 52		2.416,87	2.824,75	3.122,39	3.399,06	3.569,01
53		2.426,75	2.842,19	3.142,21	3.420,80	3.591,84
54		2.436,55	2.859,50	3.161,95	3.442,23	3.614,34
55		2.446,35	2.876,81	3.181,79	3.464,04	3.637,24
56		2.456,15	2.894,12	3.201,56	3.485,57	3.659,85
57		2.465,95	2.911,43	3.221,32	3.507,28	3.682,64
Note:	àae de départ normal					
Prime de raffinage	€ 0,5285 par heure					

§2. PAYABLES 14 FOIS PAR AN						
AGE	i Catégorie:					
	1	2	3	4A	4B	4B+5%
18	1.623,02	1.657,83				
19	1.628,69	1.663,50				
20	1.634,38	1.669,19	1.755,28			
21	1.640,12	1.674,86	1.760,97	1.850,40	1.994,33	2.094,03
22	1.666,36	1.704,83	1.795,97	1.890,02	2.037,46	2.139,33
23	1.692,62	1.734,08	1.830,66	1.929,83	2.081,47	2.185,55
24	1.720,03	1.763,90	1.865,91	1.969,56	2.126,15	2.232,46
25	1.745,31	1.793,21	1.900,70	2.009,28	2.170,30	2.278,81
25	1.771,60	1.822,82	1.935,55	2.049,44	2.214,85	2.325,60

4

27	1.797,78	1.852,59	1.970,65	2.089,68	2.259,68	2.372,66
28	1.823,55	1.882,08	2.005,98	2.131,41	2.304,57	2.419,80
29	1.849,99	1.911,71	2.040,95	2.172,22	2.349,26	2.466,72
30	1.876,39	1.941,48	2.076,30	2.213,34	2.393,77	2.513,46
31	1.902,47	1.970,83	2.112,80	2.254,32	2.438,46	2.560,38
32	1.928,56	2.000,73	2.149,03	2.295,72	2.483,10	2.607,26
33	1.954,64	2.030,54	2.185,10	2.336,66	2.527,79	2.654,18
34	1.980,72	2.038,24	2.221,50	2.378,00	2.572,79	2.701,43
35	2.006,81	2.046,66	2.255,42	2.419,00	2.617,33	2.748,19
36		2.054,46	2.280,58	2.460,10	2.661,58	2.794,66
37		2.062,65	2.303,30	2.501,28	2.706,45	2.841,78
38		2.071,03	2.326,59	2.529,77	2.737,84	2.874,73
39		2.079,77	2.349,77	2.557,28	2.769,26	2.907,73
40		2.088,54	2.372,81	2.585,11	2.800,75	2.940,79
41		2.097,00	2.395,72	2.613,14	2.831,93	2.973,53
42		2.105,63	2.418,79	2.641,15	2.863,32	3.006,48
43		2.138,78	2.442,09	2.668,88	2.895,08	3.039,83
44		2.171,66	2.464,98	2.696,95	2.926,23	3.072,54
45		2.180,20	2.488,02	2.725,06	2.957,44	3.105,31
46		2.189,46	2.511,23	2.752,81	2.989,30	3.138,76
47		2.197,95	2.534,25	2.780,73	3.020,30	3.171,31
48		2.207,08	2.557,07	2.804,40	3.047,58	3.199,96
49		2.216,30	2.573,68	2.828,78	3.074,70	3.228,43
50		2.225,66	2.590,05	2.851,72	3.101,87	3.256,96
51		2.235,01	2.606,43	2.875,63	3.129,25	3.285,71
52		2.244,21	2.622,98	2.899,36	3.156,27	3.314,08
53		2.253,41	2.639,18	2.917,77	3.176,46	3.335,28
54		2.262,51	2.655,25	2.936,09	3.196,35	3.356,17
55		2.271,61	2.671,33	2.954,52	3.216,61	3.377,44
56		2.280,71	2.687,40	2.972,88	3.236,60	3.398,43
57		2.289,81	2.703,47	2.991,22	3.256,76	3.419,59
Note:	âge de départ normal					
Prime de raffinage	€ 0,5285 par heure					

Article 7bis

Le salaire mensuel minimal du secteur est augmenté au 1er janvier 2004 de 1,20 % avec un minimum de € 25 (13 mensualités/an)

Article 7ter

Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente CCT concernant le point 7 et 7bis en faveur des travailleurs occupant une fonction cadre avec prise en considération des exigences spécifiques à ces emplois et des systèmes existant, et sans renoncer aux accords existant pour cette catégorie au niveau de l'entreprise

Article 7quarter. Protection de la rémunération

Le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération doit contenir les renseignements suivants :

- 1° nom et adresse de l'employeur
- 2° nom et prénom de l'employé ou numéro matricule de ce dernier chez l'employeur

- 3° période à laquelle se rapporte le décompte
4° rémunération mensuelle brute
5° autres éléments de la rémunération, à savoir : heures supplémentaires et primes
6° retenues pour la sécurité sociale
7° retenues contractuelles
8° sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale
9° montant imposable
10° montant du précompte professionnel (législation fiscale) ;
11° sommes non imposables
12° montant à déduire (cession et saisie de la rémunération, amendes), si nécessaire à détailler en annexe
13° montant net à payer en espèces.

Section 2. Conditions spéciales

Article 8

Date des augmentations annuelles de progression d'âge dans la catégorie

- Pour les employés nés entre le 1er avril et le 30 septembre, l'augmentation de progression d'âge dans la catégorie sera accordée le 1er juillet de l'année en cours.
- Pour les employés nés entre le 1er octobre et le 31 mars de l'année suivante, l'augmentation de progression d'âge dans la catégorie sera accordée le 1er janvier de celle-ci.

Article 9.

Les employés qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année dans une société, reçoivent une gratification proportionnelle au nombre de mois de service prestes dans le courant de cette année.

Article 10.

A l'employé, entré au service d'une firme après l'âge de départ normal de sa catégorie, il est octroyé le minimum prévu au départ de la catégorie dans laquelle il est admis.

Toutefois, le minimum correspondant à l'âge de l'employé est atteint progressivement et au plus tard un an après l'entrée en service, à condition qu'il donne entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

Article 11. Employé passant d'une catégorie à une autre

L'employé bénéficie immédiatement du barème inhérent à la nouvelle fonction, en cas de passage dans une catégorie supérieure.

Article 12. Remplacement dans une fonction supérieure

Aux employés "barémiques" qui, temporairement, remplacent parfaitement un autre employé "barémique" dans une fonction supérieure pendant une période ininterrompue d'au moins 6 semaines, il sera accordé, pendant la même période, un complément de rémunération de 8 p.c., sans que ceci puisse mener à une rémunération supérieure à celle de la personne remplacée, à âge égal.

Article 13. Etudiants travailleurs

La rémunération de l'étudiant travailleur est fixée à 85 p.c. du traitement brut de la catégorie dans laquelle il est occupé, correspondant à son âge.

Article 14. Plan premier emploi

§1 Les engagements existants (paiement à 100%) au niveau des entreprises en matière de travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.

§2 Dans les entreprises où les travailleurs « plan premier emploi » ne sont pas payés à 100%, il leur sera dorénavant payé 100% à partir du moment où ils effectuent des tâches effectives.

Article 15. Licenciements

Les Conseils d'entreprise ou, à leur défaut, les délégations syndicales bénéficient d'une information périodique sur la politique du personnel, notamment en ce qui concerne les cas de licenciements survenus au cours d'une période déterminée.

Article 15bis. Licenciements et Reembauchage

Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer suivant les possibilités économiques des entreprises la stabilité de la main-d'oeuvre, il est souhaitable que les licenciements éventuels s'effectuent en respectant certaines règles d'équité.

Il est recommandé d'observer, dans les licenciements qui seraient le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

De même, en cas de réembauchage, la priorité sera accordée aux licenciements dans un ordre semblable, mais inverse à celui qui est prévu au licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur avertira préalablement les organisations syndicales afin de pouvoir organiser une concertation pendant une période de trois mois sur l'ensemble des mesures à prendre.

Article 15ter. Complément à l'indemnité de rupture du contrat

Complément à l'indemnité de rupture du contrat			
Ancienneté	Préavis légal	Indemnité complémentaire	Total
3	3	1	4
4	3	2	5
5	6	2	8
6	6	2.4	8.4
7	6	2.8	8.8
8	6	3.2	9.2
9	6	3.6	9.6
10	9	4	13
11	9	4.6	13.6
12	9	5.2	14.2
13	9	5.8	14.8
14	9	6.4	15.4
15	12	9	21
16	12	9.6	21.6
17	12	10.2	22.2
18	12	10.8	22.8
19	12	11.4	23.4
20	15	11.4	26.4
21	15	11.4	26.4
22	15	11.4	26.4
23	15	11.8	26.8

24	15	12.4	27.4
25	18	13	31
26	18	13.6	31.6
27	18	14.2	32.2
28	18	14.8	32.8
29	18	15.4	33.4
30	21	16	37
31	21	16.6	37.6
32	21	17.2	38.2
33	21	17.8	38.6
34	21	18.4	39.4
35	24	19	43
36	24	19.6	43.6
37	24	20.2	44.2
38	24	20.8	44.8
39	24	21.4	45.4
43	27	22	49

Cette indemnité complémentaire en cas de préavis consistera toujours en l'octroi d'une somme. (Indépendamment du fait si pendant la durée du préavis légal, le contrat est encore exécuté ou qu'au contraire, il y est mis fin avant son expiration, ou que l'employeur ne demande pas à l'employé de prester pendant la durée du préavis légal).

- Cas d'exclusion :
Faute grave.
Mise à la retraite à l'âge de la pension légale ou prématurément.
- Imputabilité :
En cas de recours au juge, l'indemnité complémentaire en cas de préavis sera imputée sur le montant alloué par voie judiciaire.
- Clause de réserve :
En cas d'augmentation des préavis légaux à l'avenir, les indemnités complémentaires en cas de préavis seront diminuées à due concurrence afin de maintenir globalement la même durée que la somme des préavis légaux actuellement en vigueur + les indemnités complémentaires, à savoir, respectivement pour :

Ancienneté	Mois
3	4
4	5
5	8
10	13
15	21
20	26,4
25	31
30	37
35	43
40	49

Section 3. primes et indemnités

Article 16. Prime pour travail en équipes

§1. Le travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine donne lieu aux primes suivantes :

- 1) 1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures :
8,5 p.c. du salaire;
- 2) 2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures :
34,5 p.c. du salaire.

§2. Le travail en équipes effectué le samedi donne lieu, outre les primes d'équipes fixées au paragraphe 1, aux indemnités complémentaires suivantes :

- 1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures :
22 p.c. du salaire.
- 2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures :
50 p.c. du salaire.

§3. Le travail en équipes effectué les dimanches et/ou jours fériés, donne lieu outre aux primes d'équipes fixées au paragraphe 1, au sursalaire complémentaire suivant égal à :
100 p.c. du salaire

Article 17. Prime de shift occasionnel.

§1. Tous les travaux en équipes successives non programmés d'avance, donnent lieu, pendant une durée maximum de sept jours ouvrables consécutifs, en tant que travaux en shift occasionnel, aux primes de shift occasionnel suivantes :

1. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
équipe de jour: 17 p.c. du salaire;
2. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
équipe de nuit: 69 p.c. du salaire.
3. travaillé en équipes effectué le samedi
équipe de jour: 39 p.c. du salaire (17+22)
équipe de nuit: 119 p.c. du salaire. (69+50)
4. travail en équipes les dimanches et/ou jours fériés
équipes de jour : 117 p.c. du salaire (17+100)
équipes de nuit : 169 p.c. du salaire (69+100)

Par équipe de jour est entendu dans ce cadre, le travail en équipe effectué de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures.

Par équipe de nuit est entendu dans ce cadre, le travail en équipe effectué de 22 heures à 6 heures.

§2. A partir du huitième jour ouvrable, les primes ordinaires pour travail en équipes sont dues, à savoir :

- a) 8,5 p.c. tel que précisé à l'article 16, du salaire pour les équipes de jour;
- b) 34,5 p.c. du salaire pour les équipes de nuit.

Article 18. Paiement du travail supplémentaire.

§1. Le travail supplémentaire effectué les cinq premiers jours de la semaine est payé avec un supplément de 100 p.c. à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.

§2. Le travail supplémentaire effectué le samedi est payé avec un supplément de 50 p.c. pour les deux premières heures travaillées et de 100 p.c. pour les heures suivantes travaillées.

Section 4

Récapitulation indemnités d'équipe

Article 19. §1. Equipes successives régulières (Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage)			
Equipes (heures)	Semaine - Week (lundi au vendredi) (en pourcentage)	samedi (en pourcentage)	dimanche (en pourcentage)
matin (6-14)	8,5	$8,5 + 22 = 30,5$	$8,5 + 100 = 108,5$
après-midi (14-22)	8,5	$8,5 + 22 = 30,5$	$8,5 + 100 = 108,5$
NUIT (22-6)	34,5	$34,5 + 50 = 84,5$	$34,5 + 100 = 134,5$
Artikel 19. §2. §1. Equipes occasionnel (Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage)			
Equipes (heures)	Semaine - Week (lundi m vendredi) (en pourcentage)	samedi (en pourcentage)	dimanche (en pourcentage)
matin (6-14)	17	$17 + 22 = 39$	$17 + 100 = 117$
après-midi (14-22)	17	$17 + 22 = 39$	$17 + 100 = 117$
NUIT (22-6)	69	$69 + 50 = 119$	$69 + 100 = 169$

Section 5

Passage définitif du travail en équipes en travail de jour

Article 20

§ 1. Aux employés qui passent définitivement du régime d'équipes en régime de jour, une indemnité forfaitaire est accordée dans les conditions suivantes :

- a) en cas de réorganisation du service due au fait de l'employeur;
- b) elle est seulement valable pour les employés ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes : soit en trois équipes successives à feu continu; soit en deux équipes de façon non discontinue, c'est-à-dire de façon ininterrompue pendant toute l'année.

Cette indemnité forfaitaire est allouée en une fois au moment du passage du régime d'équipes au régime de jour et comprend les primes d'équipes dont l'employé aurait normalement bénéficié au cours des douze mois précédents.

§ 2. L'employé âgé de 56 ans peut, après 10 ans ininterrompus de travail en équipes, introduire une demande visant à obtenir un travail de jour. Si l'employeur y accède, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipes dont l'employé a bénéficié au cours des six mois précédents.

Section 6 Prime de raffinage

Article 21

Uniquement pour les employés techniques et les employés dans les services d'entretien, il est instauré une prime indexée de l'heure de présence dans la raffinerie.

Au 1 janvier 2003, la prime de raffinage est de 0,5285 euro par heure.

Par employés techniques on entend ceux travaillant dans le process, les services d'entretien, le laboratoire, le magasin et l'inspection.

Cette circonscription globale peut être définie avec plus de précision au niveau de l'entreprise.

Ce règlement ne vaudra pas pour :

- les fonctions administratives dans les services techniques, ni pour les employés dans les services administratifs;
- ceux rémunérés au-delà du barème, à savoir, les employés dans les appointements desquels un tel élément est déjà intégré;
- ceux à qui une prime spéciale équivalente est déjà payée à cet effet.

CHAPITRE IV Liaison à l'indice des prix à la consommation

Article 22

Les minima barémiques et les appointements réels, rattachés à l'indice-pivot, fluctuent à raison de 2 p.c. pour des variations de 2 p.c. calculées sur base de l'indice moyen quadrimestriel de l'indice des prix à la consommation.

L'indice-pivot majoré ou diminué de 2 p.c. devient le pivot d'une nouvelle tranche. Les minima barémiques et les appointements réels sont immunisés, tant à la hausse qu'à la baisse, autour de l'indice-pivot, en ce sens qu'ils restent inchangés aussi longtemps que l'indice moyen quadrimestriel ne marque pas, par rapport à l'indice-pivot, un écart de 2 p.c. à la hausse ou à la baisse.

Au 1er janvier 2003 les tranches d'indice s'établissent comme suit :

107,22 – 109,36 – 111,55

109,36 – 111,55 – 113,78

111,55 – 113,78 – 116,06

113,78 – 116,06 – 118,38

116,06 – 118,38 – 120,75

CHAPITRE V

Durée du travail

Article 23

§ 1. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

A partir du 1er janvier 1985, il sera alloué six jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit de deux jours supplémentaires s'ajoutant aux quatre jours accordés en 1983 (prorata temporis des prestations effectives : c'est à dire un jour par deux mois; ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 37 heures à partir du 1er janvier 1985.

A partir du 1er janvier 1999, il sera alloué sept jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux six jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives ; ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 50 minutes à partir du 1er janvier 1999.

A partir du 1er janvier 2000, il sera alloué huit jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux sept jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives : ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 40 minutes à partir du 1er janvier 2000.

A partir du 1er janvier 2001, il sera alloué neuf jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux huit jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives : ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 30 minutes à partir du 1er janvier 2001.

En 2002, il est alloué onze jours en guise de réduction de la durée du travail. Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 10 minutes. A partir du 1er janvier 2003 ces jours sont acquis pour le futur.

A partir du 1er janvier 2004, il est alloué douze jours en guise de réduction de la durée du travail. Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures.

Récapitulatif		
A partir de <i>P</i>	Jours pétrole	Moyenne horaire hebdomadaire:
1983	4	37 heures 20 minutes
1 janvier 1985	6	37 heures
1 janvier 1999	7	36 heures 50 minutes
1 janvier 2000	8	36 heures 40 minutes

1 janvier 2001	9	36 heures 30 minutes
1 janvier 2002	11	36 heures 10 minutes
1 janvier 2004	12	36 heures

.Les modalités d'octroi et de paiement (selon le régime "Accord- jours pétroliers") de ces onze (2003) douze (2004) jours supplémentaires seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs.

Spécifiquement pour les modalités d'octroi et de paiement des deux (à partir de 2003) / trois (à partir de 2004) jours d'absence supplémentaires: ils seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs; c.à.d. absence collective à fixer au niveau de l'entreprise , sauf en cas d'accord unanime pris au sein d'un conseil d'entreprise local pour ne pas le fixer de manière collective (si fixer collectivement, il conviendra de respecter pour ce jour la dispense de prestation pour les travailleurs concernés

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift continu selon le modèle raffinerie, le calcul de l'indemnité des jours Accords-pétroliers et des jours d'ancienneté se fera de la manière suivante : le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 18,74 %.

La durée hebdomadaire "légale" du travail reste fixée à 38 heures.

Article 24

§1. Dans le cadre de l'annualisation de la durée de travail, les parties conviennent d'étaler la récupération des heures supplémentaires prestées sur une période supérieure à 3 mois.

La période durant laquelle la durée de travail établie selon l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou de la durée inférieure établie par une CCT doit être respectée en moyenne,est, en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1976, de 6 mois.

§2. En ce qu concerne le problème particulier du "turn around", les parties conviennent qu'une solution peut être trouvée au niveau de l'entreprise.

Article 25. Organisation du travail au niveau des entreprises

La Commission Paritaire n° 211 pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, réunie le 8 décembre 1987 à Bruxelles, au siège du Ministère de l'Emploi et du Travail, sous la présidence de Monsieur J. VAN DOREN, avec comme point unique à l'agenda :

"Application de la C.C.T. n° 42 du Conseil National du Travail du 2 juin 1987 (A.R. du 18 juin 1987), et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes du travail dans les entreprises : report au niveau de l'entreprise", a, après explication des points de vue des deux parties, acté les conclusions suivantes :

- 1) La procédure prévue par l'article 7 de la C.C.T. n° 42 a été respectée par la saisine du Président de la Commission Paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.
- 2) Conformément au point 6 du protocole du 21 janvier 1987 par lequel fut conclue la nouvelle convention collective de travail sectorielle pour les années 1987 et 1988, et s'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi du 17 mars 1987 et de la C.C.T. n° 42 pourront être discutées au niveau des entreprises, suivant la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la C.C.T. susdites.
- 3) Les entreprises qui ont l'intention de recourir à l'application de la C.C.T. 42 en informeront le président de la C.P. Les textes des conventions collectives d'entreprise à ce sujet seront communiqués au Président de la Commission Paritaire.

Le président tiendra les parties siégeant à la C.P. au courant.

Article 25bîs. Service de rappel ou de réserve

Dans les entreprises qui n'ont pas encore de régime propre en la matière, mise au point d'un système pour de tels services, à examiner et à discuter au conseil d'entreprise et/ou la délégation syndicale.

Il sera tenu compte des exigences opérationnelles de l'entreprise et de l'évolution technologique.

Article 26. Sursalaires

Les sursalaires pour heures supplémentaires sont dus en cas de dépassement de la moyenne des 38 heures (semaine)

Seules les heures supplémentaires prestées au-delà des limites journalières et hebdomadaires du travail fixées au niveau de l'entreprise et figurant dans les règlements de travail, donneront lieu au paiement avec sursalaire.

Maintien de l'obligation du repos compensatoire et, sur une base strictement volontaire, conversion des heures supplémentaires en repos compensatoires.

Dans le cadre de de l'information des heures prestées et à la lumière des préoccupations relatives à la pression de travail, ce point sera discuté au sein du conseil d'entreprise sur base d'un formulaire standardisé pour le secteur.

Cet organe ainsi que la délégation syndicale sont des organes compétents pour échanger des ^points de vue avec l'employeur concernant les préoccupations sur le sujet et à en donner suite.

CHAPITRE VI

Régime des vacances et des congés

Article 27.

§ 1. La durée des vacances s'établit comme suit:

Ancienneté	Jours obligatoires	Jours obligatoires sectoriels	Jours facultatifs du secteur
Moins de 1 an	20	/	/
de 1 an à moins de 5 ans	20	/	/
de 5 ans à moins de 10 ans	20	2	/
de 10 ans à moins de 15 ans	20	3	1
de 15 ans et plus	20	4	1

Le jour facultatif donne droit à une allocation de 7,6 heures de salaire normal par jour de congé, payable le 30 juin de l'année de vacances en cours.

Outre cette indemnité, l'employé peut, en accord avec l'employeur concernant la date et le fractionnement éventuel en demi-jours, jouir d'une absence motivée dont la durée totale ne peut

dépasser le jour prévu par l'accord pour le secteur pétrolier. Ces absences motivées sont couvertes par l'indemnité ci-dessus, cela signifie que le salaire de l'employé, du mois pendant lequel il jouit de ce jour d'absence, est diminué du montant qui lui est ou a été payé le 30 juin de l'année de vacances en cours.

Le salaire horaire se calcule comme pour les heures supplémentaires, à savoir : l'appointements mensuel divisé par 164,54 (38 heures x 4,33).

Pour les employés occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 18,74 p.c. pour le travail en trois équipes et à 8,5 p.c. pour le travail en deux équipes.

§ 2. Pour la détermination de l'ancienneté acquise en vue de l'octroi des jours de vacances, on se réfère à l'ancienneté acquise à la date du 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

§ 3. La ou le besoin se fait sentir, au niveau de l'entreprise, un règlement conventionnel peut être établi concernant l'épargne des jours de vacances d'ancienneté jusqu'à la fin de la carrière.

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift, le salaire normal de ces jours est établi comme tel: le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 18,74 % pour le travail en trois équipes, et le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 8,5 % pour le travail en deux équipes

§ 4. En outre, deux demi-jours de congé sont accordés l'après-midi du Vendredi-Saint et l'après-midi de la veille de Noël.

Les employés affectés à des travaux en deux ou trois équipes à ces dates, conservent un droit à un congé compensatoire dont les modalités sont à régler au niveau de l'entreprise.

Si la veille de Noël coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce demi-jour de congé sera octroyé l'après-midi du vendredi précédant le 24 décembre.

Article 28

Conformément à la réglementation concernant le double pécule de vacances, le coefficient pour le double pécule de vacances des employés du secteur pétrolier, eu égard à la pratique conventionnelle de tenir compte à cet effet du paiement en 13 ou en 14 fois, sera :
99,67 p.c. de l'appointements mensuel payable 13 fois et à;
107,33 p.c. de l'appointements mensuel payable 14 fois.

CHAPITRE VII

Jours fériés légaux -jours de repos compensatoire

Article 29

La garantie de dix jours fériés légaux annuels est octroyée aux employés du secteur pétrolier. Cette garantie implique :

- 1) l'instauration d'un système garantissant un jour de repos compensatoire aux employés travaillant en équipes durant les jours fériés;
- 2) un repos compensatoire pour les employés travaillant en équipes lorsqu'un jour férié légal coïncide avec leur repos normal;

3) un repos compensatoire, lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un samedi.

CHAPITRE VIII

Petit chômage

Article 30

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérées ci-après, les employés visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, pour une durée fixée comme suit :

Motif de l'absence :

1. Mariage de l'employé :
2. Mariage de descendants, y compris l'enfant du conjoint, et ascendants directs, beaux-parents, second époux d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs de l'employé :
3. Décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, des parents, beaux-parents, second époux d'un des parents de l'employé :
4. Décès d'un frère, d'une sœur, demi-frère, demi-sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents de l'employé ou du conjoint de l'employé, des petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru de l'employé :

a) Au cas où la personne décédée habite chez l'employé :

b) Au cas où la personne décédée n'habite pas chez l'employé :

5. Accouchement de l'épouse :

5bis. Naissance d'un enfant :

5ter. Adoption d'un enfant :

6. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant, d'un enfant du conjoint, d'un frère, d'une sœur, beau-frère ou belle-sœur de l'employé :

7. Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint :

8. Participation d'un enfant de l'employé ou d'un enfant du conjoint de l'employé à la fête de la "jeunesse laïque" :

9. Séjour de l'employé milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection :

10. Convocation pour des obligations militaires :

Durée de l'absence :

Trois jours ouvrables.

Le jour de la cérémonie.

Trois jours ouvrables.

Deux jours à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Le jour des funérailles.

Trois jours ouvrables.

Trois jours ouvrables (arrêté royal du 7 février 1991).

Trois jours ouvrables (arrêté royal du 7 février 1991).

Un jour ouvrable.

Un jour ouvrable.

Un jour ouvrable.

Trois jours ouvrables.

Le temps nécessaire.

11. Convocations pour des obligations civiles et missions civiles : Le temps nécessaire.

Partout où il est question de la notion d'enfant de l'employé ou d'enfant du conjoint de l'employé, la règle suivante est applicable : l'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.

L'égalité des droits entre mariés et autres cohabitants est reconnue, à condition que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.

Par "jour ouvrable" on entend le jour où l'employé aurait travaillé normalement.

CHAPITRE IX

Intervention des employeurs dans les frais de transport des employés

Article 31.

Pour tout autre transport que celui organisé par l'entreprise, des avantages forfaitaires sont instaurés. Ceux-ci visent les déplacements par moyens de transport publics comme les vicinaux, les autobus, les tramways et le train, de même que tout autre transport privé, quel que soit le moyen de déplacement utilisé (auto, moto, bicyclette, etc.).

Article 32.

L'indemnité forfaitaire est octroyée, sans plafond de rémunération, à raison de 60 p.c. de la "carte-train" de la Société Nationale des Chemins de Fer Belges (précédemment "abonnement social"). Les tarifs sont appliqués pour les distances de 5 km.

A partir du 1er janvier 2004, l'intervention est augmentée à 100 %.

Le tarif appliqué dans chaque zone concentrique de 5 km est celui correspondant à la limite supérieure.

De km	A km	Tarif km
1	5	5
5	10	10
10	15	15
15	20	20
20	25	25
25	30	30
30	35	35
35	40	40
40	45	45
45	50	50
50	55	55
55	60	60
60	65	65
65	70	70
70	75	75
75	80	80
80	85	85
85	90	90
90	95	95

95	100	100
100	105	105
105	110	110
110	115	115
115	120	120
120	125	125
125	130	130
130	135	135
135	140	140
140	145	145
145	350	350

Article 33

Le calcul du tarif à appliquer s'effectue sur la base de cercles concentriques de 5 en 5 km, cercles qui ont comme centre :

- a. "le lieu de travail", s'il n'y a pas de transport de l'entreprise ou que l'employé ne l'utilise pas;
- b. "le lieu de ramassage", s'il y a un transport de l'entreprise et que l'employé l'utilise.

Article 34

En cas de transport combiné en chemin de fer avec d'autres moyens de transport publics ou privés pour le reste du parcours, on applique simplement le régime forfaitaire décrit ci-dessus.

Article 35

En cas de transport par bicyclette, une indemnité de 0,1487euro par kilomètre est octroyée, plafonnée à une distance maximale de 15 kilomètres (trajet simple).

A partir du 1er janvier 2004, la distance maximale est de 50 kilomètres (aller-retour) pour autant que le point de départ et d'arrivée de ce déplacement est le lieu de travail.

Article 36

Sont exclus, les cas où l'employé :

- est domicilié à moins d'un kilomètre du lieu de travail;
- utilise un véhicule de l'entreprise, que ce soit un camion, une camionnette ou une voiture.

Article 37

Au cas où, en vertu des régimes particuliers d'entreprise, certains employés bénéficieraient déjà de l'octroi de montants forfaitaires pour frais de déplacements, qu'ils soient horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, ceux-ci doivent être comparés aux régimes forfaitaires décrits ci-dessus.

Le régime considéré le plus favorable a priorité.

En aucun cas, le régime particulier d'entreprise ne peut être cumulé avec le régime de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE X

Prime syndicale

Article 38

Une réserve financière est créée dans le but but d'accorder une participation annuelle aux employés syndiqués, pour un montant total et annuel de 200.000 Euro.

Cette réserve est constituée par une cotisation annuelle, payée par les employeurs définis à l'article 1.

La Fédération Pétrolière Belge perçoit cette cotisation des employeurs ; le montant, comme désigné à l'al. 1, est versé sur un compte bancaire désigné en Commission Paritaire par les organisation syndicales.

La répartition individuelle du montant global est à charge des organisations syndicales.

CHAPITRE XI

Crédit temps

(interruption de carrière)

Article 39

§ 1. L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 de la CCT n°. 77 conclue au sein du CNT n'est pas subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12 de cette même CCT n°. 77.

§ 2 En application de l'article 3 § 2 de la C.C.T. n°. 77, le temps maximal prévu pour un an dans cet article, est porté à cinq ans.

Modalités de la 2^{ème} jusqu'à la 5^{ème} année :

- possibilité de prendre le crédit-temps uniquement par semestre
- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise

§3 Les parties signataires déclarent que les travailleurs tombant dans le champ d'application de la CP 211 peuvent faire appel, sous réserve de conformité aux conditions, aux primes d'encouragement régionales dans le cadre

- du crédit-soins
- des emplois d'atterrissage
- entreprise en difficulté ou en restructuration.

§4 Les règles pour l'organisation du droit de diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent se fera au niveau de l'entreprise pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.

§5 Maintien des règlements organisationnels existants au niveau des entreprises en matière d'interruption de carrière et d'autres régimes (pour autant qu'il n'y ait pas conflit avec la C.C.T. n° 77 et les modalités de la présente C.C.T.)

Les engagements existants pour les remplaçants actuels en cas d'interruption de carrière et de temps partiel sont respectés.

§6. Concernant les (anciennes) règles sur l'interruption de carrière et crédit-temps

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière. Les règlements existants en matière d'assurance groupe et de plan de pension restent en vigueur.

D'autres avantages extra-légaux restent maintenus, conformément aux règles légales et au niveau de l'entreprise.

En cas d'interruption de carrière partielle/crédit temps partiel, les conditions salariales et règles internes au niveau de l'entreprise, seront appliqués pro rata.

La constitution d'ancienneté est limitée à 3 ans d'équivalence sur toute la carrière.

CHAPITRE XII

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 40

Eu égard aux exigences objectives d'organisation du service, possibilité pour le travailleur de demander, sur une base volontaire, un travail partiel à concurrence de 50 % à 80 % des prestations de travail normales. Moyennant adaptation proportionnelle de la rémunération, des composantes du salaire et des conditions de travail.

Le Conseil d'entreprise ou, à défaut, la D.S. seront tenus au courant et se pencheront sur d'éventuels problèmes d'organisation.

Examen au niveau de l'entreprise des conditions pour l'obtention éventuelle des primes d'encouragement du Gouvernement Flamand

CHAPITRE XIII

FORMATION GROUPES A RISQUE

Article 41

Il est instauré pour tout le secteur pétrolier un fonds en gestion et contrôle paritaire financé par un effort de recouverte sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés).

La contribution susdite sera recouverte par l'ONSS et est de 0.20 pour l'année 2003-2004 (recouvrement : 0.40 % par trimestre à partir de 2004).

Il permettra sur une période de deux ans de donner une formation technique au sein des entreprises à des chômeurs défavorisés et/ou de longue durée (ouvriers et employés).

Cette formation se fera à un salaire minimum forfaitaire (et remboursement à l'employeur) de 1.239,47 euro et donnera éventuellement lieu à l'allégement de charges pour des chômeurs de longue durée.

Les avantages usuels de la CCT et des conventions d'entreprise seront adaptés en conséquences et prolongés.

Le conseil d'administration du fonds décide d'éventuelles initiatives supplémentaires.

9

Le Conseil d'administration est compétent pour reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le FSE seront possibles - tel que déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREM et Bruxelles-Formation
accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe déjà)

Au début de la période, un programme de formation et d'écolage est fourni par l'employeur en concertation avec les représentants des travailleurs. Un responsable de la formation est désigné.

La durée minimum d'un tel contrat de formation et d'écolage s'élève à 6 mois, la durée maximum à 12 mois sauf dérogation locale.

S'il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'un an, une indemnité de départ unique de 1.000 euro sera accordée.

Des accords spécifiques seront fait concernant les modalités de formation, e.a. le partage de l'effort sur l'ensemble du secteur, ainsi que sur la gestion paritaire.

Le contrôle s'effectue par le Conseil d'entreprise ou, à défaut, par la Délégation Syndicale.

La fédération insiste sur une information régulière par ses membres, afin d'avoir une évaluation effective par le comité de gestion du fonds.

CHAPITRE XIV

Prépension conventionnelle

Article 42. Convention-cadre sectorielle concernant la prépension conventionnelle

a) Une convention-cadre est élaborée dans le secteur pétrolier octroyant une prépension conventionnelle aux employés du secteur dans le cadre de la convention collective de travail numéro 17 du Conseil National du Travail et de l'Arrêté Royal du 7/12/1992 concernant le droit des travailleurs âgés aux allocations de chômage.

Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires sur le plan des entreprises.

Entreront en ligne de compte pour la prépension conventionnelle les ouvriers à partir de l'âge de 58 ans, à la condition qu'ils comptent une ancienneté de 25 ans.

b) Régime particulier "équipes"

Pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit (CCT n°. 46), possibilité de prépension conventionnelle à l'âge de 56 ans à partir du 01.01.2003. Cette mesure requiert l'accord des deux parties (employeur et travailleur individuel)

c) Renouvellement des conventions collectives d'entreprise existantes :

A l'âge de 55 ans, après 38 années de service, à condition que ces CCT soient en vigueur de façon ininterrompue depuis 1986.

d) Prépension à mi-temps :

à partir de 55 ans, pour raisons médicales ou familiale/sociale graves.

La prépension conventionnelle pourra être accordée, 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.

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

En application de l'article 4 de la C.C.T. n° 17 en matière de prépension, les entreprises ont la possibilité de transférer à un fonds de sécurité d'existence ou une autre instance les charges obligatoires relatives au paiement de l'indemnité complémentaire de prépension du dernier employeur.

CHAPITRE XV

Durée de validité

Article 43.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004.

Fait à Bruxelles, le 13 juin 2003.

4

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 JUNI 2003 INZAKE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK 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.

HOOFDSTUK 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 van deze categorieën uitmaken. Het staat vast dat de bediende, die één van de hierna vermelde functies uitoefent, in zijn categorie moet worden opgenomen zonder met de maatstaf "schoolonderricht" rekening te houden.

Artikel 3.

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

Artikel 4.

De verschillende beroepencategorieën zijn:

§1. Eerste categorie.

a. Normale aanvangsleeftijd: 18 jaar.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

07-07-2003

14-10-2003

68018/6/211

NR.
N°

- 4
- b. 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.
 - c. Bijvoorbeeld:
 - Bediende die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf-, cijfer- en registratiewerk verricht, steekkaarten bijhoudt, lijsten en staten opmaakt of secundair werk van hetzelfde niveau uitvoert.
 - Kopiist, typistkopiist (minder dan 40 woorden per minuut), hulparchivaris.
 - Huisbewaarder, kantoorjongen, portier, loopjongen, deurwaarder.
 - Hulpmagazijnier.

52. Tweede categorie.

- a. Normale aanvangsleeftijd: 18 jaar.
- b. 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.
- c. 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
 - Vérificateur van gewone boekhoudingdocumenten, opmaking van vervoerborderellen en -documenten (vrachtbrieven).
 - Typist (40 woorden per minuut).
 - Typistkopiist (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).
- Hulplaborant.
- 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.

53. Derde categorie.

- a. Normale aanvangsleeftijd: 25 jaar.
- b. 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.
- c. 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 (telefax).
 - Codificeerder van boekhouding.

- 4
- 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, gebeurlijk 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:
 - 1) de tanks aan boord van de schepen en/of lichters, als mede de tanks aan wal peilen;
 - 2) 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 petroleumnijverheid te verrichten. Hij moet verslagen over uitslagen van analyses, berekeningen van analyses opmaken. Hij werkt niettemin onder toezicht van een analist 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

54. Vierde categorie A.

- a. Normale aanvangsleeftijd: 27 jaar.
- b. 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.

c. 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..
- Eerstverantwoordelijk 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.
- Stenotypistsecretaris, 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.
- Eerstverantwoordelijk bediende van de dienst "vrachtvervoer" (dispacheur), 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.
- Analistlaborant: 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 koelstof, 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.

55. Vierde categorie B.

- a. Normale aanvangsleeftijd: 27 jaar.
- b. Bedienden die aan de maatstaven van categorie 4A beantwoorden en één der hierna vermelde functies uitoefenen.
 - Eerstverantwoordelijk bediende van de administratieve, commerciële en boekhoudingdiensten.
 - 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 (gebeurlijke 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 fulltime voor dezelfde werkgever uitoefenen.
 - Verpleger, houder van een diploma AI.
 - Maatschappelijk assistent (AI).
 - 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 vacuümdestillatie, 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. Ondercategorie 4B+.

- a. Normale aanvangsleeftijd: 27 jaar.

- 9
- b. 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.
- c. Het gaat om volgende functies na minimum 2 jaar anciënniteit hierin:
- Consoleoperators (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 bij voorbeeld gas-chromatologie beheersen) en in staat zijn om niet-routinematige analyses te verrichten, en zelfstandig optreden.
 - Ervaren computerprogrammeur.
 - Analistprogrammeur.
 - Computer opérations assistant of ploegleider informaticadienst.
 - Assistent personeelszaken.
 - Board secretaries (secretaresse van het bedrijfshoofd).
 - Kunnen desgevallend, mede gelet op de interne bedrijfsclassificatie, door de werkgever in deze ondercategorie ingedeeld worden, sommige bedienden wier functies, bij analogie, nauw verwant zijn met bovengenoemde voorbeelden, en die beantwoorden aan de algemene voorwaarden van de ondercategorie 4B+.
- d. Loonschalen
- De loonschaal van ondercategorie 4B+ zal steeds overeenstemmen met deze van de categorie 4B verhoogd met 5 procent, 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 5 bis.

Oprichting van een Paritaire Werkgroep op sectorniveau tot actualisering en verfijning van de niveaukenmerken van de huidige functieklassen, zonder afbreuk te doen aan de bestaande functieclassificaties op ondernemingsvlak. Het objectief is

een aanbeveling te ontwikkelen als input voor de volgende CAO-onderhandelingen van de sector.

HOOFDSTUK III

Lonen, bijzondere voorwaarden en vergoedingen

Afdeling 1. Lonen:

Artikel 6.

De hierna bepaalde loonschalen, van toepassing op het mannelijk en vrouwelijk personeel, maken een sectoraal minimum uit. Zij laten de werkgevers de nodige ruimte tot het erkennen van de respectieve verdiensten van de bedienden die gelijkwaardige functies vervullen.

Artikel 7.

Op 1 januari 2003, zijn de volgende minima loonschalen van toepassing, geldig voor de indexschijf:

107,22 – 109,36 – 111,55

bepaald als volgt in Euro:

§1. BETAALBAAR 13 KEER PER JAAR						
LEEFTIJD	Categorie:					
	1	2	3	4A	4B	4B+5%
18	<u>1.747,87</u>	<u>1.785,36</u>				
19	1.753,98	1.791,46				
20	1.760,11	1.797,59	1.890,30			
21	1.766,29	1.803,70	1.896,43	1.992,74	2.147,74	2.255,11
22	1.794,54	1.835,97	1.934,12	2.035,41	2.194,18	2.303,89
23	<u>1.822,82</u>	1.867,47	1.971,48	2.078,28	2.241,59	2.353,67
24	1.852,34	1.899,58	2.009,44	2.121,06	2.289,71	2.404,19
25	<u>1.879,56</u>	1.931,15	<u>2.046,90</u>	2.163,84	2.337,24	2.454,10
26	1.907,87	1.963,04	2.084,44	2.207,09	2.385,23	2.504,49
27	1.936,07	1.995,10	2.122,24	<u>2.250,43</u>	<u>2.433,50</u>	<u>2.555,17</u>
28	1.963,83	2.026,85	2.160,28	2.295,37	2.481,85	2.605,94
29	1.992,29	2.058,76	2.197,95	2.339,32	2.529,97	2.656,47

30	2.020,73	2.090,83	2.236,02	2.383,59	2.577,91	2.706,80
31	2.048,82	2.122,43	2.275,32	2.427,73	2.626,03	2.757,33
32	2.076,91	2.154,63	2.314,34	2.472,31	2.674,11	2.807,82
33	2.105,00	2.186,74	2.353,18	2.516,40	2.722,24	2.858,35
34	2.133,09	2.195,03	2.392,39	2.560,93	2.770,69	2.909,23
35	2.161,18	2.204,10	2.428,91	2.605,07	2.818,66	2.959,59
36		2.212,49	2.456,01	2.649,34	2.866,32	3.009,64
37		2.221,32	2.480,48	2.693,68	2.914,64	3.060,38
38		2.230,34	2.505,56	2.724,36	2.948,44	3.095,86
39		2.239,75	2.530,52	2.753,99	2.982,28	3.131,40
40		2.249,19	2.555,33	2.783,96	3.016,19	3.167,00
41		2.258,31	2.580,01	2.814,15	3.049,77	3.202,26
f 42		2.267,60	2.604,85	2.844,32	3.083,57	3.237,75
43		2.303,30	2.629,94	2.874,18	3.117,78	3.273,66
44		^{4s} 2.338,71	2.654,59	2.904,40	3.151,33	3.308,89
45		2.347,91	2.679,41	2.934,68	3.184,93	3.344,18
46		2.357,88	2.704,41	2.964,57	3.219,24	3.380,20
47		2.367,02	2.729,20	2.994,63	3.252,63	3.415,26
48		2.376,85	2.753,77	3.020,12	3.282,01	3.446,11
49		2.386,79	2.771,65	3.046,38	3.311,21	3.476,77
50		2.396,86	2.789,28	3.071,09	3.340,48	3.507,50
51		2.406,96	2.806,93	3.096,83	3.369,96	3.538,46
52		2.416,87	2.824,75	3.122,39	3.399,06	3.569,01
53		2.426,75	2.842,19	3.142,21	3.420,80	3.591,84
54		2.436,55	2.859,50	3.161,95	3.442,23	3.614,34
55		2.446,35	2.876,81	3.181,79	3.464,04	3.637,24
56		2.456,15	2.894,12	3.201,56	3.485,57	3.659,85
57		2.465,95	2.911,43	3.221,32	3.507,28	3.682,64
Noot:	Normale beginleeftijd					
Raffinaderijpremie:	€0,5285 per uur					

§2. BETAALBAAR 14 KEER PER JAAR

LEEFTIJD	Categorie:					
	1	2	3	4A	4B	4B+5%
18	1.623,02	1.657,83				
19	1.628,69	1.663,50				
20	1.634,38	1.669,19	1.755,28			
21	1.640,12	1.674,86	1.760,97	1.850,40	1.994,33	2.094,03
22	1.666,36	1.704,83	1.795,97	1.890,02	2.037,46	2.139,33
23	1.692,62	1.734,08	1.830,66	1.929,83	2.081,47	2.185,55
24	1.720,03	1.763,90	1.865,91	1.969,56	2.126,15	2.232,46
25	1.745,31	1.793,21	1.900,70	2.009,28	2.170,30	2.278,81
26	1.771,60	1.822,82	1.935,55	2.049,44	2.214,85	2.325,60
27	1.797,78	1.852,59	1.970,65	2.089,68	2.259,68	2.372,66
28	1.823,55	1.882,08	2.005,98	2.131,41	2.304,57	2.419,80
29	1.849,99	1.911,71	2.040,95	2.172,22	2.349,26	2.466,72

30	1.876,39	1.941,48	2.076,30	2.213,34	2.393,77	2.513,46
31	1.902,47	1.970,83	2.112,80	2.254,32	2.438,46	2.560,38
32	1.928,56	2.000,73	2.149,03	2.295,72	2.483,10	2.607,26
33	1.954,64	2.030,54	2.185,10	2.336,66	2.527,79	2.654,18
34	1.980,72	2.038,24	2.221,50	2.378,00	2.572,79	2.701,43
35	2.006,81	2.046,66	2.255,42	2.419,00	2.617,33	2.748,19
36		2.054,46	2.280,58	2.460,10	2.661,58	2.794,66
37		2.062,65	2.303,30	2.501,28	2.706,45	2.841,78
38		2.071,03	2.326,59	2.529,77	2.737,84	2.874,73
39		2.079,77	2.349,77	2.557,28	2.769,26	2.907,73
40		2.088,54	2.372,81	2.585,11	2.800,75	2.940,79
41		2.097,00	2.395,72	2.613,14	2.831,93	2.973,53
42		2.105,63	2.418,79	2.641,15	2.863,32	3.006,48
43		2.138,78	2.442,09	2.668,88	2.895,08	3.039,83
44 f		2.171,66	2.464,98	2.696,95	2.926,23	3.072,54
45		2.180,20	2.488,02	2.725,06	2.957,44	3.105,31
46		2.189,46	2.511,23	2.752,81	2.989,30	3.138,76
47		2.197,95	2.534,25	2.780,73	3.020,30	3.171,31
48		2.207,08	2.557,07	2.804,40	3.047,58	3.199,96
49		2.216,30	2.573,68	2.828,78	3.074,70	3.228,43
50		2.225,66	2.590,05	2.851,72	3.101,87	3.256,96
51		2.235,03	2.606,43	2.875,63	3.129,25	3.285,71
52		2.244,24	2.622,98	2.899,36	3.156,27	3.314,08
53		2.253,41	2.639,18	2.917,77	3.176,46	3.335,28
54		2.262,51	2.655,25	2.936,09	3.196,35	3.356,17
55		2.271,61	2.671,33	2.954,52	3.216,61	3.377,44
56		2.280,71	2.687,40	2.972,88	3.236,60	3.398,43
57		2.289,81	2.703,47	2.991,22	3.256,76	3.419,59
Noot:	Normale beginleeftijd					
Raffinaderijpremie:	€0,5285peruur					

Artikel 7 bis.

Op 1 januari 2004, worden de sectorale minima loonschalen verhoogd met 1,20 procent met een minimum van € 25 (13 betalingen per jaar).

Artikel 7 ter.

De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om op ondernemingsvlak de bepalingen en de geest van deze CAO om te zetten, voor wat betreft Artikel 7 en Artikel 7bis., naar de werknemers met een kader-functie, 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 quater.

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

4

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.

Afdeling 2.

Bijzondere voorwaarden:

Artikel 8.

Datum van de jaarlijkse verhoging wegens overschrijding van de leeftijd per categorie:

- Voor de bedienden geboren tussen 1 april en 30 september, wordt de verhoging wegens overschrijding van de leeftijd in de categorie toegekend op de hiertussen vallende 1^{ste} juli.
- Voor de bedienden geboren tussen 1 oktober en 31 maart, wordt de verhoging wegens overschrijding van de leeftijd in de categorie, toegekend op de ertussen vallende 1^{ste} januari.

Artikel 9.

De bedienden die slechts een gedeelte van het jaar in een maatschappij hebben gewerkt, krijgen een extra toelage in verhouding tot het aantal maanden dienst in de loop van het jaar.

Artikel 10.

Aan de bediende, die in dienst van een firma is getreden na de normale aanvangsleeftijd van zijn klasse, wordt het aanvangsminimum toegekend van de klasse waarin hij wordt opgenomen.

Het minimum dat met de leeftijd van de bediende overeenstemt, moet evenwel progressief worden bereikt en dit uiterlijk één jaar na de indiensttreding, op voorwaarde dat hij in de uitoefening van zijn functies volledig voldoening geeft.

Artikel 11. Bediende die van de ene naar een andere klasse overgaat.

De bediende bekommt onmiddellijk de schaal eigen aan zijn nieuwe functie, wanneer hij naar een hogere klasse overgaat.

Artikel 12. 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 procent betaald, gedurende deze zelfde periode, zonder dat dit mag leiden tot een hoger loon dan dit van de vervangen persoon, bij gelijke leeftijd.

Artikel 13. Jobstudenten.

Het loon van de jobstudent wordt bepaald op 85 procent van de brutowedde van de categorie waarin hij tewerkgesteld wordt, overeenstemmend met zijn leeftijd.

Artikel 14. Startbaanovereenkomsten.

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

§2 In de bedrijven waar geen 100% uitbetaald wordt aan startbaners moet 100% worden uitbetaald zodra deze werknemers effectieve taken opnemen.

Artikel 15. Afdankingen.

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.

Artikel 15 bis. Afdanking en wederaanwerving

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.

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.

Zo ook zal in geval van wederaanwerving voorrang verleend worden aan de ontslagenen, in een gelijkaardige rangorde, die omgekeerd is aan diegene welke voor de afdankingen werd voorzien.

Ingeval van collectieve afdanking, zal de werkgever voorafgaandelijk de vakverenigingen verwittigen teneinde een overleg te kunnen organiseren gedurende een periode van drie maand, over alle te nemen maatregelen.

Artikel 15 ter.

Complementaire opzeggingsvergoeding			
Anciënniteit	Wettelijke opzeg	Complementaire vergoeding	Totaal
3	3	1	4
4	3	2	5
5	6	2	8
6	6	2.4	8.4
7	6	2.8	8.8
8	6	3.2	9.2
* 9	6	3.6	9.6
10	9	4	13
11	9	4.6	13.6
12	9	5.2	14.2
13	9	5.8	14.8
14	9	6.4	15.4
15	12	9	21
16	12	9.6	21.6
17	12	10.2	22.2
18	12	10.8	22.8
19	12	11.4	23.4
20	15	11.4	26.4
21	15	11.4	26.4
22	15	11.4	26.4
23	15	11.8	26.8
24	15	12.4	27.4
25	18	13	31
26	18	13.6	31.6
27	18	14.2	32.2
28	18	14.8	32.8
29	18	15.4	33.4
30	21	16	37
31	21	16.6	37.6
32	21	17.2	38.2
33	21	17.8	38.6
34	21	18.4	39.4
35	24	19	43
36	24	19.6	43.6
37	24	20.2	44.2
38	24	20.8	44.8
39	24	21.4	45.4
40	27	22	49

Deze bijkomende vergoeding in geval van opzeg bestaat steeds uit een som geld (ongeacht of gedurende de wettelijke opzeg het contract nog uitgevoerd wordt of er

integendeel een einde aan gemaakt wordt vóór zijn verstrijken, of dat de werkgever de bediende niet vraagt gedurende de wettelijke opzeg verder te werken.)

Uitgesloten gevallen

- zware fout
- opruststelling op de leeftijd van het wettelijk pensioen of voortijdig

Aanrekenbaarheid

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

Voorbehoudsclausule

In geval van verhoging van de wettelijke opzegtermijnen in de toekomst, zullen de bijkomende vergoedingen in geval van opzeg dienovereenkomstig worden verminderd, teneinde globaal dezelfde duur te behouden als de som van de huidige wettelijke opzegtermijnen + de bijkomende vergoedingen, dit is respectievelijk voor:

Anciënniteit:	Maanden:
3	4
4	5
5	8
10	13
15	21
20	26,4
25	31
30	37
35	43
40	49

**Afdeling 3.
Premies en toelagen:**

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:
8,5 procent van het loon;
2. nachtploeg van 22 uur tot 6 uur:
34,5 procent 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 procent van het loon.

2. nachtploeg van 22 uur tot 6 uur:
50 procent van het loon.

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

100 procent 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: 17 procent van het loon
2. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week
nachtploeg: 69 procent van het loon
3. ploegenwerk uitgevoerd op zaterdag
dagploeg: 39 procent van het loon (= 17 procent + 22 procent)
nachtploeg: 119 procent van het loon (= 69 procent + 50 procent)
4. ploegenwerk uitgevoerd op zon- en/of feestdagen
dagploeg: 117 procent (17 procent + 100 procent)
nachtploeg: 169 procent (69 procent + 100 procent)

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:

1. 8,5 procent zoals bepaald bij Artikel 16, van het loon voor dagploegen;
2. 34,5 procent 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 procent.

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

4

100 procent, met inbegrip van de raffinagepremie)			
Ploegen (uren)	week (maandag tot vrijdag) (in procent)	zaterdag (in procent)	zondag f m (in procent)
ochtend (6-14)	8,5	$8,5 + 22 = 30,5$	$8,5 + 100 = 108,5$
namiddag (14-22)	8,5	$8,5 + 22 = 30,5$	$8,5 + 100 = 108,5$
Nacht (22-6)	34,5	$34,5 + 50 = 84,5$	$34,5 + 100 = 134,5$

Artikel 19. §2. Gelegenheidsshiftwerk
(De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij K₁ basisloon aan 100 procent, met inbegrip van de raffinagepremie)

ploegen (uren)	week (maandag tot vrijdag) (in procent)	zaterdag (in procent)	zondag (in procent)
ochtend (6-14)	17	$17 + 22 = 39$	$17 + 100 = 117$
namiddag (14-22)	17	$17 + 22 = 39$	$17 + 100 = 117$
Nacht (22-6)	69	$69 + 50 = 119$	$69 + 100 = 169$

Afdeling 5. Definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk.

Artikel 20.

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

- in het geval van reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever;
- de bedienden die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt: hetzij in drie opeenvolgende ploegen, volcontinu; hetzij in twee ploegen op niet onderbroken wijze, dit wil zeggen ononderbroken gedurende het ganse jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in eenmaal uitgekeerd op het ogenblik van de overgang van het ploeg- naar het dagstelsel, en omvat de ploegpremies waarvan de bediende normaal zou hebben genoten tijdens de twaalf voorafgaande maanden.

§ 2. De bediende kan vanaf 56 jaar, 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 bediende getrokken heeft tijdens de zes voorafgaande maanden.

Afdeling 6. Raffinaderijpremie.

Artikel 21.

Uitsluitend voor de technische bedienden en de bedienden in de onderhoudsdiensten wordt er een geïndexeerde premie per uur aanwezigheid in de raffinaderij toegekend.

Op 1 januari 2003 bedraagt deze raffinaderijpremie € 0,5285 per uur.

Onder technische bedienden verstaat men de bedienden 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;
- de bedienden die boven de loonschaal betaald worden, met name, de bedienden in wier loon dergelijk element reeds geïntegreerd wordt;
- de bedienden aan wie ter zake reeds een speciale evenwaardige premie betaald wordt.

HOOFDSTUK IV Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 22.

De loonschaalminima en de reële wedden, gekoppeld aan de spilindex, schommelen a rato van 2 procent voor variaties van 2 procent, berekend op grond van de viermaandelijks gemiddelde index van de consumptieprijzen.

De met 2 procent verhoogde of verminderde spilindex wordt de spil van een nieuwe schijf. De loonschaalminima en de reële wedden worden geïmmuniseerd, zowel bij verhoging als bij daling, rond de spilindex, in die zin dat zij onveranderd blijven zolang de viermaandelijks gemiddelde index geen verschil vertoont van 2 procent, naar boven of naar beneden toe, ten opzichte van de spilindex.

Op 1 januari 2003 gelden volgende indexschijven :

107,22 – 109,36 – 111,55
 109,36 – 111,55 – 113,78
 111,55 – 113,78 – 116,06

113,78 – 116,06 – 118,38
116,06 – 118,38 – 120,75
118,38 – 120,75 – 123,16

HOOFDSTUK V

Arbeidsduur

Artikel 23.

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

Vanaf 1 januari 1985, zullen er zes dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit zijn twee bijkomende dagen, te voegen bij de vier dagen toegekend in 1983 (prorata temporis de effectieve prestaties : dit wil zeggen één dag per twee maanden; dit betreft dezen die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 37 uur vanaf 1 januari 1985.

Vanaf 1 januari 1999, zullen er zeven dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit is één bijkomende dag, te voegen bij de zes voormelde dagen (prorata temporis de effectieve prestaties : dit betreft dezen die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren 50 minuten vanaf 1 januari 1999.

Vanaf 1 januari 2000, zullen er acht dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit is één bijkomende dag, te voegen bij de zeven voormelde dagen (prorata temporis de effectieve prestaties : dit betreft dezen die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren 40 minuten vanaf 1 januari 2000.

Vanaf 1 januari 2001, zullen er negen dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering worden toegekend. Dit is één bijkomende dag, te voegen bij de acht voormelde dagen (prorata temporis de effectieve prestaties : dit betreft dezen die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren 30 minuten vanaf 1 januari 2001.

In 2002 worden er bij wijze van arbeidsduurvermindering 11 dagen toegekend. Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uur en 10 minuten.

Vanaf januari 2003 zijn deze dagen verworven voor de toekomst.

Vanaf 1 januari 2004 worden er bij wijze van arbeidsduurvermindering 12 dagen toegekend. Deze nieuwe arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uur.

Overzichtstabel:		
Vanaf:	S Aantal PA-	Gemiddelde wekelijkse

	dagen:	arbeidsduur:
1983	4	37 uur 20 minuten
1 januari 1985	6	37 uur
1 januari 1999	7	36 uur 50 minuten
1 januari 2000	8	36 uur 40 minuten
1 januari 2001	9	36 uur 30 minuten
1 januari 2002	11	36 uur 10 minuten
1 januari 2004	12	36 uur

De toekennings- en betalingsmodaliteiten (volgens het regime PA-dagen) van deze elf (vanaf 2003) / twaalf (vanaf 2004) dagen zullen bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties.

Specifiek voor de toekennings- en betalingsmodaliteiten van twee (vanaf 2003) / drie (vanaf 2004) bijkomende dagen: deze zullen bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties; dit wil zeggen: collectieve afwezigheid vast te leggen op ondernemingsniveau 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).

Voor de werknemers actief in een continue shiftregime volgens het raffinaderijmodel, wordt voor de berekening van de vergoeding van de PA-dagen en de anciënniteitsdagen, het geïndexeerd loon verhoogd met een shiftvergoeding van 18,74%.

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

Artikel 24.

§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 zes 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 25. Nieuwe arbeidsregelingen

Het Paritair Comité n° 211 voor de bedienden van de petroleumnijverheid en -handel, heeft op 8 december 1987 vergaderd te Brussel, ter zetel van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, onder voorzitterschap van de Heer J. VAN DOREN-, met als enig punt op de agenda

"Toepassing van de C.A.O. n° 42 van de Nationale Arbeidsraad van 2 juni 1987

(K.B. van 18 juni 1987), en van de Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen : verwijzing naar het ondernemingsvlak", heeft na toelichting van de standpunten van beide partijen, volgende conclusies geakteerd:

1. De procedure voorzien bij artikel 7 van de C.A.O. n° 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. Overeenkomstig punt 6 van het protocol van 21 januari 1987 waarbij de nieuwe.sectoriële C.A.O. voor de jaren 1987 en 1988 werd afgesloten, en indien daartoe behoefte bestaat in bepaalde ondernemingen, kunnen concrete toepassingen van de wet van 17 maart 1987 en van de C.A.O. n° 42 op het vlak van die ondernemingen besproken worden, volgens de overleg- en onderhandelingsprocedure beschreven in hogergenoemde wet en C.A.O.
3. De ondernemingen die beroep wensen te doen op de toepassing van de C.A.O. n° 42 zullen de voorzitter van het P.C. hiervan op de hoogte brengen. De teksten van de ondernemingsovereenkomsten terzake zullen aan de Voorzitter van het Paritair Comité medegedeeld worden.

De voorzitter zal de partijen die in het P.C. zetelen op de hoogte houden.

Artikel 25. bis. Oproep en -reservediensten

Uitwerking in de ondernemingen, waar nog geen eigen stelsel terzake bestaat, van een systeem voor oproep en - reservediensten, 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 26. Vergoeding voor overwerk

De overlonen voor overuren zijn verschuldigd ingeval van overschrijding van het gemiddelde der 38 uren (op weekbasis).

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 OR besproken aan de hand van het sectoraal standaard formulier.

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

HOOFDSTUK VI

Vakantie- en verlofregeling

Artikel 27.

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

Anciënniteit	verplichte dagen jaarlijkse vakantie	verplichte sectorale vakantiedagen	facultatieve sectorale vakantiedagen
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 18,74 procent voor het werk in drie ploegen en op 8,5 procent 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 anciënniteitsvakantiedagen.

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 18,74 procent voor het werk in drie ploegen en op 8,5 procent 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 de 24^e december voorafgaat.

Artikel 28.

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 :

1. 99,67 procent van het maandloon betaalbaar 13 maal, en op;
2. 107,33 procent van het maandloon betaalbaar 14 maal.

HOOFDSTUK VII

Wettelijke feestdagen - inhaalrust

Artikel 29.

Er worden aan de bedienden in de petroleumsector jaarlijks tien wettelijke feestdagen gewaarborgd.

Deze waarborg sluit in :

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

HOOFDSTUK VIII

Klein verlet

Artikel 30.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten hierna vermeld, hebben de in artikel I bedoelde bedienden 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 bediende:	drie werkdagen.
2° huwelijk van descendenten, het kind van de echtgenoot inbegrepen, en van rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgenoot van één der ouders, broeders en zusters, halfbroeders, halfzusters, schoonbroeders, schoonzusters van de bediende:	de dag van de plechtigheid.
3° overlijden van de echtgenoot, van een kind, van een kind van de echtgenoot, van de ouders, schoonouders, tweede echtgenoot van één der ouders van de bediende:	drie werkdagen.
<p>4° overlijden van een broeder, zuster, halfbroeder, halfzuster, schoonbroeder of schoonzuster, grootouders van de bediende of van de echtgenoot van de bediende, van een kleinkind, van de schoonzoon of de schoondochter van de bediende:</p> <p>a. ingeval de overledene bij de bediende inwoont:</p> <p>b. ingeval de overledene niet bij de bediende inwoont:</p>	<p>twee dagen te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.</p> <p>de dag van de begrafenis.</p>
5° bevalling van de echtgenote:	drie werkdagen.
5bis° geboorte van een kind:	drie werkdagen (koninklijk besluit van 7 februari 1991).
5 ter° adoptie van een kind:	drie werkdagen (koninklijk besluit van 7 februari 1991).
6° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind, van een kind van de echtgenoot, van een broeder, zuster, schoonbroeder of schoonzuster van de bediende :	één werkdag.
7° plechtige communie van een kind van de bediende of van de echtgenoot van de bediende:	één werkdag.

8° deelneming van een kind van de bediende of van een kind van de echtgenoot van de bediende aan het feest "van de vrijzinnige jeugd":	één werkdag.
9° verblijf van de dienstplichtige bediende in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum:	drie werkdagen.
10° oproeping voor militaire verplichtingen:	de nodige tijd.
11° oproeping voor staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten:	de nodige tijd

Telkens er sprake is van een kind van de bediende of van een kind van de echtgenoot van de bediende, geldt volgende regel: het geadopteerd of natuurlijk erkend kind is gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

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

Onder "werkdag" wordt verstaan de dag waarop de bediende normaal zou hebben gewerkt.

HOOFDSTUK IX

Werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten van de bedienden

Artikel 31.

Voor elk ander vervoer dan dit georganiseerd door de onderneming, wordt een forfaitaire vergoeding ingesteld. Deze vergoeding heeft betrekking op de verplaatsingen bij middel van openbaar vervoer, zoals buurtspoorwegen, autobussen, trams, de trein, alsmede elk ander privé-transport, welk ook het verplaatsingsmiddel is(auto, motorfiets, rijwiel, enz.).

Artikel 32.

De forfaitaire vergoeding wordt verleend, zonder loonplafond, a rato van 60 procent van de "treinkaart" van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (vroeger "sociaal abonnement").

Vanaf 1 januari 2004 wordt dit bedrag gebracht op 100 procent.

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, volgens onderstaande tabel.

Vanaf km	Tot km	Tarief km
1	5	5
5	10	10
10	15	15
15	20	20
20	25	25
25	30	30
30	35	35
35	40	40
40	45	45
45	50	50
50	55	55
55	60	60
60	65	65
65	70	70
70	75	75
75	80	80
80	85	85
85	90	90
90	95	95
95	100	100
100	105	105
105	110	110
110	115	115
115	120	120
120	125	125
125	130	130
130	135	135
135	140	140
140	145	145
145	350	350

Artikel 33.

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 indien de bediende er geen gebruik van maakt;
- b. "de verzamelplaats", indien er een ondernemingstransport is, waarvan bediende gebruik maakt.

Artikel 34.

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 35.

In geval van transport per fiets, wordt een vergoeding toegekend € 0,1487 per kilometer begrensd tot een maximale afstand van 15 kilometers (enkel traject)

Vanaf 1 januari 2004 bedraagt de maximale afstand 50 kilometer (heen en terug), voor zover begin- en eindpunt van deze verplaatsing de werkplaats is.

Artikel 36.

Worden uitgesloten, de gevallen waarin de bediende :

- woonachtig is op minder dan één kilometer van de plaats van het werk;
- een voertuig van de onderneming gebruikt, zowel wanneer dit een vrachtwagen, bestelwagen of personenwagen betreft.

Artikel 37.

In het geval dat, krachtens bijzondere ondernemingsakkoorden, bedienden reeds zouden genieten van de toekenning van forfaitaire verplaatsingsvergoedingen 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.

HOOFDSTUK X

Syndicale premie

Artikel 38.

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 € 200.000.

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 alinea 1 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.

HOOFDSTUK XI

Tijdskrediet

(loopbaanonderbreking)

Artikel 39.

§ 1. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 van CAO nr. 77 afgesloten binnen de NAR, 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 artikel 12 van dezelfde CAO nr. 77 wordt verricht,

§ 2. In uitvoering van Artikel 3 §2 van de CAO nr. 77, wordt de maximale duurtijd die in dit artikel bepaald is op één jaar, verlengd tot vijf jaar.

Modaliteiten vanaf het 2de tot het 5de jaar:

- a. enkel mogelijkheid om per semester op te nemen
- b. minimaal 5 jaar anciënniteit in de onderneming

§ 3. De ondertekende partijen verklaren dat de werknemers die in het toepassingsgebied van het PC 211 zijn, gebruik kunnen maken, mits ook voldaan wordt aan de voorwaarden, van de regionale aanmoedigingspremies voor:

- zorgkrediet
- opleidingskrediet
- onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

§ 4. 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.

§ 5. Behoud van de organisatorische regelingen bestaand op ondernemingsniveau inzake bestaande loopbaanonderbreking en inzake andere regimes (voor zover niet in strijd met CAO nr. 77 en deze CAO-modaliteiten)

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

§6. Bepalingen betreffende de (oude) regeling loopbaanonderbreking en tijdskrediet

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.

4

Bij deeltijdse loopbaanonderbreking / tijdskrediet worden de loonsvoorwaarden en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast.

De anciënniteitopbouw wordt beperkt tot 3 jaarequivalent over de volledige loopbaan.

HOOFDSTUK XII DEELTIJDSE ARBEID

Artikel 40.

Rekening gehouden met de objectieve organisatorische vereisten van de dienst, mogelijkheid voor de werknemer om, op vrijwillige basis, een deeltijdse arbeid te vragen ten belope van 50% tot 80% van de normale arbeidsprestatie, met proportionele aanpassing van het loon, de looncomponenten en de arbeidsvoorwaarden.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de syndicale delegatie, zal op de hoogte gehouden worden en zich buigen over eventuele organisatorische moeilijkheden.

Onderzoek op bedrijfsvlak van de voorwaarden om gebeurlijk aanspraak te kunnen maken op de aanmoedigingspremies van de Vlaamse regering.

HOOFDSTUK XIII OPLEIDING RISICOGROEPEN

Artikel 41.

Voor de ganse petroleumsector wordt een fonds voorzien, met paritair beheer en dito controle, gespijsd door de opbrengst van bijdragen geheven op de ganse loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Voor de periode 2003-2004 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 0,4% in het jaar 2004)

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

Deze opleiding gebeurt tegen een forfaitair vastgestelde vergoeding aan de betrokkene (en de daaruit volgende terugbetaling aan de werkgever) van € 1.239,47 en geeft gebeurlijk aanleiding tot de lastenverlichting voor langdurig werklozen. Bestaande voordelen uit bed rijf sakkoorden worden evenredig aangepast en zijn supplementair op deze regeling.

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

Aan de Raad van Beheer wordt de bevoegdheid gegeven

1. 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.
2. 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).

Bij het begin van de opleiding wordt een vormings- en opleidingsprogramma ter beschikking gesteld. Een vormingsverantwoordelijke wordt aangeduid.

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

Voor zover bij het einde van een minimale contractsduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een éénmalige afscheidspremie van € 1.000 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.

Controle gebeurt via 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.

HOOFDSTUK XIV

Brugpensioen

Artikel 42. Sectorale kaderovereenkomst conventioneel brugpensioen

- a. Er wordt in de petroleumsector, een conventioneel brugpensioen aan de bedienden toegekend in het raam van de CAO nr. 17 van de NAR en van het KB van 07.12.1992 betreffende het recht van bejaarde werknemers op werkloosheidsuitkeringen.

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

Zullen voor conventioneel brugpensioen in aanmerking komen de bedienden vanaf 58 jaar, voor zover ze een anciënniteit tellen van 25 jaar in loondienst.

- b. bijzondere regeling "shift"
Voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid (CAO 46) mogelijkheid tot conventioneel brugpensioen op 56-jarige leeftijd vanaf 01.01.2003. Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer).
- c. Hernieuwing bestaande bedrijfs-CAO's
Vanaf 55-jarige leeftijd, na 38 jaar anciënniteit in loondienst, mits deze CAO's ononderbroken in voege zijn sedert 1986.
- d. Deeltijds brugpensioen: vanaf 55 jaar, om medische of ernstige familiale/sociale redenen.

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

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

HOOFDSTUK XV

Geldigheidsduur

Artikel 43.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

Opgesteld te Brussel op 13 juni 2003.