# Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 17 octobre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, relative aux conditions de salaire et de travail pour les années 2019-2020 (1)

* Datum : 18-04-2021
* Taal : Frans
* Sectie : Wetgeving
* Bron : Numac 2021040925
* Auteur : SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.
Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;
Vu la demande de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole;
Sur la proposition du Ministre du Travail,
Nous avons arrêté et arrêtons :
Article 1
er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 17 octobre 2019, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, relative aux conditions de salaire et de travail pour les années 2019-2020.
Art. 2. Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.
Donné à Bruxelles, le 18 avril 2021.
PHILIPPE
Par le Roi :
Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE
\_\_\_\_\_\_\_
Note
(1) Référence au Moniteur belge :
Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.
Annexe
Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
Convention collective de travail du 17 octobre 2019
Conditions de salaire et de travail pour les années 2019-2020
(Convention enregistrée le 14 novembre 2019 sous le numéro 155194/CO/117)
CHAPITRE I
er. - Champ d'application
Article 1
er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Par "ouvriers" on entend ci-après : les ouvriers de sexe masculin et de sexe féminin.
Egalement utilisé dans cette convention et avec un sens identique, le terme "travailleur".
Par "CCT", on entend : la convention collective de travail.
CHAPITRE II. - Classification des professions, formation et congé éducation
Section 1
re. - Classification des professions
Art. 2. § 1
er. La classification des professions des ouvriers est fixée comme suit et est seulement valable pour des fonctions exercées en permanence :
1. Manoeuvres spécialisés
La catégorie "manoeuvres spécialisés" est subdivisée en :
a) Manoeuvres spécialisés A :
les ouvriers qui se sont spécialisés dans une occupation propre à l'exploitation des installations pétrolières.
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
les aides-magasiniers, chargeurs en vrac, convoyeurs ordinaires, ouvriers préposés au chargement et au déchargement de produits emballés, peseurs, pointeurs, pompistes ordinaires (remplisseurs), porteurs (transmission de courrier et documents), pourvoyeurs, veilleurs, ainsi que les ouvriers préposés à l'épreuve de l'étanchéité et au scellement des récipients.
b) Manoeuvres spécialisés B :
les ouvriers spécialisés occupés dans le secteur, à savoir : à la fabrication, à l'expédition, dans les laboratoires et dans les centrales électriques.
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
les convoyeurs-encaisseurs, jaugeurs-tanks, mélangeurs de produits pétroliers; les ouvriers préposés à la vidange et au remplissage de récipients dans des installations pétrolières.
2. Ouvriers qualifiés - 2ème catégorie
Les ouvriers connaissant un métier et travaillant sous la conduite du contremaître ou de l'ouvrier qualifié 1ère catégorie. Ils ne travaillent pas d'après plans ou modèles.
A cette catégorie appartiennent également les ouvriers exerçant une fonction pour laquelle aucune formation spéciale n'a été nécessaire et qui peut s'exercer après quelques mois de pratique.
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
les aides adultes des ouvriers qualifiés de catégories supérieures, les chauffeurs de chaudière et de pipes-stills, chauffeurs de forclift, grutiers, maçons, menuisiers et peintres (travaux ordinaires en bâtiments et peinture au pistolet). Les pompistes aux installations de mélanges, les ouvriers préposés à la production et/ou au raffinage, les laborantins, etc..
3. Chauffeurs de camion-citerne ou de camion, conducteurs de locotracteurs et de locopulseurs, conducteurs d'autos
4. Ouvriers qualifiés - 1ère catégorie
Les ouvriers techniquement qualifiés qui ont appris un métier et fournissent la preuve de l'avoir exercé, pendant cinq ans au moins (délai réduit à trois ans au moins pour ceux qui ont suivi des cours d'écoles professionnelles ou techniques).
Ils doivent savoir travailler individuellement suivant des plans et modèles.
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
les ajusteurs, chauffeurs de chaudières travaillant sans contrôle, électriciens, gréeurs ("riggers"), grutiers (auto et chenille), isoleurs, maçons première classe, mécaniciens, mécaniciens moteurs diesel, menuisiers-charpentiers, monteurs, ouvriers qualifiés d'aérodrome, peintres, pompiers, pompistes pouvant assurer les mélanges et effectuant eux-mêmes les calculs qu'impliquent ces opérations, pompistes-mécaniciens, raboteurs-perceurs, soudeurs autogène, tourneurs-turbiniers (centrale électrique), tuyauteurs, techniciens d'instrumentation, etc..
5. Ouvriers surqualifiés
Les ouvriers connaissant un métier à fond et investis d'une responsabilité dans l'exercice de leurs fonctions.
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
- les ajusteurs surqualifiés pour instruments, les soudeurs hautement qualifiés sachant souder des alliages spéciaux et ayant réussi les tests A.P.I., ainsi que toutes les autres catégories d'ouvriers qualifiés dont les fonctions et la responsabilité sont équivalentes;
- les ouvriers exerçant au moins deux métiers dont question à la catégorie "Ouvriers qualifiés - 1ère catégorie", après avoir satisfait aux épreuves respectives prévues pour les ouvriers qualifiés 1ère catégorie.
§ 2. Procédure pour l'examen de cas relatifs à la classification au niveau des entreprises
D'éventuelles demandes concernant des problèmes individuels ou collectifs de classification sur le plan de l'entreprise, doivent être introduites sous forme écrite et motivée, par la délégation syndicale auprès de la direction.
Cette dernière les examinera sur la base de la classification conventionnelle ainsi que de la politique propre à l'entreprise et des arrangements conventionnels sur le plan de l'entreprise en matière de classification.
La délégation syndicale obtiendra, à sa demande, tout éclaircissement relatif à la hiérarchie des tâches des ouvriers prévalant dans l'entreprise.
La direction fixera le délai dans lequel une solution pourra être trouvée, sans dépasser les deux mois.
La solution sera approuvée en concertation avec la délégation syndicale.
Section 2. - Formation
Art. 3. Il est octroyé aux ouvriers un congé payé servant à préparer l'examen de cours professionnels, dans les conditions suivantes :
a) la durée du congé payé est de minimum trois jours et de maximum six jours civils : des critères objectifs seront fixés paritairement sur le plan de l'entreprise pour déterminer la durée du congé en question, en fonction des difficultés de l'examen à subir;
b) il doit s'agir d'un perfectionnement professionnel en rapport avec les activités de l'entreprise;
c) l'octroi de cet avantage est subordonné à la réussite de l'examen;
d) l'ouvrier doit rester au service du même employeur un an après l'examen;
e) la fréquentation des cours et, dans la mesure du possible, l'octroi du congé, ne peuvent perturber ni les travaux en équipes, ni les prestations normales ou supplémentaires.
Si un ouvrier de jour a déjà commencé un cours professionnel, on évitera de le mettre en shift pour ne pas entraver la continuation de la fréquentation de ce cours.
Les travailleurs qui profitent du congé-éducation payé/congé de formation flamand, ne peuvent pas le cumuler avec les avantages prévus dans cet article.
Art. 4. Les entreprises communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalités des initiatives internes et externes); cette information est fournie au conseil d'entreprise (à défaut la délégation syndicale) sur la base du bilan social.
En exécution des articles 12, 1° et 13, § 1
er de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable, au niveau de l'entreprise, un effort de formation de 4,5 jours en moyenne par an (calculé par équivalent temps plein) doit être réalisé au niveau de l'entreprise.
En vue d'atteindre, au terme de la trajectoire de croissance, 5 jours de formation par an par équivalent temps plein en moyenne, les partenaires sociaux s'engagement à augmenter graduellement le nombre de jours.
Les organisations sectorielles recommandent à tous les travailleurs de participer de manière maximale aux formations planifiées durant le temps de travail.
Section 3. - Congé-éducation/congé de formation flamand
Art. 5. En application des articles 108 à 144 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales (Moniteur belge du 24 janvier 1985) et de l'arrêté royal du 23 juillet 1985 (Moniteur belge du 10 août 1985), tel que modifié par après, les ouvriers du secteur peuvent, sous certaines conditions, jouir du congé-éducation payé, c'est-à-dire qu'ils peuvent, avec le maintien du salaire normal, suivre une formation ou un cours (voir la réglementation générale).
CHAPITRE III. - Durée du travail
Art. 6. § 1
er. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.
§ 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 "Accordjours pétroliers".
La durée hebdomadaire "légale" du travail reste fixée à 38 heures.
§ 3. Dans la distribution, la durée hebdomadaire peut être répartie inégalement sur les cinq premiers jours de la semaine, à condition d'assurer un intervalle de douze heures de repos entre la fin et la reprise du travail journalier.
Pour le raffinage, dix heures de repos sont assurées aux ouvriers en équipes ou en cas de rappel après son travail journalier (après les heures définies dans le règlement de travail).
Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux en cas de "shut-down" à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'un an au maximum, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail.
Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux de transport, chargement et déchargement, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'une année au maximum et débutant le 1
er novembre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la convention collective de travail.
§ 4. Raffinage
Les travailleurs occupés à des travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue, peuvent travailler au cours des sept jours de la semaine et dépasser les limites de la durée du travail fixées à l'article 6, § 1
er, pourvu que la durée hebdomadaire moyenne de leur travail, calculée sur une période de maximum 28 semaines, n'excède pas quarante heures.
La réduction de la durée du travail prévue par cette décision ne peut en aucun cas entraîner une diminution de salaire.
Art. 7. Le personnel ouvrier, autre que les travailleurs visés à l'article 4 de la décision du 12 mars 1959 de la Commission paritaire nationale de l'industrie et du commerce du pétrole, relative à la réduction de la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 1959 (Moniteur belge du 10 juillet 1959), peut être occupé à certains travaux le samedi, à condition :
1° que cette occupation soit indispensable à la bonne marche de l'exploitation;
2° qu'il soit, dans la mesure du possible, établi un roulement par catégorie d'ouvriers de telle manière que chaque membre du personnel participe à tour de rôle à l'exécution de ces travaux.
Art. 8. Sans préjudice du respect de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, dans le cas visé à l'article 7, les prestations de l'ouvrier calculées sur une période de deux semaines consécutives, ne peuvent dépasser septante-six heures.
D'autre part, l'ouvrier a droit à un jour de repos compensatoire, qui doit être accordé le lundi de la deuxième semaine, sauf accord entre la délégation syndicale et la direction de l'entreprise; dans ce cas le jour de repos compensatoire peut intervenir dans un délai maximum de quatre semaines qui suivent celle au cours de laquelle il a été astreint à travailler le samedi.
Art. 9. Temps de travail dans la distribution
La durée du travail conventionnelle peut être dépassée à condition que, durant une période de douze mois, on ne travaille pas plus de trente-huit heures par semaine, en moyenne.
La limite de la durée du travail hebdomadaire peut être dépassée à raison de cent nonante-cinq heures par période de douze mois à partir du le 1
er novembre de chaque année.
Art. 10. Organisation du travail aux aérodromes
L'organisation du travail aux aérodromes est examinée sur le plan de l'entreprise, sans possibilité de conflit (commission paritaire 117 du 5 avril 1965) voir également :
- protocole interprétatif du 19 mai 1970;
- protocole du 11 juin 1970;
- protocole du 11 février 1971;
- protocole additionnel du 6 janvier 1972.
Art. 11. Organisation du travail au niveau des entreprises
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 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. 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.
CHAPITRE IV. - Salaires
Section 1
re. - Salaires horaires de base
Art. 12. § 1
er. Les salaires horaires de base minima indexés sont les suivants au 1
er janvier 2019 :
 
 EUR
 
 EUR
Manoeuvre spécialisé A
21,1134
Geoefende hulpwerklieden A
21,1134
Manoeuvre spécialisé B
21,3956
Geoefende hulpwerklieden B
21,3956
Ouvrier qualifié 2ème catégorie
21,6980
Geschoolde werklieden 2de categorie
21,6980
Conducteur d'autos
22,4953
Autobestuurders
22,4953
Ouvrier qualifié 1ère catégorie
22,4953
Geschoolde werklieden 1ste categorie
22,4953
Ouvrier qualifié aérodrome
22,4953
Geschoolde werklieden vliegveld
22,4953
Ouvrier surqualifié
23,3416
Meer dan geschoolde werklieden
23,3416
§ 2. Les salaires horaires de base minima non indexés (index = 100) sont les suivants au 1
er janvier 2019 :
 
 EUR
 
 EUR
Manoeuvre spécialisé A
19,9164
Geoefende hulpwerklieden A
19,9164
Manoeuvre spécialisé B
20,1826
Geoefende hulpwerklieden B
20,1826
Ouvrier qualifié 2ème catégorie
20,4679
Geschoolde werklieden 2de categorie
20,4679
Conducteur d'autos
21,2200
Autobestuurders
21,2200
Ouvrier qualifié 1ère catégorie
21,2200
Geschoolde werklieden 1ste categorie
21,2200
Ouvrier qualifié aérodrome
21,2200
Geschoolde werklieden vliegveld
21,2200
Ouvrier surqualifié
22,0183
Meer dan geschoolde werklieden
22,0183
Section 2. - Salaires et indemnités spéciaux
A. Adaptation des salaires en cas de déclassement
Art. 13. § 1
er. En cas de déclassement, soit par le fait de l'ouvrier, soit à la suite de maladie ou d'accident du travail de ce dernier, le salaire indexé est maintenu et les augmentations résultant des fluctuations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire horaire de base.
Toutefois, en cas d'augmentation salariale conventionnelle, il n'est appliqué que la moitié de cette augmentation sur ledit salaire horaire de base. D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise, restent maintenus. Les droits acquis individuellement à la faveur d'arrangements particuliers et qui sont devenus définitifs pour certains ouvriers, sont respectés.
§ 2. En cas de déclassement sur proposition de l'employeur, la garantie du salaire horaire de base est accordée, de même que les augmentations salariales conventionnelles.
§ 3. Les ouvrières enceintes qui occupent des postes à risque 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.
B. Classification temporaire dans une catégorie supérieure
Art. 14. L'ouvrier occupé temporairement à des travaux classés dans une catégorie supérieure reçoit, pendant la durée de ces travaux, le salaire indexé prévu pour cette catégorie.
C. Salaires des brigadiers
Art. 15. Le salaire des brigadiers est égal au salaire indexé des ouvriers de leur équipe, majoré de 10 p.c..
D. Observations et contrats premier emploi
Art. 16. 1° Les salaires sont payés par décade. Deux acomptes, sensiblement égaux à la somme acquise par l'ouvrier, sont payés le 14 et le 24 de chaque mois, pour les salaires dus jusqu'au 10 et jusqu'au 20, le décompte final étant à liquider le 4 du mois suivant, pour les salaires dus jusqu'à la fin du mois précédent.
2° Si ces dates tombent un dimanche ou un jour férié, le paiement se fait la veille.
3° La rémunération peut être payée mensuellement à la fin de chaque mois.
Art. 17. Le décompte des primes est clôturé en principe le 26 du mois, de façon à permettre leur liquidation en même temps que le paiement du salaire restant. La compensation des montants dus après le calcul exact des sursalaires, primes et indemnités diverses est effectuée lors du paiement mensuel suivant.
Art. 18. Sans préjudice des dispositions de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (Moniteur belge du 30 avril 1965), cette avance peut être imputée par l'employeur sur le paiement mensuel instauré par la présente décision, à condition que soient respectées les modalités préalablement fixées à cet effet par le conseil d'entreprise, ou, à défaut d'un conseil d'entreprise, en accord entre l'employeur et la délégation syndicale, ou, à son défaut, en accord entre l'employeur et le personnel intéressé.
Art. 19. Les engagements existant (paiement à 100 p.c.) au niveau des entreprises en matière de travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.
Art. 20. 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.
Section 3. - Travail partiel volontaire
Art. 21. Travail partiel volontaire
Eu égard à l'organisation du service, possibilité pour le travailleur de demander, sur base volontaire, un travail 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.
Pour l'octroi de la pension pétrole, 20 ans de service équivalent à temps plein suffisent.
Par exemple : 15 ans à temps plein + 10 ans à mitemps = 20 ans équivalent à temps plein.
CHAPITRE V. - Primes et suppléments
Section 1
re. - Prime aux ouvriers qualifiés des raffineries
Art. 22. Il est octroyé une prime indexée de 0,2708 EUR par heure (au 1
er janvier 2019; prime à l'indice 100 = 0,2554 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des unités techniques d'exploitation raffineries de pétrole brut.
Cette prime sera prise en compte pour le paiement :
- de la prime de fin d'année;
- de la prime de fidélité;
- des primes d'équipes;
- des primes pour travaux salissants;
- de la prime de "shut-down";
- de la prime pour le technicien de raffinage;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.
Section 1
rebis. - Prime spéciale aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries
Art. 23. Il est octroyé une prime indexée de 0,7030 EUR par heure (au 1
er janvier 2019; prime à l'indice 100 = 0,6631 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries de pétrole brut, dans la mesure où ils appartiennent à une des catégories suivantes :
1. ceux occupés au service des unités de fabrication. Sont assimilées à une unité de fabrication, les installations de production de vapeur ou d'électricité et leurs auxiliaires dans le cas où elles se présentent dans une raffinerie de pétrole brut;
2. ceux occupés aux manipulations en vrac de produits fabriqués;
3. ceux occupés à l'entretien du matériel faisant partie des unités de fabrication.
A titre d'exemple : sont exclues les fonctions suivantes :
- les chauffeurs;
- les chargeurs dans une installation non automatique;
- les ouvriers du magasin;
- les ouvriers des cafétérias, gardiens, nettoyeurs, jardiniers, garçons de courses, etc.;
- les ouvriers occupés dans un centre de remplissage de bouteilles de LPG;
- les ouvriers affectés à l'entretien des voitures et camions;
- les ouvriers occupés au mélange d'huiles, graisses ou autres produits pétroliers dans les installations dites terminales;
- les ouvriers occupés à la manipulation des bidons.
Les cas contestés sont examinés contradictoirement sur le plan de l'entreprise.
Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :
- de la prime de fin d'année;
- de la prime de fidélité;
- des primes d'équipes;
- des primes pour travaux salissants;
- de la prime de "shut-down";
- de la prime pour le technicien de raffinage;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.
Section 2. - Prime de fin d'année
Art. 24. Le personnel ouvrier visé à l'article 1
er reçoit, au cours de la dernière semaine de l'année calendrier, une prime de fin d'année égale à 200 heures du salaire horaire de base indexé de l'ouvrier au moment du paiement de la prime.
Art. 25. Les ouvriers travaillant seulement une partie de l'année dans une firme, soit qu'ils la quittent volontairement, soit qu'ils soient licenciés, reçoivent, au moment de leur départ, une prime d'un montant proportionnel au nombre de mois de service pendant cette année.
Les ouvriers qui sont engagés au cours de l'année ont droit, à la fin de cette année, à autant de fois 1/12ème de la prime qu'ils ont travaillé de mois dans la firme.
Les jours de maladie et d'accident du travail sont considérés comme jours réellement prestés.
Toutefois, si l'ouvrier n'a effectué aucune prestation pendant l'année civile à laquelle se rapporte la prime en question, il n'a pas droit à cette prime.
Section 3. - Prime de fidélité
Art. 26. Le personnel ouvrier visé à l'article 1
er, a droit à une prime de fidélité égale à :
- après 1 an de service : 20 h;
- après 2 ans de service : 31 h;
- après 3 ans de service : 42 h;
- après 4 ans de service : 53 h;
- après 5 ans de service : 66 h;
- après 6 ans de service : 75 h;
- après 7 ans de service : 84 h;
- après 8 ans de service : 93 h;
- après 9 ans de service : 102 h;
- après 10 ans de service : 112 h;
- après 11 ans de service : 121 h;
- après 12 ans de service : 130 h;
- après 13 ans de service : 139 h;
- après 14 ans de service : 148 h;
- après 15 ans de service : 158 h;
- après 16 ans de service : 163 h;
- après 17 ans de service : 168 h;
- après 18 ans de service : 173 h;
- après 19 ans de service : 178 h;
- après 20 ans de service : 184 h;
- après 21 ans de service : 185 h;
- après 22 ans de service : 186 h;
- après 23 ans de service : 187 h;
- après 24 ans de service : 188 h;
- après 25 ans de service : 189 h;
- après 26 ans de service : 190 h;
- après 27 ans de service : 191 h;
- après 28 ans de service : 192 h;
- après 29 ans de service : 193 h;
- après 30 ans de service : 194 h;
- après 31 ans de service : 195 h;
- après 32 ans de service : 196 h;
- après 33 ans de service : 197 h;
- après 34 ans de service : 198 h;
- après 35 ans de service : 199 h.
Art. 27. Les années de service commencent à courir le jour de l'engagement de l'ouvrier, tenant compte des modalités concernant la constitution de l'ancienneté de service.
Pour les ouvriers qui quittent l'entreprise ou sont licenciés au cours de l'année, la prime est calculée suivant les normes prévues à l'article 25, premier alinéa, pour la prime de fin d'année.
Pour le calcul des années de service, il est tenu compte des absences justifiées pour faits de guerre (mobilisation, captivité de guerre, réquisition, service militaire, etc.).
Les suspensions du contrat de travail en raison de congé palliatif ou pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade sont assimilées avec le régime de travail dans lequel le travailleur a été actif avant sa suspension, pour le calcul de la prime de fidélité.
Art. 28. Pour les ouvriers qui sont licenciés par manque de travail et réengagés ultérieurement, il est tenu compte, pour le calcul du nombre d'années de service, de l'occupation antérieure dans la même firme.
Section 4. - Indemnités pour travaux salissants
Art. 29. Une indemnité journalière dont le montant est égal à six heures de salaire au minimum, calculé sur les bases suivantes, est octroyée pour l'exécution de travaux salissants :
a) Salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :
- nettoyage de fours et de lignes de transfert de fours aux unités de fabrication, pour autant qu'il s'agisse de l'intérieur de ces appareils;
- nettoyage de chaudières, ballons, drums et tanks, wagons de chemin de fer, camions et allèges, pour autant qu'il s'agisse du nettoyage à l'intérieur et que, d'autre part, le contenu ait consisté en produits noirs, butane et propane;
- enlèvement du "sludge" dans les séparateurs d'huile;
- réparation de ces appareils et installations, pour autant que la réparation ait été effectuée avant le nettoyage;
- déchargement de charbon;
- nettoyage de "bilgen" sous les salles de machines des allèges-citernes;
- nettoyage de carters de moteurs de navires diesel;
- peinture au goudron, au-dessous de cuves et réservoirs;
- placement d'échafaudages dans des chaudières et des cheminées, pour autant que ces travaux soient effectués avant le nettoyage des chaudières et cheminées, dont il est question ci-dessus;
- réparation de réservoirs et de changeurs de chaleur pour autant que la réparation soit effectuée avant le nettoyage et que ces équipements aient été utilisés pour des produits noirs;
- dégraissage et décapage de wagons et de camions-citernes en préparation de la peinture au pistolet;
- réparation et nettoyage de moteurs à turbine diesel, à condition que :
1. la réparation soit effectuée avant le nettoyage;
2. les ouvriers doivent s'y introduire pour nettoyer;
- nettoyage de réservoirs souterrains;
- certaines opérations de chargement et de mélange de "cut-back";
- ouvriers préposés à la destruction au four d'incinération, des résidus provenant du "Leigracht" et des installations.
b) Salaire normal majoré de 25 à 50 p.c. suivant le genre de travail et les conditions dans lesquelles il est exécuté :
- nettoyage de l'intérieur des colonnes.
c) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour :
- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles froides (huiles végétales et animales).
d) Salaire normal majoré de 100 p.c. pour :
- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles traitées à la vapeur, comme l'huile de baleine, de palmier, de talow, l'huile tirée de grains, etc.
Art. 30. L'exécution des travaux salissants ci-après fera l'objet d'un examen à l'échelon de l'entreprise en collaboration avec la délégation syndicale et donnera éventuellement lieu au paiement d'une indemnité journalière de six heures de salaire minimum, calculée sur les bases suivantes :
a) Salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :
- travail effectué lors d'une révision générale ("shutdown"), entre autres, le démontage et le nettoyage de conduites d'huiles lourdes et de produits chimiques;
- nettoyage et enlèvement de valves, pompes, conduites, tuyaux en caoutchouc flexibles, changeurs de chaleur pour autant qu'ils aient été affectés aux produits noirs;
- peinture au pistolet de camions-citernes et de wagons;
- nettoyage à l'essence, après démontage, de plateaux de colonnes;
- travaux effectués aux installations d'acide (entre autres des pompes caustiques), ainsi que les travaux d'entretien des batteries;
- travaux d'entretien et de réparation à grande hauteur;
- travaux aux installations d'électricité à haute tension;
- manipulation de tétraéthyl de plomb.
b) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour les travaux ci-après :
- souder, découper au chalumeau ou à l'arc dans des endroits fermés comme des tours, citernes, fours, carneaux, cheminées, wagons-citernes;
- souder et découper au chalumeau ou à l'arc des objets galvanisés et en cuivre;
- nettoyage et forage de tubes réacteurs ou de "catcracker".
Art. 31. Les cas particuliers non prévus aux articles 29 et 30 sont examinés sur le plan de l'entreprise.
Section 5. - Travail en shift
A. Travail par équipes
Art. 32. Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les indemnités suivantes sont octroyées pour tout travail par équipes :
1° équipes de jour : 9,5 p.c. pour tous les ouvriers en équipes de jour;
2° équipes de nuit : 35,5 p.c. sur le salaire de base.
Art. 33. Par "salaire de base", on entend : le salaire fixé à l'article 12, lié à l'indice des prix à la consommation, augmenté, pour les ouvriers de raffinage, le cas échéant, de la prime prévue à l'article 22.
Par "équipe de jour", on entend : une équipe travaillant de 6 à 14 heures ou de 14 à 22 heures.
Par "équipe de nuit", on entend : une équipe travaillant entre 22 et 6 heures.
Art. 34. Si le travail se fait par deux équipes, la première équipe débutant avant 7 heures et la deuxième équipe terminant après 20 heures, mais pas plus tard que 22 heures, l'indemnité pour l'équipe de jour, prévue à l'article précédent, est due pour les deux équipes.
Art. 35. Lors du travail régulier en équipes, le shift bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour le petit chômage, le salaire hebdomadaire garanti et les jours fériés légaux.
B. Travail en shift occasionnel
Art. 36. Le travail en shift occasionnel donne droit à une indemnité égale à :
- 19 p.c. pour tous les ouvriers en équipes de jour;
- 71 p.c. du salaire de base pour le travail exécuté par l'équipe de nuit.
Pour calculer cette indemnité, les règles fixées aux articles 32, 33 et 34, pour le travail par équipes, sont d'application.
Art. 37. Tout travail d'une durée maximum de sept jours ouvrables consécutifs est considéré comme travail en shift occasionnel. A partir du huitième jour ouvrable, les indemnités ordinaires pour le travail en équipes sont dues.
Art. 38. Les ouvriers ne peuvent en aucun cas subir un préjudice du fait de travailler en shift occasionnel.
Il s'ensuit que les ouvriers doivent toucher le salaire normal correspondant au salaire des heures antérieurement prestées journellement et, en plus, les primes prévues à l'article 36, pour les heures de travail réellement prestées en shift occasionnel.
Section 6. - Travail le samedi
Art. 39. § 1
er. Le personnel ouvrier, occupé le samedi en application des dispositions de l'article 6, a droit au paiement des heures effectivement prestées, avec un minimum de trois heures, majoré de 50 p.c. pour les deux premières heures de travail, et de 100 p.c. pour les heures suivantes de travail sans préjudice, le cas échéant, des indemnités d'équipes dues.
Cette disposition vaut également pour le travail du samedi à l'aérodrome.
§ 2. Aux indemnités prévues aux articles 32 et 36, il est ajouté pour le travail par équipes à feu continu le samedi, les indemnités supplémentaires suivantes :
- équipes de jour : 22 p.c. sur le salaire de base;
- équipes de nuit : 50 p.c. sur le salaire de base.
Le début et la fin du travail par équipes le samedi (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.
Section 7. - Travail le dimanche
Art. 40. § 1
er. Une augmentation de 100 p.c. du salaire de base indexé est octroyée pour toutes les prestations effectuées le dimanche.
Le début et la fin du travail par équipes le dimanche (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.
Ces dispositions s'appliquent également aux veilleurs de nuit et portiers.
§ 2. Cette augmentation de 100 p.c. n'exclut pas le paiement du shift bonus, ni de la prime de 7,5 p.c. visée à l'article 53, qui doivent être ajoutés à l'augmentation de 100 p.c. visée au § 1
er du présent article.
Section 8. - Tableau
Art. 41. Indemnités d'équipes, distribution et raffineries
§ 1. Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage.
Equipes (heures) /
Ploegen (uren)
Semaine - Week
(lundi au vendredi) /
(maandag tot vrijdag)
(en p.c. - in pct.)
Samedi - Zaterdag
(en p.c. - in pct.)
Dimanche - Zondag
(en p.c. - in pct.)
a) matin - ochtend (6 - 14)
9,50
9,50 + 22 = 31,50
9,50 + 100 = 109,50
b) après-midi - namiddag
(14 - 22)
9,50
9,50 + 22 = 31,50
9,50 + 100 = 109,50
Equipes de nuit - Nachtploegen
(22 - 6)
35,5
35,5 + 50 = 85,50
35,5 + 100 = 135,50
§ 2. Equipes occasionnelles (Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage)
Equipes (heures) /
Ploegen (uren)
Semaine - Week
(lundi au vendredi) /
(maandag tot vrijdag)
(en p.c. - in pct.)
Samedi - Zaterdag
(en p.c. - in pct.)
Dimanche - Zondag
(en p.c. - in pct.)
a) matin - ochtend
(6 - 14)
19
19 + 22 = 41
19 + 100 = 119
b) après-midi - namiddag
(14 - 22)
19
19 + 22 = 41
19 + 100 = 119
Equipes de nuit - Nachtploegen
(22 - 6)
71
71 + 50 = 121
71 + 100 = 171
Section 9. - Jours fériés légaux
Art. 42. Lorsqu'ils sont occupés un jour férié ou un jour substitué à un jour férié coïncidant avec un dimanche, les travailleurs ont droit au salaire correspondant à leurs prestations, majoré de 100 p.c..
Ils ont droit, en outre, à un jour de repos compensatoire payé, qui doit leur être accordé dans les deux semaines suivant le jour férié.
Si ce repos compensatoire n'a pu être accordé dans le délai fixé à l'alinéa précédent, pour une raison de force majeure, la majoration du salaire prévue à l'alinéa 1
er de cet article, doit être portée à 200 p.c. du salaire.
Art. 43. La garantie de dix jours fériés légaux annuels est octroyée aux travailleurs.
Section 10. - Travail supplémentaire
A. Travail normal
Art. 44. Heures supplémentaires
Les travailleurs ont droit à la majoration de salaire prévue par la loi du 16 mars 1971, lorsque les prestations dépassent soit :
1. la journée de 8 heures;
2. la semaine de 40 heures;
3. la moyenne de 38 heures.
Lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés le samedi en vertu de l'article 7, cette majoration de salaire est due lorsque les prestations dépassent soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine ou 80 heures calculées sur deux semaines.
Art. 45. 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.
Art. 46. Sans préjudice de l'application de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971) et de l'article 6, § 1
er de la présente convention collective de travail, les ouvriers ont droit, pour le travail supplémentaire exécuté immédiatement après la fin de la tâche journalière de chacun des cinq premiers jours de la semaine, à une majoration de salaire de 100 p.c., à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.
Les prestations supplémentaires sont payées "au prorata".
Toutefois, les prestations supplémentaires de quinze à trente minutes sont comptées pour une demi-heure, et celles qui dépassent trente minutes, pour une heure.
B. Travail en shift
Art. 47. Pour les heures supplémentaires prestées en dehors de l'horaire normal, les suppléments prévus à l'article précédent sont d'application et le "shift bonus" reste dû.
C. Travail supplémentaire après rappel
Art. 48. Lorsqu'un ouvrier est rappelé après avoir accompli sa tâche journalière complète, il lui est alloué :
- pour un travail de moins de quatre heures : quatre heures de salaire normal;
- pour un travail de plus de quatre heures : huit heures de salaire normal;
- pour le déplacement aller-retour : une indemnité forfaitaire correspondant à une heure de salaire normal;
- pour les prestations effectuées : un supplément de salaire de 50 p.c. pour les deux premières heures et de 100 p.c. pour les heures suivantes, même si les limites prévues à l'article 44 ne sont pas dépassées. Ce supplément salarial ci-décrit n'est pas applicable aux activités liées à une exploitation normale, c'est-à-dire le chargement et déchargement de navires, d'allèges, de wagons-citernes et de camions-citernes.
Cette réglementation vaut tant pour les travaux urgents et nécessaires, les travaux commandés par une force majeure que pour les travaux normaux d'exploitation.
Art. 49. En cas de travail supplémentaire après rappel, les fractions d'heure sont comptées sur la base suivante :
- moins de quinze minutes : pas de supplément à payer;
- de quinze à trente minutes : supplément d'une demi-heure;
- au-delà de trente minutes : supplément d'une heure.
D. Repos compensatoire pour les heures supplémentaires prestées
Art. 50. § 1
er. Un repos compensatoire doit être pris pour les heures supplémentaires prestées, pour autant qu'un total de huit heures par mois soit atteint.
Ce repos compensatoire doit être pris dans le courant du mois suivant.
Par dérogation aux dispositions de cet article, il est permis aux ouvriers, moyennant accord de la direction de l'entreprise, de récupérer vingt-quatre heures supplémentaires au maximum, au moment qui leur convient le mieux, en tout cas, dans l'année civile en cours.
§ 2. Heures supplémentaires en cas de force majeure dans les raffineries
Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires dans les raffineries en cas de force majeure pourra être pris dans les trois mois suivant les prestations.
La notion de "force majeure" sera dans ce cas rigoureusement interprétée en fonction de la jurisprudence généralement admise à cet égard.
§ 3. Heures supplémentaires en cas de "shut-downs" normaux dans les raffineries
Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires effectuées en cas de "shut-downs" normaux sera octroyé dans les douze mois suivant la fin des travaux résultant du "shut-down".
Si des difficultés d'ordre pratique surgissent à ce propos, elles seront résolues sur le plan de l'entreprise.
§ 4. Heures supplémentaires dans la distribution
Les ouvriers ont droit à un repos compensatoire dont la durée égale les heures supplémentaires effectuées. Ce repos compensatoire est accordé en commun accord entre ouvrier et employeur avant le 31 octobre de chaque année, sous contrôle du conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale.
E. Paiement des heures supplémentaires
Art. 51. a) Les suppléments pour les heures supplémentaires sont à payer lors de la première paie suivante; le salaire proprement dit est à payer lors du repos compensatoire des heures supplémentaires fournies.
b) Heures supplémentaires : transposition supplément pour heure supplémentaire en repos compensatoire.
Maintien de l'obligation du repos compensatoire et, sur base volontaire, transposition du supplément pour heure supplémentaire, calculé sans arrondi, en repos compensatoire additionnel. Possibilité à régler dans l'entreprise d'épargner le supplément salarial pour heure supplémentaire éventuellement jusqu'à la fin de la carrière.
Dans le cadre du relevé 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.
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.
F. Travail supplémentaire accidentel
Art. 52. En cas de travail supplémentaire accidentel, l'employeur est tenu de fournir la nourriture aux ouvriers.
G. Travaux effectués par des ouvriers de jour avant 7 heures et après 20 heures
Art. 53. Une prime de 7,5 p.c. est accordée sur le salaire horaire normal aux ouvriers de jour pour les seules prestations qu'ils effectuent avant 7 heures et après 20 heures.
Section 11. - Rétribution des heures d'attente
Art. 54. Une indemnité égale à quatre heures de son salaire normal est payée à l'ouvrier qui doit rester à la disposition de l'employeur, en dehors de son lieu de travail habituel, en vue d'une prestation éventuelle, lorsqu'on ne fait pas appel à ses services.
Section 12. - Avantages spéciaux accordés aux conducteurs d'autos, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé
Art. 55. Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, les conducteurs d'auto, convoyeurs et autres ouvriers, y compris ceux travaillant en shift, bénéficient d'une indemnité de 0,9916 EUR.
Art. 56. Une indemnité de 3,7184 EUR est accordée aux conducteurs d'auto, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé, à partir de dix heures de travail.
Art. 57. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 31 janvier 1974 généralisant le port du vêtement de travail et modifiant le titre II, chapitres II et III du règlement général pour la protection du travail, modifié par l'arrêté royal du 9 janvier 1975, les conducteurs d'auto ont droit à deux salopettes par année.
Section 13. - Cas spéciaux
Art. 58. Les ouvriers ne travaillant pas en "shift" et qui commencent à travailler entre 22 heures et 6 heures reçoivent un supplément de salaire de 50 p.c. pour les prestations accomplies avant 6 heures du matin. Pour des prestations le même jour dépassant la limite journalière du travail fixée au niveau de l'entreprise, l'ouvrier a droit aux sursalaires pour heures supplémentaires prévus par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et par l'article 44 de la présente convention collective de travail.
Art. 59. Pour ce qui concerne le cumul éventuel avec d'autres primes, les différents sursalaires, primes et/ou indemnités spéciales, calculés tous séparément sur le salaire horaire, sont simplement additionnés au salaire horaire, sans jamais donner lieu à des multiplications des taux des différentes primes.
Section 14. - Rappel sous les armes en temps de paix
Art. 60. En cas de rappel sous les armes en temps de paix, il est payé à l'ouvrier rappelé la différence entre sa solde et son salaire normal pour la durée du rappel, chaque fois, pour une durée maximum de six semaines.
Section 15. - Notion de "salaire normal"
Art. 61. Limite de la notion de "salaire normal" :
1. Eléments compris :
Dans les cas visés, la notion de "salaire normal" comprendra limitativement les éléments suivants :
a) Le salaire horaire de base indexé x 8 (ou tout autre multiplicateur correspondant à la durée journalière du travail prévue au règlement de travail, pour le jour où l'événement donnant lieu au maintien du salaire normal se produit);
b) Pour les brigadiers, sursalaire de 10 p.c.;
c) Lors de travail régulier en équipes, le shift-bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour :
- le petit chômage;
- le salaire hebdomadaire et mensuel garanti;
- les jours fériés légaux.
(Etant donné le caractère exceptionnel et normalement non prévisible des travaux en équipes occasionnels, il n'y a pas lieu de tenir compte de ces travaux pour l'inclusion du shift-bonus occasionnel dans le salaire normal. En effet, on ne peut retenir l'inclusion de la prime d'équipe régulière dans le salaire normal que parce que ces travaux en équipe régulière présentent un caractère suffisamment prévisible.)
2. Eléments exclus :
La notion de "salaire normal" ne comprend en tout cas jamais :
a) les primes pour travaux salissants;
b) les indemnités aux chauffeurs;
c) le supplément de 7,5 p.c. pour les travaux effectués avant 7 heures ou après 20 heures;
d) les heures supplémentaires;
e) les avantages en nature (par exemple repas);
f) la prime de fin d'année;
g) la prime de fidélité.
Art. 62. Droits acquis :
La définition susdite ne portera pas préjudice aux avantages acquis des travailleurs occupés dans des sociétés ayant admis déjà des applications plus larges.
Art. 63. Exemples :
La prime d'équipe régulière doit être ajoutée au sursalaire du dimanche de 100 p.c., de sorte que le paiement pour des travaux du dimanche s'élève à 209,50, 209,50 et 235,50 p.c..
1. Travail du dimanche :
a. dimanche travaillé : 209,50 p.c./235,50 p.c. repos compensatoire : non rémunéré;
b. dimanche où, suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler normalement en équipes, mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté;
pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 p.c./235,50 p.c.;
pas de congé compensatoire.
2. Petit chômage et salaire hebdomadaire garanti : 109,50 p.c./ 135,50 p.c.
3. Jour férié légal :
a. Jour férié légal chômé, prévu à l'horaire, c'est-àdire intervenant pendant la période de repos compensatoire prévu à l'horaire des ouvriers en équipes : 109,50 p.c./135,50 p.c.
Afin de déterminer le taux à appliquer (9,50 ou 35,50 p.c.) les règles suivantes s'appliquent :
- si la période de repos compensatoire est comprise entre deux périodes de travaux d'équipes identiques (jour ou nuit), on applique le taux octroyé pendant ces périodes;
- si elle est comprise entre deux périodes de travaux en équipes différentes (jour et nuit, ou nuit et jour), on octroie le taux prévu pour l'équipe descendante.
b. Jour férié légal travaillé :
- pour la journée prestée : 209,50 p.c./235,50 p.c.;
- repos compensatoire : 109,50 p.c./135,50 p.c..
c. Jour férié légal, où suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :
- pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 p.c./235,50 p.c.;
- pas de congé compensatoire.
CHAPITRE VI. - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation
Art. 64. Les salaires horaires de base fixés à l'article 12, sont liés à l'indice quadrimestriel moyen des prix à la consommation établi chaque mois par le Ministère fédéral des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.
Art. 65. Les salaires sont adaptés le premier du mois suivant celui auquel se rapporte l'indice, et d'après la formule :
salaire horaire de base x indice quadrimestriel moyen du mois précédent/100
Le résultat ainsi obtenu est arrondi au demi-décime ou au quatrième décime supérieur ou inférieur, suivant que la cinquième décimale dépasse ou non 4.
CHAPITRE VII. - Maladie
Section 1
re. - Salaire mensuel garanti
Art. 66. Pour l'application des dispositions de la convention collective de travail conclue le 26 février 1979 au sein du Conseil national du travail, relative à l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 janvier 1974, publié au Moniteur belge du 26 janvier 1974, il n'est pas tenu compte d'un jour de carence en cas de maladie n'atteignant pas quatorze jours.
Art. 67. Dans le salaire normal, pour l'application de la convention collective de travail citée à l'article précédent, sont compris les éléments suivants : le salaire horaire de base indexé, les indemnités d'équipes (y compris les augmentations prévues pour travaux du samedi et du dimanche), les 10 p.c. d'augmentation pour les brigadiers, ainsi que la prime indexée de raffinerie, octroyée aux ouvriers qualifiés des raffineries de pétrole.
Section 2. - Caisses d'entraide
A. Généralités
Art. 68. § 1
er. a) Au sein de chaque société est constituée une caisse d'entraide.
b) La caisse d'entraide ne doit pas nécessairement posséder la personnalité civile.
c) Tout ouvrier lié par un contrat à durée indéterminée a la liberté de s'affilier à la caisse d'entraide constituée au sein de son entreprise et, le cas échéant, de retirer son affiliation.
d) Les ressources de la caisse d'entraide proviennent de cotisations égales de l'employeur et de l'ouvrier affilié. La cotisation de l'employeur s'établit sur la base du nombre d'ouvriers affiliés.
e) Le règlement d'ordre intérieur est fixé au sein de chaque entreprise.
B. But
§ 2. La caisse d'entraide a pour but d'accorder :
a) une allocation journalière aux ouvriers affiliés malades; allocation complémentaire à celle de l'assurance maladie-invalidité;
b) des interventions pécuniaires dans les frais pharmaceutiques, d'opérations chirurgicales et d'hospitalisation, dans la mesure des moyens financiers disponibles.
C. Gestion
§ 3. La gestion journalière de la caisse est assurée paritairement; au sein des organes de gestion il y aura, au minimum, quatre membres dont deux représentant l'employeur et deux représentant les travailleurs.
D. Financement et avantages
§ 4. L'exécution de l'article 68, §§ 1
er, 2 et 3 mentionnés ci-dessus, fera l'objet d'une exécution au niveau du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale de chaque entreprise du secteur pétrolier.
CHAPITRE VIII. - Maladie, accidents du travail et grossesse
Art. 69. § 1
er. 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 du travailleur 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. 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'ouvrière au moment de sa grossesse.
§ 3. En cas d'emploi à temps partiel dans le cadre d'un parcours de réinsertion, 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.
CHAPITRE IX. - Régime des vacances et des congés
Art. 70. § 1
er. La durée des vacances, sur la base de la semaine de cinq jours, s'établit comme suit, hormis les deux demi-jours de Vendredi-Saint et de la veille de Noël :
Jours obligatoires
Ancienneté
Anciënniteit
Verplichte dagen
20 (prorata temporis )
moins de 1 an
minder dan 1 jaar
20 (pro rata temporis )
20
de 1 an à moins de 5 ans
van 1 tot minder dan 5 jaar
20
22
de 5 ans à moins de 10 ans
van 5 tot minder dan 10 jaar
22
24
de 10 ans à moins de 15 ans
van 10 tot minder dan 15 jaar
24
25
15 ans et plus
15 jaar en meer
25
Pour les ouvriers 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 tous les ouvriers du secteur travaillant en deux équipes.
§ 2. Par "jours de vacances", on entend "jours de travail normal", c'est-à-dire : les jours de travail déterminés au règlement de travail.
§ 3. L'ancienneté est celle acquise en date du 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.
§ 4. Deux demi-jours de congé seront accordés le Vendredi-Saint et la veille de Noël.
Les travailleurs affectés à des travaux en deux ou trois équipes à ces dates, conserveront un droit à un jour compensatoire dont les modalités sont réglées au niveau de l'entreprise.
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.
§ 5. Depuis le 1
er janvier 2006 est accordé un jour de congé régional culturel, à établir par le conseil d'entreprise et rémunéré de manière analogue selon le régime "Accord-jours pétroliers".
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.
CHAPITRE X. - Contrat de travail à titre temporaire
Art. 71. La situation d'un ouvrier engagé à durée déterminée doit être régularisée lorsqu'il atteint, en une ou plusieurs fois, au total neuf mois de service au cours d'une période glissante de 12 mois.
Au moment x, la période x-12 mois est examinée : si au cours de cette période, on compte au moins neuf mois de contrat de travail à durée déterminée auprès du même employeur, un contrat à durée indéterminée devra être accordé à l'ouvrier.
Par "ouvrier engagé à titre temporaire", on entend : un ouvrier engagé pour un travail déterminé, ou occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée limitée ou d'un contrat de remplacement.
La durée d'occupation des conventions de premier emploi n'est pas prise en considération pour l'application des dispositions conventionnelles susmentionnées, applicables aux ouvriers du secteur pétrolier.
Il en va de même pour les ouvriers engagés en remplacement d'ouvriers bénéficiant d'une interruption de carrière/crédit-temps.
CHAPITRE XI. - Primes aux ouvriers syndiqués
Section 1
re. - Généralités
Art. 72. En cas de bonne exécution des conventions paritaires, conclues entre organisations syndicales et employeurs de l'industrie et du commerce du pétrole, il sera octroyé par ceux-ci, à la fin de chaque année de la période de programmation sociale considérée, une prime aux seuls ouvriers syndiqués ayants droit.
On entend :
a. par "bonne exécution des conventions paritaires conclues" : le fait que les organisations syndicales s'abstiennent dans ladite période de poser de nouvelles revendications et de provoquer des conflits, quelles que soient, pour les deux cas, leur ampleur et leur nature;
b. par "ouvrier syndiqué" : l'ouvrier affilié à une des organisations syndicales reconnues au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Section 2. - Ayants droit
Art. 73. Ont droit à la prime :
a. Les ouvriers syndiqués affiliés depuis le 1
er janvier de l'année à laquelle se rapporte la prime;
b. Les ouvriers syndiqués prépensionnés;
c. Les ouvriers syndiqués qui ont pris leur pension légale ou leur prépension de retraite pendant l'année à laquelle se rapporte la prime, auront droit à l'intégralité de la prime;
d. Les veuves des ouvriers syndiqués, tels que cités ci-avant, décédés dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, ont droit à l'intégralité de la prime se rapportant à l'année du décès, pour autant que les ouvriers étaient en service le 1
er janvier de l'année du décès;
e. Les ouvriers syndiqués appelés à faire leur service militaire auront droit à la prime pour autant que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvrier syndiqué, à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires;
f. Les ouvriers syndiqués, malades ou accidentés du travail : la période de maladie ou d'accident de travail sera assimilée à du travail effectif. De plus, les ouvriers malades pendant toute une année toucheront la prime afférente à cette année, à condition que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvriers syndiqués à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires;
g. Les ouvriers syndiqués engagés par un contrat à l'essai, par un contrat à durée indéterminée au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale et dont la période de travail à titre d'essai précède immédiatement l'engagement pour une durée indéterminée;
h. Les ouvriers syndiqués ayant quitté volontairement la société, dans le courant de l'année suivant celle à laquelle a trait la prime, auront droit à celle-ci. Ils n'y auront pas droit lorsque leur démission se situe dans le courant de l'année même à laquelle se rapporte ladite prime;
i. Les ouvriers syndiqués ne travaillant qu'à temps partiel auront droit à la moitié de la prime, lorsqu'ils travaillent moins de 4 heures par jour et à la totalité de la prime lorsqu'ils travaillent 4 heures ou plus par jour;
j. Les ouvriers engagés par un contrat à durée déterminée (ouvriers temporaires) ont droit à la prime au prorata de leurs prestations mensuelles.
Sous réserve de ce qui précède, concernant les cas des veuves des ouvriers syndiqués décédés et des ouvriers syndiqués pensionnés, il est entendu que les ouvriers syndiqués n'ayant travaillé qu'une partie de l'année à laquelle se rapporte la prime, ne recevront celle-ci que prorata temporis de leurs prestations dans le courant de cette année.
Il en est de même des ouvriers syndiqués qui, dans le courant de ladite année sont devenus employés.
Section 3. - Paiement de la cotisation patronale
Art. 74. A l'effet de rassembler les fonds nécessaires en vue de pouvoir payer la prime aux ouvriers syndiqués, le fonds de garantie constitué au sein de la Fédération Pétrolière Belge, est financé par une cotisation patronale annuelle.
La cotisation est due par tous les employeurs qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
La cotisation est calculée à raison de 145 EUR par ouvrier syndiqué ou non, figurant au pay-roll. Pour l'ouvrier n'ayant été occupé qu'une partie de l'année considérée, la cotisation sera payée prorata temporis des mois de travail prestés, étant entendu qu'un mois commencé est un mois entier (12,08 EUR par mois).
Toutefois, la cotisation entière de 145 EUR est due par les sociétés pour les cas d'ouvriers pensionnés ou d'ouvriers mariés décédés, pour autant que ces derniers étaient en service le 1
er janvier de l'année de décès.
Pour les ouvriers en prépension conventionnelle, la cotisation s'élève à 135 EUR pour l'exercice pendant lequel ils sont mis à la prépension; 113 EUR pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 9,40 EUR).
Pour les montants ayant trait aux périodes après 2019, les montants deviennent 145 (au lieu de 135 et 113) et 12,08 EUR (au lieu de 9,40).
Il ne sera pas payé de cotisation pour les ouvriers à l'essai, pas plus que pour les ouvriers ayant quitté volontairement la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à moins que ces ouvriers répondent aux conditions dont question à l'article 84.
Sur la base des données précitées, les employeurs versent leur cotisation avant le 1
er mars de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime, au compte bancaire 210-0472509-74 du fonds de garantie qui est géré par la Fédération Pétrolière Belge.
Avant le 15 mars, le fonds de garantie versera intégralement les cotisations perçues au compte bancaire 430-0807001-49 du "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole" ASBL, rue Haute, 26-28, 1000 Bruxelles.
Le "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole" ASBL repartit les cotisations reçues entre les organisations syndicales reconnues par la Commission paritaire pour l'industrie et le commerce du pétrole, sur la base du nombre de syndiqués de l'exercice précédent.
En outre, il y a lieu de se référer à la rubrique 2, c) du protocole de paix sociale pour les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole du 20 janvier 1987, enregistré sous le numéro 17164/CO/117.
Section 4. - Montant de la prime
Art. 75. Le montant de la prime s'élève à :
- pour les ouvriers actifs : 145 EUR par ouvrier syndiqué ayant droit (prorata mensuel : 12,08 EUR);
- pour les ouvriers mis à la prépension conventionnelle : 145 EUR pour l'exercice pendant lequel la prépension conventionnelle est prise;
- 113 EUR pour les exercices suivants et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 9,40 EUR).
Pour les montants ayant trait aux périodes après 2019, les montants deviennent 145 (au lieu de 113) et 12,08 EUR (au lieu de 9,40).
En outre, il y a lieu de se référer à la rubrique 2, c) du protocole de paix sociale pour les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole du 20 janvier 1987, enregistré sous le numéro 17164/CO/117.
Art. 76. La prime syndicale ouvriers sera augmentée durant la durée de cette convention automatiquement au plafond instauré par les autorités. L'adaptation sera concrètement réglée au 1
er janvier de l'année suivant l'adaptation (comme par exemple : une augmentation en 2017 implique que la prime syndicale 2017 adaptée est réglée début 2018).
Section 5. - Modalités de paiement
Art. 77. Chaque employeur relevant de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole constitue une liste récapitulative de son personnel ouvrier.
La liste comportera les données suivantes :
- le numéro du compte individuel de pension;
- nom, prénom et adresse complète;
- le cas échéant : date de l'entrée en service ou du départ;
- le montant de la cotisation payée par ouvrier.
Deux exemplaires de ces listes récapitulatives sont transmis à la Fédération Pétrolière Belge. Cette dernière en fera parvenir un exemplaire au "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du Pétrole" ASBL.
On entend par "personnel ouvrier" : tous les ouvriers manuels figurant ou ayant figuré sur le pay-roll de la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à l'exception toutefois des ouvriers à l'essai et de ceux qui ont quitté volontairement la société.
Il ne sera pas tenu compte de l'exception prévue ci-dessus pour :
- les ouvriers à l'essai, si au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale, ces ouvriers sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et si cet engagement suit immédiatement la période pendant laquelle ils ont été mis au travail à l'essai. Dans ce cas, les prestations effectuées en tant que travailleurs à l'essai seront assimilées à des prestations dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée;
- les ouvriers ayant quitté volontairement la société, si leur démission se situe dans le courant de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime.
Pour les prépensionnés, on établira également des listes récapitulatives. On suivra la même procédure que pour les autres ouvriers.
Art. 78. Les entreprises établiront pour chaque ouvrier figurant sur les listes récapitulatives, une carte d'ayant droit. Pour les prépensionnés, on établira des cartes distinctes d'ayant droit.
A partir du 15 décembre et au plus tard le 15 janvier suivant, les entreprises distribueront individuellement les cartes d'ayant droit aux intéressés. En accord avec les organisations syndicales, ces cartes peuvent être tenues à leur disposition chez le chef du personnel ou son représentant.
Les entreprises enverront par la poste les cartes d'ayant droit aux prépensionnés.
Au verso des cartes d'ayant droit, on mentionnera les instructions pour les syndiqués, mises au point par le fonds social en accord avec la Fédération Pétrolière Belge (voir modèle sous la section 8. annexe).
Lorsque les entreprises remettent un duplicata, il faut l'indiquer sur la carte.
Les cartes d'ayant droit seront mises à la disposition des entreprises par le fonds de garantie.
Art. 79. Le contrôle de l'affiliation se fera entre le 15 janvier et le 1
er février suivant l'exercice.
Au plus tard le 15 février, les secrétaires régionaux transmettent les cartes d'ayant droit aux organisations syndicales nationales.
Art. 80. Le paiement de la prime syndicale débute à partir du 1
er avril suivant l'exercice.
Après le 1
er avril, chaque organisation syndicale effectuera les paiements selon ses propres convenances, jusqu'au 15 mai suivant. S'il arrive encore des cartes d'ayant droit après le 15 mai dans les organisations syndicales nationales, ces cartes seront payées en même temps que les primes de l'exercice suivant.
Art. 81. Les organisations syndicales nationales règlent le décompte des primes payées avec le "Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole" ASBL au plus tard le 31 mai qui suit l'exercice.
Le décompte se fera par entreprise.
Le solde de l'acompte perçu est apuré par le fonds social ou remboursé par les organisations syndicales au fonds social selon que le solde est négatif ou positif.
Au plus tard le 15 juin qui suit l'exercice, le fonds social ASBL procédera au décompte des primes payées avec le fonds de garantie.
Le solde provenant des ouvriers non syndiqués, diminué des indemnités d'administration est remboursé par le fonds social ASBL au fonds de garantie. Le solde éventuel provenant des prépensionnés est acquis au fonds social ASBL.
Section 6. - Réserves du fonds de garantie
Art. 82. La Fédération Pétrolière Belge communiquera au fonds social ASBL le 31 décembre au plus tard la situation des réserves. De commun accord, le fonds de garantie et les organisations syndicales décident d'affecter ces réserves à des objectifs convenus.
Section 7. - Contrôle des paiements
Art. 83. Ce contrôle peut être effectué au siège du fonds social ASBL par un comptable assermenté. Annuellement le fonds social communiquera à la Fédération Pétrolière Belge les données globales relatives au taux de syndicalisation et à la répartition selon les organisations syndicales.
Section 8. - Annexe
"Fonds social des ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole" ASBL
ATTESTATION D'EMPLOI Nr.
Exercice
A En caractères majuscules
D AFFILIATION
(1) .................................................
(2) .................................................
Date: ..............................................
(3) .................................................
(4) N° Pension .............................
Numéro: ..........................................
B NOM ET ADRESSSE DE LA FIRME
E Nombre de 12èmes
F CACHETS
 
 
Siège d'exploitation .................................
 
 
Numéro d'affiliation .......................
 
 
 
 
C EMPLOI
Montant prime
du ..................... au ................
 
 
 
 
A remettre le plus tôt possible à votre syndicat
G Nr. C.I. ....................................
H Nr. O.F. ...........................
I Pour acquit :
INSTRUCTIONS : voir au verso
I. A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR CASE A:
(1) Nom et prénom de l'ouvrier(ère) (2) Rue et numéro (3) Code postal et commune (4) Numéro de pension ou date de naissance CASE B : Nom et adresse de la firme - Numéro d'affiliation à l'ONSS - Siège d'exploitation CASE C : Date de la mise en prépension II. A REMPLIR PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES CASE D : Date et numéro d'affiliation à l'organisation syndicale CASE E : Nombre de 12èmes et montant de la prime syndicale CASE F : Apposer les cachets d'au moins deux organisations syndicales qui effectuent le contrôle III. MODALITES DE PAYEMENT 1. Paiement en espèces CASE G : A remplir par l'organisme payeur : numéro de la carte d'identité de l'ayant droit CASE I : Date et signature pour acquit de l'ayant droit 2. Paiement par un organisme financier CASE H : A remplir par l'ayant droit : numéro de l'organisme financier; dans le cas où l'ayant droit est d'accord pour verser le montant de la prime syndicale à son compte postal ou bancaire.
CHAPITRE XII. - Formation groupes à risque
Art. 84. Emploi - formation groupes à risque
Il est instauré pour tout le secteur pétrolier un fonds financé par un effort de 0,20 p.c. recouvert sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés).
Cette convention collective de travail est conclue en application :
- du titre XIII, chapitre VIII, section 1ère de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses;
- 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.
La contribution susdite sera recouvrée par l'Office national de sécurité sociale.
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 1
er de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité. De plus, cet effort est destiné pour moitié à des initiatives en faveur des groupes cités à l'article 2, alinéa 1
er de ce même arrêté royal.
Art. 85. 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), à concurrence des moyens du fonds de sécurité d'existence du secteur pétrolier pour groupes à risque.
Les contrats stipuleront un nombre de conditions minimales dans le secteur à définir par le comité de gestion du fonds.
Cette formation se fera au salaire minimum interprofessionnel, augmenté jusqu'à 2 031,46 EUR (montant au 1
er janvier 2019, à indexer) (avec prolongation des avantages usuels de la convention collective de travail et des conventions d'entreprise) et donnera éventuellement lieu à l'allégement de charges pour des chômeurs de longue durée.
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 sociales patronales).
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.
Le conseil d'administration est compétent pour :
1) reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le fonds sera possible - tel est déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREM et Bruxelles-Formation;
2) accorder dans le cadre des formations d'autres remboursements de frais des employeurs (par rapport à ce qui existe déjà).
Il est demandé plus généralement au conseil d'administration fonds de sécurité d'existence de développer les stimuli nécessaires pour étendre le degré de participation.
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.
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 1 000,00 EUR sera accordée.
Le contrôle s'effectue par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale.
Si, à la dissolution du fonds, un solde apparaît dans le fonds sectoriel susdit, il sera versé au Fonds pour l'emploi.
CHAPITRE XIII. - Emploi, mesures de partage du travail et autres dispositions
Art. 86. Dans le cadre des possibilités offertes par la loi de conclure des accords pour l'emploi, la convention collective de travail fixe les mesures suivantes :
a. Entreprise en difficultés économiques ou en restructuration
Examen au niveau de l'entreprise des possibilités légales. En cas de restructuration, information en temps utile du conseil d'entreprise, ou, à défaut, de la délégation syndicale, en vue des discussions des mesures à prendre.
Priorité sera donnée aux mesures gouvernementales en matière de redistribution du travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration : réduction volontaire du temps de travail avec compensation partielle de la perte salariale.
Les expériences au niveau des entreprises sont réversibles et ne constituent pas de précédent sectoriel.
b. Bilan social
Afin de pouvoir réaliser une évaluation, au niveau des entreprises et du secteur, des effets sur l'emploi en équivalents temps plein de la présente convention collective de travail, il sera demandé de globaliser les bilans sociaux introduits par les entreprises pétrolières après accord du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.
c. Cellule d'emploi
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.
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.
Les travailleurs 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.
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 5 306 EUR (indexable), payée par le fonds de sécurité d'existence. Dans ce dernier cas uniquement, l'employeur peut également faire appel au fonds de sécurité d'existence pour le remboursement des frais relatifs à la formation complémentaire dispensée au candidat prioritaire, selon les conditions des groupes à risque.
d. Information en cas de licenciement collectif ou fermeture d'entreprise
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 et du FOREM.
e. Travail à domicile
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. A cet égard, il est renvoyé aux dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 85.
Art. 87. Soutien aux projets internationaux et nationaux
Une partie (0,05 p.c.) de la contribution du fonds de sécurité d'existence (0,20 p.c. de la masse salariale) est réservée pour des projets de coopération. Une partie (0,01 p.c.) de la contribution du fonds de sécurité d'existence (0,20 p.c. de la masse salariale) est réservée pour des projets nationaux contre la pauvreté en matière d'énergie.
Le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence gère cet argent et le dédie à des projets concernant l'énergie.
Art. 88. Les parties et les négociateurs recommandent d'examiner, au niveau de l'entreprise, les différences existant au sein de celle-ci en matière d'avantages extra-légaux entre le statut d'ouvrier et celui d'employé et ce, en concertation avec la délégation syndicale.
Cet examen sera mis à disposition au plus tard en octobre de chaque année des présidents des commissions paritaires 117 et 211 qui, une fois par an, communiqueront aux partenaires sociaux présents dans les commissions paritaires un aperçu global.
Il convient d'éviter toute nouvelle forme de distinction injustifiée entre les ouvriers et les employés.
CHAPITRE XIV. - Prime d'innovation
Art. 89. Dans le cadre de l'exécution du projet 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.
CHAPITRE XV. - Assurance responsabilité pénale
Art. 90. 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).
CHAPITRE XVI. - Allocation de vieillesse pour ouvriers
Art. 91. Les dispositions de ce chapitre s'appliquent automatiquement aux travailleurs, engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir de la date de leur entrée en fonction.
Section 1
re. - Pensions de retraite
Art. 92. Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans et qui ont ou auront accompli à ce moment quarante années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé une pension complémentaire, aussi nommée "pension pétrole" :
- à partir du 1
er janvier 2019, de 2 552 EUR par an, payable trimestriellement et ce pour toutes les catégories d'ouvriers.
De plus, la possibilité existe de recevoir la pension pétrole en capital sur base volontaire.
Les années de prépension conventionnelle sont assimilées à des années de service pour l'octroi de la pension complémentaire à 65 ans.
Art. 93. Si l'ouvrier prend sa pension légale à 60 ans ou après, mais avant son 65ème anniversaire, il obtiendra à partir de ce moment, le droit à la pension complémentaire prévue par la convention collective de travail, qui lui serait accordée à l'âge de 65 ans (conformément aux articles 93 et 95).
En aucun cas, la pension complémentaire ne pourra être cumulée avec la prépension; pour les prépensionnés, la pension complémentaire n'est due qu'à partir de l'âge de la pension légale.
Art. 94. § 1
er. Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans et qui n'ont pas accompli 40 mais bien 20 années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension, augmenté avec le nombre d'années manquantes pour avoir un complément de pension complet.
§ 2. Aux ouvriers engagés avec un contrat à durée indéterminée qui sont pensionnés à 65 ans et qui n'ont pas accompli 20 mais bien 10 années de service ininterrompu dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension égal au montant cité à l'article 93, réduit de 1/40ème par année manquante inférieure à 20.
§ 3. Aux ouvriers qui, à l'âge de 65 ans, n'ont pas accompli dix années de service, il est accordé une pension pétrole égale au montant cité à l'article 93, multiplié par un coefficient (années de service/40).
Section 2. - Pension complémentaire de survie
Art. 95. § 1
er. En cas de décès d'un ouvrier pensionné dans les conditions prévues à la section 1ère, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant.
§ 2. En cas de décès d'un ouvrier en service actif, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant, pour autant qu'il ait été marié à l'ouvrier décédé depuis au moins un an.
§ 3. Est assimilé comme conjoint survivant le partenaire cohabitant, pour autant que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.
Art. 96. Le montant de cette pension complémentaire de survie est fixé comme suit :
1° pour le conjoint survivant d'un ouvrier pensionné, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier pensionné bénéficiait en vertu des dispositions des articles 93 et 95;
2° pour le conjoint survivant d'un ouvrier décédé en service, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier décédé aurait pu bénéficier s'il avait atteint 65 ans au moment de son décès.
La pension complémentaire dont l'ouvrier aurait pu bénéficier conformément aux articles 93 et 95, est calculée en prenant en considération les années de service que l'ouvrier décédé aurait pu totaliser s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans;
3° Si le conjoint survivant est plus jeune de plus de dix ans que son conjoint, la pension complémentaire subit une réduction de 1,5 p.c. par année au-delà de ces dix ans.
Conformément aux dispositions de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, cette disposition ne vaut pas pour toute nouvelle demande introduite pour la première fois à partir du 1
er janvier 2007.
Section 3. - Dispositions générales
Art. 97. Les périodes d'absence de moins d'un an, notamment pour incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident de travail, ne sont pas prises en compte pour une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 95. Des périodes d'absence de plus d'un an donneront lieu à une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 95.
Si une nouvelle absence intervient dans le mois suivant la fin d'une incapacité de travail et pour la même cause, la nouvelle absence sera censée prolonger la première.
Art. 98. Les bénéficiaires des présentes dispositions ont l'obligation de donner à l'employeur tous les renseignements et documents nécessaires pour permettre de calculer la pension complémentaire/la pension de survie et notamment leur état civil, la composition de leur famille, etc..
Ils doivent également transmettre en communication tous documents fournissant des renseignements utiles concernant leur pension légale ou autre.
Toute modification à ces renseignements doit être signalée spontanément à l'employeur par écrit et sans retard et, le cas échéant, être appuyée par des documents officiels.
L'employeur peut, à tout moment, exiger des bénéficiaires les pièces nécessaires pour établir ou vérifier leurs droits et, à défaut pour eux de satisfaire à cette obligation dans un délai raisonnable, l'employeur a le droit de faire suspendre le paiement des pensions.
Art. 99. En cas de cessation d'activités avant la pension ou la prépension, les droits à la pension constitués sur la base de 1/40èmes selon les articles 93 et 95 peuvent être transférés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.
Art. 100. Dans le règlement-cadre établi en exécution de la convention collective de travail, conclue à la Commission paritaire 117 de l'industrie et du commerce du pétrole le 17 février 2011 concernant un deuxième pilier de pension dans le secteur pétrolier (système de contribution fixe), le montant de 230 EUR, augmenté à 280 EUR au 1
er janvier 2017, est augmenté à 295 EUR au 1
er janvier 2019.
Art. 101. Continuation de l'activité du groupe de travail mixte chargé de l'élaboration d'un système harmonisé de pension complémentaire pour tous les travailleurs au niveau du secteur dans le but de transposer la recommandation vers une convention collective de travail.
Le montant de l'article 100 sera également pris en compte pour la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.
Art. 102. Il est recommandé aux entreprises du secteur d'accorder l'attention voulue, dans leur règlement concernant la pension complémentaire de retraite, au développement d'une couverture décès afin que leurs salariés en RCC qui ne peuvent pas liquider leur capital, aient la possibilité de choisir cette couverture.
Il est recommandé aux entreprises du secteur d'accorder toute l'attention voulue dans leur règlement concernant la pension complémentaire de retraite afin de permettre la prise d'engagements de retraite jusqu'à ce que le travailleur actif prenne sa retraite.
CHAPITRE XVII. - Trajet de réintégration
Art. 103. Les entreprises feront rapport au président des commissions paritaires 117 et 211 dans le courant du mois de décembre 2019 et à nouveau en juin 2020 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.
Il est demandé au président de communiquer cette information aux membres des commissions paritaires.
Les partenaires sociaux élaborent un modèle uniforme que les entreprises doivent utiliser pour soumettre leur rapport au président de la commission paritaire.
Les commissions paritaires débattront de cette information en octobre 2020.
CHAPITRE XVIII. - Durée de la convention collective de travail
Art. 104. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1
er janvier 2019, à l'exception de l'article 69, § 3 qui produit ses effets au 1
er novembre 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.
Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 18 avril 2021.
Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE