

ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

CCT n° 171515/CO/117
du 21/12/2021

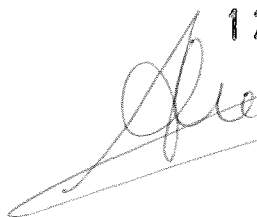
Correction du texte néerlandais :

- A l'article 2, c) « 59 jaar » doit être remplacé par « **60** jaar ».

Correction du texte français :

- A l'article 3, troisième alinéa « consultation » doit être remplacé par « **concertation** ».
- L'article 3, quatrième alinéa doit être corrigé comme suit : « Le remplacement des chômeurs avec complément d'**entreprise** devra être apprécié, sans préjudice des modalités prévues par la loi, en concertation avec le conseil d'entreprise et ~~la délégation syndicale de l'entreprise~~ **les délégués syndicaux des sièges concernés**, compte tenu des nécessités de l'entreprise. En cas de litige, le dossier peut être soumis au bureau de conciliation du secteur. ».
- L'article 8, second alinéa doit être corrigé comme suit : « Les systèmes en matière de RCC prolongés ~~dans cet article~~ seront automatiquement reconduits **par le secteur** dès que juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023. ».

Décision du



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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
21 december 2021 inzake de stelsels van
werkloosheid met bedrijfstoeslag*

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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

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

Artikel 1 bis. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

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

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 (prestaties tussen 20 uur en 6 uur) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

**HOOFDSTUK II. Stelsels van werkloosheid met
bedrijfstoeslag**

Art. 2. a) Sectorale kaderovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

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

b) Zware beroepen en nachtarbeid

i. Toepassing CAO nr. 151 van de NAR

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023: voor werknemers met 33 jaar dienst waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid, mogelijkheid tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60-jarige leeftijd.

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

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

ii. Toepassing CAO nr. 143 de NAR

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar met 35 jaar loopbaan voor zware beroepen volgens de wettelijke mogelijkheid.

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

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

c) Lange loopbaan

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023: toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage volgens de CAO nr. 152 van de NAR, met o.a. ~~59~~ jaar na 40 jaar dienst volgens de wettelijke mogelijkheid.

460

d) Mindervalide werknemers

Toepassing stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar loopbaan (CAO nr. 150 van de NAR), volgens de wettelijke mogelijkheid.

Art. 3 De arbeiders hebben recht op een bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding voor werklozen met bedrijfstoelage (vroeger genaamd bruggepensioneerden). Deze aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

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

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

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

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

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

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

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

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

gedeeld door 12

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5. Pensioenbijslagen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd

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

Art. 6. Geval van de weduwen van op stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage geplaatste arbeiders

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

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

HOOFDSTUK III.

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

De stelsels van SWT zullen door de sector automatisch

verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, voor een periode lopende tot 31 december 2023.