

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 17 oktober 2019 over
definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk*

**HOOFDSTUK 1.
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" worden hierna de werklieden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met een zelfde betekenis is de term 'werknemer'.

**HOOFDSTUK 2.
DEFINITIEVE OVERGANG VAN
PLOEGWERK NAAR DAGWERK**

Art. 2. § 1. Aan de werknemers die definitief overgaan van het ploeg- naar het dagstelsel, wordt een forfaitaire vergoeding toegekend in de volgende voorwaarden :

1° ingeval van

- a) Ofwel reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever
- b) Ofwel akkoord van de werkgever voor een overstap naar een dagstelsel bij definitieve ongeschiktheid voor de overeengekomen arbeid om medische reden;

2° zij is slechts geldig voor de werknemers die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt :

- a) hetzij in drie opeenvolgende ploegen, volcontinu;
- b) hetzij in twee ploegen op niet onderbroken wijze, dit wil zeggen op ononderbroken wijze gedurende het ganse jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in éénmaal toegekend op het ogenblik van de overgang van het ploegen- naar het dagstelsel en omvat de ploegenpremies die de werknemer normaal zou hebben genoten tijdens de voorgaande twaalf maanden. Eventuele gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.

§ 2. De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de vier voorgaande maanden.

§ 3. De werknemer die ten minste 53 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 15 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de acht voorgaande maanden.

§ 4. De werknemer van 56 jaar kan, 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 werknemer ontvangen heeft tijdens de twaalf voorgaande maanden.

§ 5. De werknemer die ten minste 59 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 20 maanden.

§ 6. De werknemer die ten minste 62 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 24 maanden.

§ 7. Aanbeveling aan de bedrijven om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor die werknemers die omwille van gezondheidsredenen in de onmogelijkheid zijn om binnen de shiftregelingen nachtarbeid te presteren.

Art. 3 Aan de ondernemingen wordt aanbevolen de overstap van shiftwerk naar dagwerk voor werknemers vanaf 50 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in de nachtploeg maximaal mogelijk te maken.

Aangezien de mogelijkheden van overstap ondernemingsspecifiek zijn, wordt dit onderwerp op ondernemingsniveau besproken.

HOOFDSTUK 3. *GELDIGHEID*

Art.4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.
Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, geregistreerd onder het nr. 117/CO/144653.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.