

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



ERRATUM

Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole

**CCT n° 155373/CO/211
du 17/10/2019**

Correction dans les deux langues :

- Le tableau de tranches d'indice de l'article 20 doit être corrigé comme suit :

| | |
|---------------|---------------|
| 102,97 | 105,03 |
| 105,03 | 107,13 |
| 107,13 | 109,27 |
| 109,27 | 111,46 |
| 111,46 | 113,69 |
| 113,69 | 115,96 |
| 115,96 | 118,28 |
| 118,28 | 120,65 |
| 120,65 | 123,06 |

- Au tableau de l'article 26, § 1^{er}, dernière ligne « **de** » doit être supprimé.

Décision du **27 -10- 2020**

Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en –handel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019

Loon- en arbeidsvoorwaarden
voor de jaren 2019- 2020

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.

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

Onder "CAO" wordt verstaan: de collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II. BEROEPSINDELING PER CATEGORIE

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

Art. 3. Voor de indeling van de bedienden in de raffinaderijen wordt er overeengekomen dat de indeling van het technisch personeel per onderneming zal worden uitgewerkt op het niveau ervan; zij geldt slechts voor de onderneming waarvoor zij werd uitgewerkt.

Art. 4. De verschillende beroepscategorieën zijn:

§1. Eerste categorie.

a. 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 onderschikt belang.

b. Bijvoorbeeld:

Bediende die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf-, cijfer- en registratiewerk verricht, steekkaarten bijhoudt, lijsten en staten opmaakt of secundair werk van hetzelfde niveau uitvoert.

Kopiist, typist-kopiist (minder dan 40 woorden per minuut), hulparchivaris.

Huisbewaarder, kantoorjongen, portier, loopjongen, deurwaarder.

Hulpmagazijnier.

§2. Tweede categorie.

a 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.

b Bijvoorbeeld:

Facturist, houder van secondaire boeken, houder van bestellingboeken, houder van gewone statistieken, van schrifturen, van voorraden.

Eenvoudige inbreng van gegevens in de computer.

Hulptekenaar.

Plankopist.

Verificateur van gewone boekhoudingsdocumenten, opmaking van vervoerborderellen en -documenten (vrachtbrieven).

Typist (40 woorden per minuut).

Typist-kopist (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.

4

Worden insgelijks in deze categorie ingedeeld, al de bedienden waarvan de functies, bij analogie, beantwoorden aan de hierboven bij wijze van voorbeeld omschreven functies.

§3. Derde categorie.

a. 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.

b 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 (telexfax).

Codificeerder van boekhouding.

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 :

- a) de tanks aan boord van de schepen en/of lichters, alsmede de tanks aan wal peilen ;
- b) 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-laborant 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.

§4. Vierde categorie A.

a. 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.

b. 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.

Eerst-verantwoordelijk opsteller van de technische, administratieve of commerciële dienst.

Commerciële of verkoopsassistent.

Technisch vertaler.

Handelsvertaler (ander werk dan briefwisseling).

Helper computerprogrammeur.

Beginnend computerprogrammeur.

Eerste computeroperator.

Eerste codificeerder van de boekhouding.

Steno-typist-secretaris, 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.

Eerst-verantwoordelijk bediende van de dienst "vrachtvervoer" (dispatcher), 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.

Analist-laborant : 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 koolstof, 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.

§5. Vierde categorie B.

a. Bedienden die aan de maatstaven van categorie 4A beantwoorden en één der hierna vermelde functies uitoefenen.

Eerstverantwoordelijk bediende van de administratieve, commerciële of boekhoudingsdiensten.

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 full-time voor dezelfde werkgever uitoefenen.

Verpleger, houder van een diploma A1.

Maatschappelijk assistent (A1).

9

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 opzoeken en proefnemingen, zoals de bepaling van het octaan- en cetaangetal, de vacuumdestillatie, 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. Categorie 4B+.

a. 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.

b. Het gaat om volgende functies na minimum 2 jaar anciënniteit hierin :

Console-operators (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 bijvoorbeeld gas-chromatologie) beheersen en in staat zijn om niet-routinematige analyses te verrichten, en zelfstandig optreden.

Ervaren computer-programmeur.

Analistprogrammeur.

Computer operations assistant of ploegleider informaticadienst.

Assistent personeelszaken.

Board secretaries (secretaresse van het bedrijfs-hoofd).

c. Kunnen desgevallend, mede gelet op de interne bedrijfsclassificatie, door de werkgever in deze ondercategorie ingedeeld worden, sommige bedienden waarvan functies, bij analogie, nauw verwant zijn met bovengenoemde voorbeelden, en die beantwoorden aan de algemene voorwaarden van de categorie 4B+.

d. De loonschaal van ondercategorie 4B+ zal steeds overeenstemmen met deze van de categorie 4B verhoogd met 5 %, 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.

Art. 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.

Art. 6: Voor de niet-technische functies, oprichtingen van een paritaire werkgroep belast met de ontwikkeling van een analytische classificatie die genderneutraal is, naar aanloop van de discussie over de barema's verbonden met de leeftijd voor deze bedienden. Het resultaat van deze werkgroep betreft een aanbeveling, inclusief de technische functies, aan de onderhandelaars, belast met de baremadiscussie.

HOOFDSTUK III. *LONEN, BIJZONDERE VOORWAARDEN EN VERGOEDINGEN*

Afdeling 1. Lonen

Art. 7. De loonschalen, van toepassing op het mannelijk en vrouwelijk personeel, maken een sectoraal minimum uit.

Art. 8. De loonschalen worden vastgelegd bij afzonderlijke cao. Zij laten de werkgevers de nodige ruimte tot het erkennen van de respectieve verdiensten van de bedienden die gelijkwaardige functies vervullen.

Art. 9. Alle bestaande verbintenissen (betaling aan 100%) op ondernemingsniveau inzake werknemers verbonden met een startbaanovereenkomst, blijven behouden.

Art 10. In de bedrijven waar geen 100 % uitbetaald wordt aan de werknemers "startbaanovereenkomst" zal voortaan 100 % betaald worden van zodra ze effectieve taken opnemen.

Afdeling 2. Bijzondere voorwaarden
Bescherming van het loon: vermeldingen op de loonafrekening en mededelingen.

Art. 11. 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

Afdankingen.

Art. 12. 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.

Afdanking en wederaanwerving

Art. 13. 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.

Art. 14. 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.

In geval van wederaanwerving (bij dezelfde werkgever) zal voorrang verleend worden aan de kandidaten die beantwoorden aan de gevraagde bekwaamheid, in een gelijke rangorde, die omgekeerd is aan diegene welke voor de afdanking werd voorzien.

Werknemers ontslagen om economische omstandigheden of wegens herstructurering worden opgenomen in een paritair beheerde tewerkstellingscel. Deze tewerkstellingscel wordt aangesproken bij een vacature in de sector. De tewerkstellingscel wordt eveneens ingelicht over alle extern gepubliceerde vacatures door de ondernemingen. Bij gelijke bekwaamheid van kandidaten heeft de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel voorrang op aanwerving binnen de sector.

Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanwervingpremie van 5.630 euro (indexeerbaar, huidig index 105,03), betaald door het FBZ. Enkel in dit laatste geval kan de werkgever eveneens beroep doen op het FBZ voor terugbetaling van de kost voor de bijkomende opleiding die aan de kandidaat met voorrang moet worden gegeven, onder de voorwaarden van de risicogroepen.

Art. 15. Ingeval van collectieve afdanking of sluiting van onderneming, zal de werkgever voorafgaandelijk de vakverenigingen verwittigen teneinde een overleg te kunnen organiseren gedurende een periode van 3 maand over alle te nemen maatregelen. Deze periode gaat in op de datum van kennisgeving van de beslissing tot collectief ontslag of sluiting aan de directeur van de VDAB, Actiris, Forem.

Afdeling 3. Vergoedingen

Art. 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 :

9,50 % van het loon

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur :

35,5 %. 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 % van het loon.

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur :

50 % van het loon.

§3. Het ploegenwerk dat op een zondag en/of een feestdag normaal verricht wordt, geeft aanleiding, benevens de ploegenpremies bepaald in §1, tot volgende bijkomende vergoeding:
100 % van het loon.

Art. 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: 19 % van het loon

2. ploegenwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week

nachtploeg: 71 % van het loon

3. ploegenwerk uitgevoerd op zaterdag

dagploeg: 41 % van het loon (= 19 + 22)

nachtploeg: 121 % van het loon (= 71 + 50)

4. ploegenwerk uitgevoerd op zon- en/of feestdagen

dagploeg: 119 % van het loon (19 + 100)

nachtploeg: 171 % van het loon (71 + 100)

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 :

a) 9,5 % zoals bepaald bij artikel 16, van het loon voor dagploegen;

b) 35,5 % van het loon voor de nachtploegen.

Art. 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 %.

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

Afdeling 4. Overzicht ploegenpremies

| | |
|---|--|
| Art. 19. §1. Regelmatige opeenvolgende ploegen De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 %, met inbegrip van de raffinagepremie. | |
| Equipes (heures) Ploegen (uren) | Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en % - in %.) |
| a) matin - ochtend (6 - 14) | 9,50 |
| b) après-midi - namiddag (14 - 22) | 9,50 |
| Equipes de nuit Nachtploegen (22 - 6) | 35,5 |
| §2. Gelegenheidsshiftwerk (De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 %, met inbegrip van de raffinagepremie) | |
| Equipes (heures) Ploegen (uren) | Semaine - Week (lundi au vendredi) (maandag tot vrijdag) (en % - in %.) |
| a) matin - ochtend (6 - 14) | 19 |
| b) après-midi - namiddag (14 - 22) | 19 |
| Equipes de nuit Nachtploegen (22 - 6) | 71 |

HOOFDSTUK IV.

KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Art. 20. De loonschaal minima en de reële wedden, gekoppeld aan de spilindex, schommelen à ratio van 2 % voor variaties van 2 %, berekend op grond van de viermaandelijke gemiddelde index van de consumptieprijzen.

De met 2 % verhoogde of verminderde spilindex wordt de spil van een nieuwe schijf. De loonschaal minima en de reële wedden worden geïmmuni-seerd, zowel bij verhoging als bij daling, rond de spilindex, in die zin dat zij onveranderd blijven zo-lang de viermaandelijke gemiddelde index geen verschil vertoont van 2 %, naar boven of naar be-neden toe, ten opzichte van de spilindex.

Indexschijven :

| | |
|--------|----|
| 102,97 | 10 |
| 105,03 | 10 |
| 107,13 | 10 |
| 109,27 | 11 |
| 111,46 | 11 |
| 113,69 | 11 |
| 115,96 | 11 |
| 118,28 | 12 |
| 120,65 | 12 |

HOOFDSTUK V.

ARBEIDSDUUR

Art. 21. § 1. De wekelijkse arbeidsduur wordt be-paald op 38 uren.

§2. Twaalf dagen bij wijze van arbeidsduurverminde-ring worden toegekend (pro rata temporis de effectieve prestaties - dit betreft deze die slechts een deel van het jaar in dienst zijn). Deze arbeidsduur stemt overeen met een gemiddelde van 36 uren.

Deze dagen worden vastgesteld op ondernemingsni-veau, samen met de vertegenwoordigende werkne-mersinstanties, rekening houdend met de noodwendig-heden van de dienst.

Echter, de toekenningsmodaliteiten van de laatste drie afwezigheidsdagen zullen als volgt bepaald worden op het vlak van de ondernemingen, samen met de verte-genwoordigende werknemersinstanties: collectieve af-wezigheid, 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 betrok-ken werknemers moeten geëerbiedigd worden).

De 12 dagen worden betaald volgens het regime "Petroleumakkoord-dagen" (PA-dagen).

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

Voor de werknemers actief in een continue shiftregime volgens het raffinaderijmodel, wordt voor de berekening van de vergoeding van de Petroleum Akkoord-dagen en de anciënniteitsdagen, het geïndexeerd loon verhoogd met een shiftvergoeding van 23,39 % voor de drie ploegen regeling en 9,5 % voor de twee ploegen regeling.

Art 22. §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 twaalf 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 23. Organisatie van het werk op het vlak van de ondernemingen – nieuwe arbeidstijdregelingen

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van de Nationale Arbeidsraad (beslissing van het paritair comité van 30 september 1987).

1. De procedure voorzien bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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. Indien daartoe behoefte bestaat in bepaalde ondernemingen, kunnen concrete toepassingen van hogergenoemde wet van 17 maart 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 op het vlak van die ondernemingen besproken worden, overeenkomstig de overleg- en onderhandelingsprocedure beschreven in hogergenoemde wet en collectieve arbeidsovereenkomst.

3. De teksten van de ondernemingsovereenkomsten terzake zullen aan de voorzitter van het paritair comité medegedeeld worden. De voorzitter zal de partijen die in het paritair comité zetelen op de hoogte houden.

Artikel 24. Oproep en –reservediensten

De ondernemingen, waar nog geen eigen stelsel terzake bestaat, werken een systeem voor oproep en – reservediensten uit, systeem 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.

Art. 25 Overlonen.

De overlonen voor overuren zijn verschuldigd in geval van overschrijding van het gemiddelde der 38 uren.

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 ondernemingsraad 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

Art. 26. § 1. De duur van de vakantie is als volgt vastgesteld:

| Anciënniteit - Ancienneté | Verplichte dagen - Jours obligatoires |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| Minder dan 1 jaar- Moins de 1 an | 20 |

| | | |
|--|----|--|
| van 1 tot minder dan 5 jaar de 1 an à moins de 5 ans | 20 | |
| van 5 tot minder dan 10 jaar de 5 ans à moins de 10 ans | 20 | |
| van 10 tot minder dan 15 jaar de 10 ans à moins de 15 ans | 20 | |
| van 15 jaar en meer de 15 ans et plus | 20 | |

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 23,39 % voor het werk in drie ploegen en op 9,50 % 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 anciënniteitvakantiedagen.

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 23,39 % voor het werk in drie ploegen en op 9,50 % 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 24 december voorafgaat.

§ 4bis. Sinds 1 januari 2006 wordt één vrije regionaal cultureel bepaalde vrije dag toegekend, te regelen door de ondernemingsraad en betaald op analoge wijze als de Petroleum Akkoord-dagen.

De opname is collectief te regelen in overleg met de OR en gebeurt naar analogie volgens de bepalingen inzake opname zoals aangegeven in de wetgeving inzake betaalde feestdagen.

Art. 27. 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 :

99,67 % van het maandloon betaalbaar 13 maal, en op

107,33 % van het maandloon betaalbaar 14 maal.

HOOFDSTUK VII.

WETTELIJKE FEESTDAGEN – INHAALRUST

Art. 28. Er worden aan de werknemers jaarlijks tien wettelijke feestdagen gewaarborgd.

Deze waarborg sluit in :

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

HOOFDSTUK VIII. *SYNDICALE PREMIE*

Art. 29 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 343.704 EUR voor de premie van 2019 en 350.700 EUR voor de premie van 2020.

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 het eerste lid 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.

Art. 30. De syndicale premie wordt tijdens de duur van deze CAO automatisch aangepast volgens de aanpassing van de door de overheid bepaald plafond. De aanpassing gebeurt voor het lopend jaar.

HOOFDSTUK IX *DEELTIJDSE ARBEID*

Artikel 31. Rekening gehouden met de objectieve organisatorische vereisten van de dienst, bestaat de 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.

Er is onderzoek op bedrijfsvlak van de voorwaarden om gebeurlijk aanspraak te kunnen maken op de aanmoedigingspremies van de Vlaamse regering.

HOOFDSTUK X *OPLEIDING RISICOGROEPEN*

Artikel 32. §1. 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).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van

- titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen
- KB van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, lid 4 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

§2. Voor de periode 2019-2020 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 0,20% per trimester).

§3. In het bijzonder wordt in deze bijdrage inbegrepen een inspanning van 0,05 % voor alle categorieën van risicogroepen opgesomd in artikel 1 van het KB van 19 februari 2013 hierboven. Daarbij wordt van deze inspanning van 0,05% de helft voorbehouden voor initiatieven ten voordele van alle groepen voorzien in artikel 2, alinea 1 van hetzelfde KB.

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

Deze opleiding gebeurt tegen een forfaitaire maandelijkse vergoeding aan de betrokkene (en de daaruit volgende terugbetaling aan de werkgever) en geeft geleidelijk aanleiding tot de lastenverlichting voor langdurig werklozen. Bestaande voordelen uit de CAO en uit bedrijfsakkoorden worden dienovereenkomstig aangepast en verlengd.

Deze maandelijkse vergoeding bedraagt minimaal 2.031,46 euro (geïndexeerd volgens de bepalingen van hoofdstuk IV).

Deze bedragen zijn tevens de bedragen op basis waarvan de terugstortingen aan de bedrijven zullen gebeuren (te verhogen met de eventuele afscheidspremie en de patronale sociale zekerheidsbijdragen).

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

Aan de Raad van Beheer wordt de bevoegdheid gegeven

- 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.
- 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).

Verhogen van de participatiegraad: de Raad van Bestuur FBZ wordt opdracht gegeven de nodige stimuli te ontwikkelen om de participatiegraad te verhogen.

Bij het begin van de opleiding wordt een vormings- en opleidingsprogramma opgesteld door de werkgever in samenspraak met de werknemersvertegenwoordigers. Een vormingsverantwoordelijke wordt aangeduid.

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

Er wordt aan de Raad van Beheer van het Fonds bevoegdheid gegeven om op eigen initiatief andere maatregelen te treffen voor zelfde doelstelling te realiseren

§5. Voor zover bij het einde van een minimale contractsduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een éénmalige afscheidspremie van 1.126,16 euro 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.

De controle gebeurt via de 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.

Ondernemingen die een tussenkomst voor het FBZ indienen, zullen een terugbetaling van de werkgevers bijdrage genieten ter hoogte van 0,04% van de totale jaarlijkse loonkost van de onderneming zoals aangegeven in de sociale balans, bovenop de gebruikelijke terugbetaling door het FBZ – de uitvoeringsmodaliteiten zullen op het niveau van de RvB FBZ besproken worden, zonder het principe zelf in het gedrang te brengen.

HOOFDSTUK XI. *INNOVATIEPREMIE*

Art. 33. In het kader van de uitvoering van het ontwerp IPA 2005-2006 zich eigen gemaakt door de overheid en de modaliteiten die door deze zullen bepaald worden, wordt in het kader van de gevraagde transparantie mbt dit onderwerp door publicatie van de criteria, procedures, namen van ontvangers van premies, bedragen en identificatie van het project, volgende informatiestroom overeengekomen:

doelgroep van voormelde informatie is de Ondernemingsraad; bij ontstentenis wordt dit het Comité voor Preventie en Bescherming; bij ontstentenis wordt dit de Syndicale afvaardiging.

HOOFDSTUK XII. *STRAFRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEID*

Art. 34. Aanbeveling aan de ondernemingen om in een beleid te voorzien voor al hun werknemers, waarbij de juridische belangen van de aangesproken werknemer in een geschil op onafhankelijke wijze worden behartigd in geval van strafzaken in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (moedwillige daad en overtredingen van de Wegcode zijn uitgesloten)

HOOFDSTUK XIII. *VORMING*

Art. 35. Ondernemingen geven jaarlijks het niveau van opleidingsinspanningen (de totaliteit van alle interne en externe initiatieven) aan; deze informatie wordt verstrekt aan de OR (bij ontstentenis de SA) op basis van de sociale balans.

§ 2. De sectorale organisaties bevelen alle werknemers aan om maximaal deel te nemen aan de geplande georganiseerde vormingen binnen de werktijd.

Art. 36. In uitvoering van artikel 12, 1° en 13 §1 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, n artikel 12, 1°, wordt voorzien op het ondernemingsniveau in een opleidingsinspanning van vier en een halve dag gemiddeld per jaar (berekend per voltijds equivalent).

Teneinde na een groeipad de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken, verbinden de sociale partners zich ertoe om het aantal dagen te verhogen.

HOOFDSTUK XIV *ONDERSTEUNING NATIONALE EN INTERNATIONALE PROJECTEN*

Art. 37. Een vierde (0,05%) van de FBZ bijdrage (0,20% van de lonen) wordt gereserveerd voor ontwikkelingssamenwerkingsprojecten. Een deel (0,01%) van de FBZ bijdrage (0,20% van de lonen) wordt gereserveerd voor nationale armoedeprojecten inzake energie.

De Raad van Beheer van het FBZ beheert het geld en kent het toe aan diverse NGO projecten inzake energie.

HOOFDSTUK XV

ARBEIDSONGEVALLEN EN ZWANGERSCHAP

Art.38. §1. Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij een arbeidsongeval, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 % van het normale brutoloon van de bediende op het ogenblik van het arbeidsongeval.

Bij herkwalificatie na aangifte door de werkgever van het arbeidsongeval wordt een loongarantie van 100% gewaarborgd tot op het moment van herkwalificatie door de arbeidsongevallenverzekeraar voor een maximale termijn van zes maanden.

Voor de gevallen van blijvende, gedeeltelijke of volledige invaliditeit, zal eveneens het niet-geplafonneerd loon als berekeningsbasis genomen worden.

§2. In geval van deeltijdse tewerkstelling in het kader van een re-integratietraject zal de betrokken werknemer volgens zijn hernomen deeltijdse tewerkstelling recht hebben op een nieuwe periode van gewaarborgd loon in geval van ziekte tijdens deze tewerkstelling, voor zover dit een andere ziekte is dan deze die oorspronkelijk heeft geleid tot de initiële afwezigheid. Dit wordt medisch geattesteerd.

§3. Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij zwangerschap, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 % van het normale brutoloon van de bediende op het ogenblik van haar zwangerschap.

Art. 39 In geval van categorieverlaging ten gevolge van ziekte of arbeidsongeval van de bediende, wordt het geïndexeerd loon behouden en de verhogingen die voortvloeien uit de schommelingen van het indexcijfer worden op het oud basismaandloon toegepast. Evenwel bij conventionele loonsverhoging, wordt slechts de helft van deze verhoging op bedoeld basismaandloon toegepast. Eventueel gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden. De individueel verworven rechten wegens particuliere regelingen die voor sommige bedienden definitief zijn geworden, worden geëerbiedigd.

Zwangere werknemers op risicoposten die omwille van hun zwangerschap hun risicopost moeten verlaten en tijdelijk een andere lagere functie uitvoeren, behouden hun volledig normale brutoloon.

HOOFDSTUK XVI THUISWERK

Art. 40. De partijen bevelen de ondernemingen die thuiswerk willen invoeren, aan om in nauw overleg met de syndicale afvaardiging een kader uit te werken inzake thuiswerk. In dit kader wordt verwezen naar de bepalingen voorzien in CAO nr. 85.

HOOFDSTUK XVII REÏNTEGRATIETRAJECT

Art. 41. De bedrijven zullen in de loop van de maand december 2019, en opnieuw in juni 2020, verslag uitbrengen aan de voorzitter van de paritaire comités 117 en 211 omtrent

- het aantal reïntegratietrajecten dat aan de werkgever werden gevraagd, met verduidelijking omtrent de aanvrager
- welke initiatieven door de werkgever ondernomen werden om deze aanvragen succesvol te doen doorlopen.

De sociale partners maken een uniform model op dat door de ondernemingen gebruikt moet worden om hun verslag in te dienen bij de voorzitter van het paritair comité.

De voorzitter wordt gevraagd deze informatie aan de leden van de paritaire comités mee te delen.

De paritaire comités zullen deze informatie bespreken in oktober 2020.

HOOFDSTUK XVIII
GELDIGHEIDSDUUR

Art. 42. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019, behalve artikel 38 § 2 dat uitwerking heeft op 1 november 2019, en treedt buiten werking op 31 december 2020.