



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

CCT n° 171517/CO/117
du 25/01/2022

Correction du texte français :

- L'article 3 doit être modifié comme suit : « Les travailleurs visés à l'article 1er ont droit à une absence sans motif à temps plein, à mi-temps ou d'1/5ème, pour une durée maximum de 12 mois **de suspension complète des prestations de travail** sur l'ensemble de la carrière prestée auprès d'une ou plusieurs entreprises ressortissant au secteur pétrolier : (...) »
- L'article 4, § 3 doit être corrigé comme suit : « Ces périodes d'absence sous forme de suspension ou de réduction des prestations de travail doivent être prises par période minimale de 3 mois lorsqu'il s'agit d'une suspension à temps plein ou d'une ~~diminution des prestations~~ **diminution de carrière** à mi-temps, et par période minimale de 6 mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de prestations d'1/5. ». »
- L'article 5 doit être corrigé comme suit : « L'exercice des droits à une absence est subordonné ~~en-deans les limites~~ **à la limite** des 8 p.c. comme déterminée de manière sectorielle dans la convention collective de travail **crédit-temps**. ».

- L'article 12 doit être corrigé comme suit : « Les règles **complémentaires** pour l'organisation du droit à l'absence à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent se ~~fera~~ **feront** 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 cinq jours ou plus. ».

Décision du

12 -

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'A' or 'B' followed by a long horizontal stroke.

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 25 januari 2022 inzake afwezigheid zonder
motief*

**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 arbeiders) of werknemers (waarbij ook bedoeld wordt werkneemsters).

**HOOFDSTUK II
AFWEZIGHEID ZONDER MOTIEF**

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de instelling van een recht op voltijdse, halftijdse of 1/5^{de} afwezigheid zonder motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers. Dit recht vormt dan een verlengde van het systeem van tijdskrediet zonder motief, zoals het vroeger opgenomen werd in cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad maar nu niet meer bestaat. Dit recht opent geen recht op loon of uitkeringen voor de tijd gedurende dewelke de werknemer afwezig is.

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

1) hetzij door hun arbeidsprestaties 12 maanden volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;

- 2) hetzij door hun arbeidsprestaties 24 maanden te verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;
- 3) hetzij door hun arbeidsprestaties 60 maanden te verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden, die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9, voltijds tewerkgesteld zijn;
- 4) hetzij door een combinatie van de hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden, waarbij 1 maand voltijdse onderbreking gelijk is aan 2 maanden halftijdse loopbaanvermindering of 5 maanden 1/5de vermindering.

Art. 4. § 1. Voor de berekening van de 12 maanden tewerkstelling in de onderneming wordt met een tewerkstelling gelijkgesteld:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden;

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 23, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;

- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

§ 2. 1° Voor de berekening van de 12 maanden worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge alle vormen van tijdskrediet.

2° Voor de berekening van de 12 maanden worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.

3° Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

§ 3. Deze afwezigheidsperioden onder de vorm van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties moeten worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijdse schorsing of een half-tijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de vermindering betreft.

In afwijking hiervan kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

Art. 5. De uitoefening van voormeld recht tot afwezigheid is beperkt binnen de grens van 8% zoals nu sectoraal bepaald in de CAO Tijdscrediet.

Art. 6. §1. Om recht te hebben op de afwezigheid moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- 1) door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;
- 2) een loopbaan van 5 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9.

§2. Om de loopbaan van 5 jaar als werknemer te berekenen, worden de dagen waarvoor loon werd uitbetaald in aanmerking genomen.

Met dagen waarvoor loon werd uitbetaald, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties voor een tijdscrediet of een afwezigheid zonder motief als bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden gelijkgesteld:

1) de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;

2) de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;

3) de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

4) de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

5) de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;

6) de dagen van staking of lock-out;

7) de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;

8) de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;

9) de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;

10) andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;

11) de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden;

12) de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding.

Art. 7. De anciënniteit wordt niet geschorst tijdens de afwezigheid.

De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties. Andere extralegale voordelen blijven behouden krachtens de wettelijke en interne bedrijfsregels rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties.

Het recht op afwezigheid opent geen andere rechten t.a.v. de werkgever.

Art. 8. Bij deeltijdse afwezigheid worden de loonvoorwaarden en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast.

Art. 9. §1. De werknemer die het recht op afwezigheid wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte:

- 1) 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;
- 2) 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

§ 2. Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

§3. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op afwezigheid:

- 1) het door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
- 2) de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
- 3) het feit of de werknemer een beroep doet op de afwezigheid zonder motief zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- 4) de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de onderneming, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen
- 5) de vermelding van de periodes voltijdse, halftijdse of 1/5^{de} afwezigheid zonder motief die de werknemer voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving reeds heeft genoten bij één of meerdere ondernemingen welke onder de petroleumsector ressorteren, dan wel de verklaring op eer dat er nog geen gebruik is gemaakt van dit recht op afwezigheid.

§4. De schriftelijke kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Art. 10. § 1. Bij uitoefening van het recht op afwezigheid :

- 1) worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst;
- 2) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

3) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een 4/5 betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978. De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§2. De wijze van uitoefening van het recht op afwezigheid, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 9 aan de werkgever doet toekomen.

Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§ 3. De dagen waarop het recht op afwezigheid wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst wordt gewaarborgd. Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Art. 11. §1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever de uitoefening van het recht afwezigheid uitstellen wegens overschrijding van de hogervermelde grens van 8%, of om ernstige interne of externe redenen. De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§2. Het recht gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§ 3. Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeuren planningsmechanisme als geregeld in de onderneming.

§ 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op 1/5de afwezigheid intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door:

- 1) de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- 2) het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1) genoemde organen.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten

Art. 12. De nadere regels voor de organisatie van het recht op afwezigheid ten belope van één dag per week - of een gelijkwaardige regeling - voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of per cyclus in een arbeidswerkregime verdeeld over vijf dagen of meer, worden bepaald op ondernemingsniveau.

HOOFDSTUK III *GELDIGHEIDSDUUR*

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.