Neerlegging-Dépôt: 16/03/2026
Regist.-Enregistr.: 23/03/2026
N°: 198802/CO/211

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2026

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2025-2026

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 petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met eenzelfde 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.

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

Convention collective de travail du 9 mars 2026

Conditions de salaire et de travail pour les années 2025-2026

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Le terme "travailleur" est également utilisé dans cette convention et avec un sens identique.

Par "CCT", on entend : la convention collective de travail.

CHAPITRE II.
Classification professionnelle par catégorie

Art. 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".

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. 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.

Art. 4. De verschillende beroepscategorieën zijn :

§ 1. Eerste categorie

a. Bedienden waarvan hun arbeidsactiviteit bij de werkgever kadert in een opleidingstraject aangeboden door ACTA en META, opleidingen verstrekt door overheidsinstanties, of binnen de schoolopleiding (zoals bvb. duaal leren).

§ 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.

Art. 4. Les différentes catégories professionnelles sont :

§ 1er. Première catégorie

a. Employés dont leur activité professionnelle auprès de l'employeur cadre dans un parcours de formation proposé par ACTA et META, une formation dispensée par des agences gouvernementales ou dans le cadre de la scolarité (comme par ex. l'apprentissage en alternance).

§ 2. Deuxième catégorie

a. 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.

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.

- Plankopiist.

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

- Typist (40 woorden per minuut).

- Typist-kopiist (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).

b. 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 un an de service dans la firme.

- Téléphoniste débutant.

- Réceptionniste.

- Porteur (transport valeurs ou service courrier).

- 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.

- 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.

§ 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.).

§ 3. Troisième catégorie

a. Employés dont la fonction est caractérisée par :

1) 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;

2) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative et du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

b. 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.).

- Bediende die rekeningen bijhoudt van de klanten, leveranciers en banken, waarvoor goede begrippen van handels- of nijverheidsboekhouding noodzakelijk zijn.

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

- Bedienaar van telex of gelijkaardige apparatuur (telefax).

- Opérateur télex ou appareils similaires (télécopieur).

- Codificeerder van boekhouding.

- Codificateur comptable.

- Bediende die de schrifturen bijhoudt en voorraden en overdrachten controleert.

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

- Kassier, hulpboekhouder, onder meer belast met het opmaken van de facturen waarvoor onderscheidingsvermogen en/of het bijhouden van de rekeningen-courant noodzakelijk zijn.

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

- 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.

- 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.

- Typist (dictafoon).

- Dactylo (machine à dicter).

- Stenotypist (100 woorden per minuut in steno, 40 woorden per minuut met de machine).

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

- Telefonist.

- Téléphoniste.

- Verpleger (A2).

- Infirmier (A2).

- Kaai-expediteur die, naast de bediende van de vorige rang, op de kaai nagaat, de verpakking naziet, gebeurlijk mankementen en verliezen vaststelt, zich ervan verzekert dat de overslag en de doorvoer normaal verloopt.

- 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.

- Bediende van de aankoopdienst.

- Employé du service d'achat.

- Depotbediende : belast onder meer met de organisatie van de vrachtvervoerdienst.

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

- 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.

- 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 : 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.

- 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.

- Hoofdmagazijnier.

- Magasinier en chef.

- Bediende belast met de inspectie van de pompen, zowel in de distributie als in de raffinage.

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

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

§ 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.

§ 4. Quatrième catégorie A

a. Employés dont la fonction est caractérisée par :

1) une formation au moins égale à celle que donnent en sus des études moyennes complètes, des études supérieures spécialisées de type court;

2) un temps limité d'assimilation;

3) 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;

4) 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.

b. 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.

- 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 computeroperateur.

- 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.

- 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 ordinateur 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 et 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" (dispacheur), 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.

- 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

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.

- 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 de la 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.

§ 5. Quatrième catégorie B

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

- Employé principal du 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.

- 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).

- 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 premières).

- Eerste technische vertaler.

- Premier traducteur technique.

- 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.

- 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.

- Verpleger, houder van een diploma A1.

- Infirmier possédant un diplôme A1.

- Maatschappelijk assistent (A1).

- Assistant social (A1).

- 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.

- Chimiste : doit être porteur d'un diplôme officiel d'une école professionnelle ou industrielle 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.

- Projecttekenaar.

- Dessinateur projeteur.

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

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

§ 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.
- Labotechnologisten die hoogwaardige specialisaties (zoals bijvoorbeeld gas-chromatologie) beheersen en in staat zijn om niet-routinematige analyses te verrichten, en zelfstandig optreden.

§ 6. Catégorie 4B+

a. Employés ayant un niveau de formation de l'enseignement supérieur (entre autres ingénieur industriel) qui assument 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.

b. 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.

- Ervaren computer-programmeur.

- Analistprogrammeur.

- Computer operations assistant of ploegleider informaticadienst.

- Assistent personeelszaken.

- Board secretaries (secretaresse van het bedrijfshoofd).

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 onder-categorie 4B+ zal steeds overeenstemmen met deze van de categorie 4B verhoogd met 5 pct., 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.

- Programmeur-ordinateur expérimenté.

- Analyste-programmeur.

- Computer operations assistant ou chef d'équipe du service informatique.

- Assistant du service personnel.

- Board secretaries (secrétaire du chef d'entreprise).

c. 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 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.

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 baremadiscussie 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 pct.) op ondernemingsniveau inzake werknemers verbonden met een startbaanovereenkomst, blijven behouden.

Art. 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.

Art. 6. Pour les employés non-techniques, création d'un groupe de travail paritaire ayant la tâche de la création d'une classification de fonctions analytique sans distinction de genre et servant d'amorce à une discussion sur les barèmes pour les employés. Le résultat de ce groupe de travail est une recommandation concernant l'échelle barémique (inclus les employés techniques).

CHAPITRE III.
Salaires, conditions spéciales et indemnités

Section 1ère. Salaires

Art. 7. Les barèmes de salaires applicables au personnel masculin et féminin constituent des minimums au niveau du secteur.

Art. 8. Les barèmes de salaires font l'objet d'une CCT distincte. Ils laissent toute latitude aux employeurs pour reconnaître les mérites respectifs des employés assumant des fonctions équivalentes.

Art. 9. Les engagements existants (paiement à 100 p.c.) au niveau des entreprises en matière de travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.

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

Art. 10. Dans les entreprises où les travailleurs "plan premier emploi" ne sont pas payés à 100 p.c., il leur sera dorénavant payé 100 p.c. à partir du moment où ils effectuent des tâches effectives.

Afdeling 2. Bijzondere voorwaarden

Section 2. Conditions spéciales

Bescherming van het loon : vermeldingen op de loonafrekening en mededelingen

Protection de la rémunération : mentions sur le décompte et avis

Art. 11. De afrekening die aan de bediende bij elke definitieve betaling van het loon overhandigd wordt, moet de volgende gegevens bevatten :

Art. 11. Le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération doit contenir les renseignements suivants :

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;

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° netto te betalen bedrag in speciën.

13° montant net à payer en espèces.

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.

Licenciements

Art. 12. 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.

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.

Licenciement et réembauchage

Art. 13. Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer suivant les possibilités économiques des entreprises la stabilité de la main-d'œuvre, il est souhaitable que les licenciements éventuels s'effectuent en respectant certaines règles d'équité.

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.

Art. 14. En cas de licenciement du fait de circonstances économiques particulières, il est recommandé de respecter un ordre de priorité tenant compte de la compétence, de la rémunération, de la spécialisation, de l'âge, des années de service et de la charge familiale.

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.

En cas de réengagement (auprès du même employeur), la priorité sera accordée aux candidats qui répondent aux compétences demandées, dans un même ordre de priorité, inverse de celui qui aurait été prévu pour le licenciement.

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.

Les employés licenciés pour des raisons économiques ou en raison d'une restructuration sont repris dans une cellule pour l'emploi à gestion paritaire. En cas de poste vacant dans le secteur, il sera fait appel à cette cellule pour l'emploi. La cellule pour l'emploi est également informée de toutes les offres d'emploi que les entreprises publient à l'extérieur. Si des candidats présentent des compétences similaires, le candidat inscrit à la cellule pour l'emploi est prioritaire pour un engagement au sein du secteur.

Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanwervingspremie van 5 630 EUR (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.

Si des candidats ne présentent pas des compétences similaires, l'employeur qui donne la priorité au candidat inscrit à la cellule pour l'emploi aura droit à une prime de recrutement de 5 630 EUR (indexable, index actuel 105,03), payée par le FSE. Dans ce dernier cas uniquement, l'employeur peut également faire appel au FSE pour le remboursement des frais relatifs à la formation complémentaire dispensée au candidat prioritaire, selon les conditions des groupes à risque.

Art. 15. In geval 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.

Art. 15. En cas de licenciement collectif ou de fermeture de l'entreprise, l'employeur informera au préalable les syndicats afin de pouvoir organiser une concertation d'une période de 3 mois concernant toutes les mesures à prendre. Cette période débute à la date de notification de la décision de licenciement collectif ou de fermeture à la direction du VDAB, d'Actiris, du FOREm.

Afdeling 3. Vergoedingen

Section 3. Indemnités

Art. 16. Premie voor ploegwerk

Art. 16. Prime pour travail en équipes

§ 1. Het ploegwerk uitgevoerd op de eerste vijf dagen van de week geeft aanleiding tot volgende premies :

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

1° dagploeg van 6 uur tot 14 uur en van 14 uur tot 22 uur : 9,50 pct. van het loon;

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur : 35,5 pct. 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 pct. van het loon;

2° nachtploeg van 22 uur tot 6 uur : 50 pct. 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 pct. 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 pct. van het loon;

1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures : 9,50 p.c. du salaire;

2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures : 35,5 p.c. du salaire.

§ 2. Le travail en équipes effectué le samedi donne lieu, outre les primes d'équipes fixées au § 1er, 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 § 1er, à l'indemnité complémentaire suivante égale à : 100 p.c. du salaire.

Art. 17. Prime de shift occasionnel

§ 1er. 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 : 19 p.c. du salaire;

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

nachtploeg : 71 pct. van het loon;

3. ploegenwerk uitgevoerd op zaterdag :

- dagploeg : 41 pct. van het loon (19 + 22);

- nachtploeg : 121 pct. van het loon (71 + 50);

4. ploegenwerk uitgevoerd op zon- en/of feestdagen :

- dagploeg : 119 pct. van het loon (19 + 100);

- nachtploeg : 171 pct. 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. Vanaf de achtste werkdag zijn de gewone premies voor ploegwerk verschuldigd, te weten :

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

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

2. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine :

équipe de nuit : 71 p.c. du salaire;

3. travail en équipes effectué le samedi :

- équipe de jour : 41 p.c. du salaire (19 + 22);

- équipe de nuit : 121 p.c. du salaire (71 + 50);

4. travail en équipes les dimanches et/ou jours fériés :

- équipe de jour : 119 p.c. du salaire (19 + 100);

- équipe de nuit : 171 p.c. du salaire (71 + 100).

Par "équipe de jour" est entendu dans ce cadre : le travail en équipes 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 équipes 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) 9,50 p.c. tel que précisé à l'article 16, du salaire pour les équipes de jour;

b) 35,5 p.c. du salaire pour les équipes de nuit.

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 pct.

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

Art. 18. Paiement du travail supplémentaire

§ 1er. 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.

Afdeling 4. Overzicht ploegenpremies

Art. 19. § 1. Regelmatige opeenvolgende ploegen

De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 pct., met inbegrip van de raffinagepremie.

Section 4. Récapitulation indemnités d'équipes

Art. 19. § 1er. Equipes successives régulières

Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage.

Ploegen (uren)/ Equipes (heures)	Week (maandag tot vrijdag) in pct./ Semaine (lundi au vendredi) en p.c.	Zaterdag in pct./ Samedi en p.c.	Zondag in pct./ Dimanche en p.c.
a) ochtend/matin (6-14)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50 + 100 = 109,50
b) namiddag/après-midi (14-22)	9,50	9,50 + 22 = 31,50	9,50 + 100 = 109,50
c) nachtploegen/équipes de nuit (22-6)	35,5	35,50 + 50 = 85,50	35,50 + 100 = 135,50

§ 2. Gelegenheidsshiftwerk

De vergoedingen van de tabel dienen gevoegd te worden bij het basisloon aan 100 pct., met inbegrip van de raffinagepremie.

§ 2. Equipes occasionnelles

Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage.

Ploegen (uren)/ Equipes (heures)	Week (maandag tot vrijdag) in pct./ Semaine (lundi au vendredi) en p.c.	Zaterdag in pct./ Samedi en p.c.	Zondag in pct./ Dimanche en p.c.
a) ochtend/matin (6-14)	19	19 +22 = 41	19 + 100 = 119
b) namiddag/après-midi (14-22)	19	19 + 22 = 41	19 + 100 = 119
c) nachtploegen/équipes de nuit (22-6)	71	71 + 50 = 121	71 + 100 = 171

HOOFDSTUK IV.
Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 20. De loonschaal minima en de reële wedden, gekoppeld aan de spilindex, schommelen a rato van 2 pct. voor variaties van 2 pct., berekend op grond van de viermaandelijkse gemiddelde gezondheidsindex.

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

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

Art. 20. 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 la base de l'indice moyen quadrimestriel de l'indice santé.

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.

Indexschijven/Tranches d'indices
98,25 – 100,21 – 102,22
100,21 – 102,22 – 104,26
102,22 – 104,26 – 106,35
104,26 – 106,35 – 108,48
106,35 – 108,48 – 110,65
108,48 – 110,65 – 112,86

HOOFDSTUK V. *Arbeidsduur*

Art. 21. § 1. De wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald op 38 uren.

CHAPITRE V. *Durée du travail*

Art. 21. § 1er. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

§ 2. Twaalf dagen bij wijze van arbeidsduurvermindering 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 ondernemingsniveau, samen met de vertegenwoordigende werknemersinstanties, rekening houdend met de noodwendigheden 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 vertegenwoordigende werknemersinstanties : collectieve afwezigheid, 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 geeerbiedigd 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 Petroleumakkoord-dagen en de anciënniteitsdagen, het geïndexeerd loon verhoogd met een shiftvergoeding van 23,39 pct. voor de 3 ploegen regeling en 9,5 pct. voor de 2 ploegen regeling.

§ 2. Douze jours en guise de réduction de la durée du travail sont alloués (prorata temporis des prestations effectives - ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures.

Les modalités d'octroi de ces jours seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs, tenant compte des nécessités du service.

Cependant, les modalités d'octroi des derniers trois jours d'absence seront définies de la manière suivante au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs : absence collective, sauf en cas d'accord unanime pris au sein d'un conseil d'entreprise local pour ne pas le fixer de manière collective (si fixé collectivement, il conviendra de respecter pour ce jour la dispense de prestation pour les travailleurs concernés).

Les 12 jours sont payés selon le régime "Accord-jours pétroliers".

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

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 23,39 p.c. pour le travail en 3 équipes et de 9,5 p.c. pour le travail en 2 équipes.

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.

Art. 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.

Art. 22. § 1er. 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 la durée inférieure établie par une convention collective de travail doit être respectée en moyenne, est, en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971, de douze mois.

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

Art. 23. Organisation du travail au niveau des entreprises - nouveaux régimes de temps de travail

Application de la convention collective de travail n° 42 du Conseil national du Travail (décision de la commission paritaire du 30 septembre 1987)

1. La procédure prévue par l'article 7 de la convention collective de travail n° 42 a été respectée en saisissant le président de la commission paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.

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.

Art. 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.

2. S'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi susdite du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n° 42 pourront être discutées au niveau des entreprises, conformément à la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la convention collective de travail susdites.

3. 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 commission paritaire au courant.

Art. 24. Service de rappel ou de réserve

Les entreprises qui n'ont pas encore de régime propre en la matière mettent au point un système pour de tels services, système à examiner et à discuter au conseil d'entreprise et/ou avec la délégation syndicale. Il sera tenu compte des exigences opérationnelles de l'entreprise et de l'évolution technologique.

Art. 25. Sursalaires

Les sursalaires pour heures supplémentaires sont dus en cas de dépassement de la moyenne des 38 heures.

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.

Behoud van de plicht tot inhaalrust en op strikt vrijwillige basis, omzetting van de overurentoeslag in bijkomende inhaalrust.

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

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.

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

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.

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.

HOOFDSTUK VI. *Vakantie- en verlofregeling*

CHAPITRE VI. *Régime des vacances et des congés*

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

Art. 26. § 1er. La durée des vacances s'établit comme suit :

Anciënniteit/ Ancienneté	Verplichte dagen/ Jours obligatoires	Verplichte sectorale vakantiedagen/ Jours obligatoires sectoriels	Facultatieve sectorale dagen/ Jours facultatifs sectoriels
Minder dan 1 jaar/ Mois 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	2	/

Van 10 tot minder dan 15 jaar/ De 10 ans à moins de 15 ans	20	3	1
15 jaar en meer/ 15 ans et plus	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.

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.

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.

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.

Het uurloon wordt zoals voor de overuren berekend, te weten : de maandwedde gedeeld door 164,54 (= 38 uren x 4,33).

Le salaire horaire se calcule comme pour les heures supplémentaires, à savoir : l'appointement mensuel divisé par 164,54 (= 38 heures 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 pct. voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor het werk in twee ploegen.

Pour les employés occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 23,39 p.c. pour le travail en trois équipes et à 9,50 p.c. pour le travail en deux équipes.

§ 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.

§ 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. 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.

§ 3. Là où 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.

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 pct. voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor het werk in twee ploegen.

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 23,39 p.c. pour le travail en trois équipes et de 9,50 p.c. pour le travail en deux équipes.

§ 4. Daarenboven worden twee halve verlofdagen toegekend de namiddag van Goede Vrijdag en de namiddag van de vooravond van Kerstmis.

§ 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.

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.

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.

Indien de vooravond van Kerstmis samenvalt met een zaterdag of een zondag, zal die halve vakantiedag gegeven worden de vrijdagnamiddag die 24 december voorafgaat.

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.

Op het niveau van de onderneming kunnen afspraken worden gemaakt (binnen de ondernemingsraad, bij ontstentenis van de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis volgens de modaliteiten voor het bepalen van een vervangingsdag voor een feestdag) voor een aanpassing op collectieve wijze van de namiddag van Goede Vrijdag naar de namiddag van 31 december.

Des dispositions peuvent être prises au niveau de l'entreprise (au sein du conseil d'entreprise, en l'absence de la délégation syndicale, en l'absence selon les modalités de détermination d'un jour de remplacement d'un jour férié) pour un aménagement collectif de l'après-midi du Vendredi Saint à l'après-midi du 31 décembre.

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

§ 4bis. Depuis le 1er janvier 2006 est accordé un (1) jour de congé régional culturel, à établir par le conseil d'entreprise et rémunéré de manière analogue selon le régime "Accord-jours pétroliers".

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

L'octroi est à établir de manière collective en concertation avec le conseil d'entreprise et s'effectue de manière analogue aux mentions concernant l'octroi comme mentionnées dans la législation sur les jours fériés.

Artikel 26bis. Invoering van één leeftijdsdag vanaf 60 jaar

§1. Werknemers die de leeftijd van zestig (60) jaar hebben bereikt, hebben recht op één (1) bijkomende leeftijdsdag per kalenderjaar, dit vanaf 1 januari waarin ze deze leeftijd bereiken.

§2. Deze leeftijdsdag wordt toegekend als een sectorale dag en wordt verloond overeenkomstig de regeling van een PA-dag (petroleumakkoorddag), volgens de in de sector geldende bepalingen.

§3. Indien deze sectoraal geregelde dag al op bedrijfsniveau bestaat, is er geen bijkomende toekenning bovenop de bedrijfsregels, maar blijven de geldende ondernemingsafspraken integraal van toepassing voor zover deze minstens even voordelig zijn.

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 pct. van het maandloon betaalbaar 13 maal, en op,

- 107,33 pct. van het maandloon betaalbaar 14 maal.

Art. 26bis.. Introduction d'un (1) jour lié à l'âge pour les travailleurs à partir de 60 ans.

§1. Les travailleurs qui ont atteint l'âge de soixante (60) ans, ont droit à un (1) jour lié à l'âge chaque année civile, à partir du 1er janvier de l'année où ils atteignent cet âge.

§2. Ce jour d'âge est octroyé en tant que jour sectoriel et est rémunéré conformément au régime applicable au jour PA (jour Accord pétrolier), selon les dispositions en vigueur dans le secteur.

§3. Si cette journée sectorielle existe déjà au niveau de l'entreprise, il n'y a pas d'octroi supplémentaire, mais les accords d'entreprise en vigueur restent intégralement applicables, pour autant qu'ils soient au moins aussi favorables.

Art. 27. 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'appointement mensuel payable 13 fois et à,

- 107,33 p.c. de l'appointement mensuel payable 14 fois.

HOOFDSTUK VII.
Wettelijke feestdagen - inhaalrust

CHAPITRE VII.
Jours fériés légaux - repos compensatoire

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.

Art. 28. La garantie de dix jours fériés légaux annuels est octroyée aux travailleurs.

Cette garantie implique :

a) l'instauration d'un système garantissant un jour de repos compensatoire aux employés travaillant en équipes durant les jours fériés;

b) un repos compensatoire pour les employés travaillant en équipes lorsqu'un jour férié légal coïncide avec leur repos normal;

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

HOOFDSTUK VIII.
Tewerkstelling en andere maatregelen

Art. 29. Permanente welzijnsmonitoring van het personeel.

Een verplichting tot uitbreiding van de medische onderzoeken bovenop de wettelijke vereisten, uit te werken en te bepalen op bedrijfsniveau en voor medewerkers vanaf een zekere leeftijd.

HOOFDSTUK IX. *Deeltijdse arbeid*

Art. 30. 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 pct. tot 80 pct. 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.

Art. 31Er is onderzoek op bedrijfsvlak van de voorwaarden om gebeurlijk aanspraak te kunnen maken op de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Regering.

HOOFDSTUK X. *Opleiding risicogroepen*

CHAPITRE VIII.
Emploi et autres dispositions

Art. 29. Surveillance permanente du bien-être du personnel

Obligation d'élargir les examens médicaux au-delà des exigences légales, à définir au niveau de l'entreprise et pour les travailleurs à partir d'un certain âge.

CHAPITRE IX. *Travail à temps partiel*

Art. 30. Eu égard aux exigences objectives d'organisation du service, la possibilité existe pour le travailleur de demander, sur une base volontaire, un travail à temps partiel à concurrence de 50 p.c. à 80 p.c. 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 délégation syndicale seront tenus au courant et se pencheront sur d'éventuels problèmes d'organisation.

Art. 31. Il y a examen au niveau de l'entreprise des conditions pour l'obtention éventuelle des primes d'encouragement du Gouvernement flamand.

CHAPITRE X. *Formation groupes à risque*

Art. 32. 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).

Art. 32. 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).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van :

Cette convention collective de travail est conclue en application :

- titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen;

- du titre XIII, chapitre VIII, section 1ère de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses;

- koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, lid 4 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

- de l'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

Voor de periode van deze overeenkomst blijft de inspanning gehandhaafd op 0,20 pct. 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 pct. per trimester).

La contribution susdite sera recouvrée par l'Office national de sécurité sociale et est de 0,20 p.c. sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés) pour la période de cette convention (recouvrement sous la forme de 0,20 p.c. par trimestre).

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

Il est spécialement inclus dans cette contribution un effort de 0,05 p.c. pour toutes les catégories de groupes à risque énumérées à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité. De plus, cet effort de 0,05 p.c. est destiné pour moitié à des initiatives en faveur des groupes cités à l'article 2, alinéa 1er de ce même arrêté royal.

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

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

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

Cette formation se fera à un montant mensuel forfaitaire (et remboursement à l'employeur) et donnera éventuellement lieu à l'allégement de charges pour des chômeurs de longue durée. Les avantages usuels de la convention collective de travail et des conventions d'entreprise seront adaptés en conséquence et prolongés.

Deze maandelijkse vergoeding bedraagt op 1 januari 2023 minimaal 3.141,64 EUR (geïndexeerd volgens de bepalingen van hoofdstuk IV).

Ce montant mensuel est au 1er janvier 2023 de 3.141,64 EUR minimum (indexés selon les modalités du chapitre 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 socialezekerheidsbijdragen).

Ces montants sont également ceux sur la base desquels les remboursements aux entreprises s'effectueront (à majorer de la prime de départ éventuelle et des cotisations patronales de sécurité sociale).

Bijkomende stimuleringsinitiatieven zullen worden uitgewerkt binnen de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid.

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

Aan de raad van beheer wordt de bevoegdheid gegeven :

Le conseil d'administration est compétent pour :

- om opleidingsinstituten en -projecten te erkennen waarvoor ook terugbetaling vanuit het fonds voor bestaanszekerheid mogelijk wordt - dit is reeds zo voor opleidingen via ACTA, VDAB, FOREm en Bruxelles-Formation;

- reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le fonds de sécurité d'existence est possible - tel que déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREm et 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).

- accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe déjà).

Verhogen van de participatiegraad : de raad van bestuur van het FBZ wordt opdracht gegeven de nodige stimuli te ontwikkelen om de participatiegraad te verhogen.

Extension du degré de participation : il est donné mission au conseil d'administration du FSE de développer les stimuli nécessaires pour étendre le degré de participation.

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

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.

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

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.

Er wordt aan de raad van beheer van het fonds bevoegdheid gegeven om op eigen initiatief andere maatregelen te treffen om dezelfde doelstelling te realiseren.

Le pouvoir est donné au conseil d'administration du fonds de prendre d'autres mesures de sa propre initiative pour réaliser le même objectif.

Voor zover bij het einde van een minimale contractsduur van 1 jaar geen arbeidsovereenkomst in de sector aangeboden wordt, wordt een éénmalige afscheidspremie van 1.351,77 EUR (op 1 januari 2023, indexeerbaar) toegekend.

S'il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'1 an, une indemnité de départ unique de 1.351,77 EUR (au 1er janvier 2023, indexable) sera accordée.

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.

Des accords spécifiques seront faits concernant les modalités de formation, entre autres le partage de l'effort de formation sur l'ensemble des entreprises du secteur, ainsi que sur la gestion paritaire de ce fonds.

De controle gebeurt via de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale delegatie.

Le contrôle s'effectue par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale.

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.

La fédération insiste chez ses membres sur la mise à la disposition de l'information requise de manière régulière et à temps, afin de permettre une évaluation effective par le comité de gestion du fonds.

Ondernemingen die een tussenkomst voor het FBZ indienen, zullen een terugbetaling van de werkgeversbijdrage genieten ter hoogte van 0,04 pct. 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 raad van beheer van het FBZ besproken worden, zonder het principe zelf in het gedrang te brengen.

Les entreprises qui font une demande d'intervention du FSE, pourront bénéficier d'un remboursement de la cotisation patronale de 0,04 p.c. de la masse salariale totale de l'entreprise comme mentionné dans le bilan social, en plus du remboursement normal du FSE. Les modalités d'exécution seront discutées au niveau du conseil d'administration du FSE, sans compromettre le principe même.

Laatste trimester 2026: evaluatie van de impact van de regeringsmaatregelen inzake ontwikkelingssamenwerking op de internationale projecten.

Dernier trimestre 2026 : évaluation de l'impact des mesures gouvernementales en matière de coopération au développement sur les projets internationaux.

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 met betrekking tot 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 op het werk; bij ontstentenis wordt dit de syndicale afvaardiging.

CHAPITRE XI. *Prime d'innovation*

Art. 33. Dans le cadre de l'exécution du projet d'AIP 2005-2006 réalisé par les autorités et des modalités que celles-ci fixeront, dans le cadre de la transparence demandée à ce sujet par la publication des critères, des procédures, des noms des bénéficiaires de primes, des montants et de l'identification du projet, du flux d'information suivant, on convient que le groupe cible de l'information précitée est le conseil d'entreprise; à défaut c'est le comité pour la prévention et la protection au travail; à défaut c'est la délégation syndicale.

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).

CHAPITRE XII. *Responsabilité civile*

Art. 34. Recommandation aux entreprises de pourvoir à une gestion pour tous les travailleurs, afin que les intérêts juridiques du travailleur concerné dans un litige soient servis de manière indépendante en cas de procédures pénales dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (acte prémédité et infraction au Code de la Route sont exclus).

HOOFDSTUK XIII. *Vorming*

Art. 35. § 1. Ondernemingen geven jaarlijks het niveau van opleidingsinspanningen (de totaliteit van alle interne en externe initiatieven) aan; deze informatie wordt verstrekt aan de ondernemingsraad (bij ontstentenis de syndicale delegatie) op basis van de sociale balans.

CHAPITRE XIII. *Formation*

Art. 35. § 1er. Les entreprises communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalité des initiatives internes et externes); cette information est fournie au conseil d'entreprise (à défaut à la délégation syndicale) sur la base du bilan social.

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

§ 2. Les organisations sectorielles recommandent à tous les travailleurs de participer de manière maximale aux formations planifiées durant le temps de travail.

Art. 36. De sociale partners onderschrijven de bepalingen van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (de zogenaamde Arbeidsdeal) inzake vorming en het recht van de individuele werknemer tot opleidingsdagen.

In een onderneming met minstens 20 werknemers, zal het individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer 5 opleidingsdagen per jaar bedragen. Dit quotum van 5 dagen zal effectief gelden vanaf 2024 en 4 dagen bedragen in 2023.

Telt de onderneming tussen de 10 en de 20 werknemers, zal dit recht gelijk zijn aan een dag per voltijdse werknemer en per jaar.

Art. 36. Les partenaires sociaux s'inscrivent dans les dispositions de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (le soi-disant Deal pour l'emploi) concernant la formation et le droit du travailleur individuel à des jours de formations.

Si l'entreprise compte au moins 20 travailleurs, le droit individuel à la formation pour un travailleur employé à temps plein s'élève à 5 jours de formation par an. Ce quota de 5 jours sera en fait d'application en 2024 et sera de 4 jours en 2023.

Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs, ce droit sera d'un jour par travailleur à temps plein et par an.

HOOFDSTUK XIV.
Ondersteuning nationale en internationale projecten

CHAPITRE XIV.
Soutien aux projets nationaux et internationaux

Art. 37. Een vierde (0,05 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. van de lonen) voor een maximale waarde van 300 000 EUR, wordt gereserveerd voor ontwikkelingssamenwerkingsprojecten. Een deel (0,01 pct.) van de FBZ-bijdrage (0,20 pct. 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.

Art. 37. Un quart (0,05 p.c.) de la contribution au FSE (0,20 p.c. des salaires) pour un montant maximal de 300 000 EUR, est réservé pour des projets de coopération. Une partie (0,01 p.c.) de la contribution au FSE (0,20 p.c. des salaires) est réservée pour des projets nationaux contre la pauvreté en matière d'énergie.

Le conseil d'administration du FSE gère cet argent et le dédie à des projets d'ONG concernant l'énergie.

HOOFDSTUK XV.
Arbeidsongevallen en zwangerschap

CHAPITRE XV.
Accidents du travail et grossesse

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

Art. 38. § 1er. Pour l'incapacité totale temporaire de travail en cas d'accident du travail, la base de calcul sera portée à 100 p.c. du salaire normal brut de l'employé au moment de son accident du travail.

En cas de requalification après déclaration par l'employeur d'un accident du travail, le salaire est garanti à 100 p.c. jusqu'au moment de la requalification par l'assureur des accidents du travail pour un délai de six mois maximum.

Pour les cas d'invalidité permanente, partielle ou totale, le salaire non plafonné sera également pris comme base de calcul.

§ 2. En cas d'emploi à temps partiel dans le cadre d'un trajet de réintégration, le salarié concerné aura droit, en fonction de son emploi à temps partiel, à une nouvelle période de salaire garanti en cas de maladie durant cet emploi, dans la mesure où il s'agit d'une maladie différente de celle qui a initialement provoqué l'absence. Ceci est certifié par un médecin.

§ 3. Pour l'incapacité totale temporaire de travail en cas de grossesse, la base de calcul sera portée à 100 p.c. du salaire normal brut de l'employée au moment de sa grossesse.

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 gunstigere 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 geeerbiedigd.

Art. 39. En cas de diminution de catégorie suite à une incapacité de travail ou un accident du travail de l'employé, le salaire indexé est maintenu et les augmentations qui proviennent des variations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire mensuel de base. Cependant en cas d'augmentation conventionnelle, seulement la moitié de cette augmentation sera appliquée sur cet ancien salaire mensuel de base. Des régimes plus favorables existant au niveau des entreprises sont maintenus. Les droits acquis individuels suite à des conventions particulières qui sont acquis définitivement pour certains employés sont respectés.

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

Les travailleuses enceintes qui occupent des postes à risques mais qui doivent quitter leurs postes à cause de leur état de grossesse et qui sont amenées à exécuter temporairement une fonction inférieure, maintiennent leur salaire normal brut complet.

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85.

CHAPITRE XVI. *Travail à domicile*

Art. 40. Les parties recommandent aux entreprises qui veulent mettre en place le travail à domicile de développer un cadre à ce sujet en étroite collaboration avec la délégation syndicale. À cet égard, il est renvoyé aux dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 85.

HOOFDSTUK XVII. *Re-integratietraject*

Art. 41. De bedrijven zullen in de loop van de maand juni 2024, verslag uitbrengen aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel omtrent :

- het aantal re-integratietrajecten 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 het paritair comité mee te delen.

Het paritair comité zal deze informatie bespreken in oktober 2026.

CHAPITRE XVII. *Trajet de réintégration*

Art. 41. Les entreprises feront rapport au président de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole dans le courant du mois juin 2024 sur :

- le nombre de trajets de réintégration qui ont été demandés à l'employeur, avec une précision quant au demandeur;
- les initiatives entreprises par l'employeur pour mener à bien ces demandes.

Les partenaires sociaux élaborent un modèle uniforme que les entreprises doivent utiliser pour soumettre leur rapport au président de la commission paritaire.

Il est demandé au président de communiquer cette information aux membres de la commission paritaire.

La commission paritaire débattra de cette information en octobre 2026.

De paritaire comités zullen deze informatie bespreken in oktober 2026.

Les commissions paritaires débattront de cette information en octobre 2026.

HOOFDSTUK XVIII. *Ouderschapsverlof*

CHAPITRE XVIII. *Congé parental*

Art. 42. Opening op sectorniveau op het recht voor de werknemer die voltijds werkt, om 1/10de ouderschapsverlof op te nemen.

Art. 42. Ouverture au niveau sectoriel du droit pour le travailleur à temps plein de prendre un congé parental 1/10ème.

HOOFDSTUK XIX. *Geldigheidsduur*

CHAPITRE XIX. *Durée de validité*

Art. 43. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026.

Art. 43. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2026.