

**Projet commun<sup>1</sup>**

**CP 211**

**Période 2023-2024**

Afin de préserver le processus sectoriel pour l'avenir et par souci de solidarité entre les différentes sections du secteur, tant du côté des employeurs que des employés, toutes les parties veilleront à l'application continue et inchangée de la présente convention collective sectorielle.

**1. Durée de l'accord**

2 ans, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, sauf précision contraire.

**2. Pouvoir d'achat**

**2.1 Prime de pouvoir d'achat**

Au cours de l'année 2023 et dans le cadre strict du régime d'exception unique créé par le gouvernement pour permettre une prime de pouvoir d'achat, les entreprises individuelles vérifieront au niveau de l'entreprise si elles remplissent la condition suivante :

Pour la prime de 500 euros

- la somme des postes des comptes annuels 9901 (résultat d'exploitation) et 630 (amortissements déduits du compte de résultats) doit être positive pour l'année d'exercice comptable se terminant en 2022 (entreprises où l'exercice comptable ne coïncide pas avec l'année civile)

Pour la prime de 750 euros

- il doit y avoir un bénéfice d'exploitation (le code 9901 doit être positif) pour l'année d'exercice comptable se terminant en 2022 (entreprises où l'exercice comptable ne coïncide pas avec l'année civile)

- ce bénéfice doit être supérieur d'au moins 20 % au bénéfice d'exploitation moyen pour la période 2019-2021.

Si l'entreprise individuelle remplit la condition précédente, elle apportera une amélioration exceptionnelle au pouvoir d'achat net existant (équivalent temps plein, emploi à temps partiel au prorata) pour les travailleurs qui ont été occupés pendant au moins 1 jour effectif en 2023 et en service au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Les primes de pouvoir d'achat s'appliquent aux ouvriers et aux employés au sein de la classification des fonctions.

---

<sup>1</sup> Le texte NL est le texte original



## 2.2 Montants d'adaptation Pension pétrolière à partir du 1er janvier 2023

- nouveau montant de la rente : 3.012 euros/an

- nouveau montant de la cotisation fixe (ouvriers et employés) : 348 euros/an

## 3. Classification des emplois

### 3.1. Travailleurs

Suppression de la classification des emplois et de la catégorie salariale des Ouvriers auxiliaires qualifiés A

Adaptation de la classe de fonction Ouvriers auxiliaires qualifiés B : cette catégorie sera réservée aux ouvriers qui suivent un programme de formation au sein d'Acta, de Meta, d'un organisme de formation gouvernemental ou aux étudiants dans le cadre de l'enseignement scolaire (apprentissage en alternance).

### 3.2. Employés

Adaptation de la classe d'emploi Catégorie 1 : cette catégorie est réservée aux employés qui suivent un parcours de formation au sein de l'Acta, du Meta, d'un organisme de formation gouvernemental ou aux étudiants qui suivent une formation scolaire (apprentissage en alternance).

## 4. Carrière finale et crédit-temps

### 4.1. Crédit-temps, emploi fin de carrière, etc.

Tous les accords sectoriels existants sur le crédit-temps, l'emploi fin de carrière et la réduction de carrière sont prolongés conformément au cadre juridique jusqu'à la durée maximale légalement possible. Le système d'absence sans motif sera maintenu jusqu'au 31 décembre 2024.

### 4.2. RCC

Tous les accords sectoriels existants de RCC, y compris l'exemption de la disponibilité ajustée, sont prolongés dans le cadre légal, pour la durée maximale légalement possible.

Les régimes RCC tels qu'étendus dans cet article seront automatiquement étendus par le secteur dès que cela sera légalement possible, pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2025.

## 5. Humanisation du travail

Aux travailleurs qui passent définitivement du régime d'équipes en régime de jour, une indemnité forfaitaire est accordée dans les conditions suivantes :

1° en cas de :

- a) ou bien, réorganisation du service imputable à l'employeur
- b) ou bien, accord de l'employeur pour le passage vers un régime de jour en cas d'incapacité définitive pour des raisons médicales pour le travail convenu ;

2° elle est seulement valable pour les travailleurs ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes :

- a) soit en trois équipes successives à feu continu ;
- b) soit en deux équipes de façon non discontinuée, c'est-à-dire de façon ininterrompue pendant toute l'année.

Cette indemnité forfaitaire est allouée, en une fois, au moment du passage du régime d'équipes en régime de jour et comprend les primes d'équipes dont le travailleur aurait normalement bénéficié au cours des 14 mois précédents.

D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise restent maintenus.

Le travailleur âgé de 50 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 20 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1er de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les 6 mois précédents.

Le travailleur âgé de 53 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle de 15 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1er de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les 10 mois précédents.

Le travailleur âgé de 56 ans peut, après 10 ans ininterrompus de travail en équipes, introduire une demande visant à obtenir un travail de jour. Si l'employeur y accède, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipes dont le travailleur a bénéficié au cours des 14 mois précédents.

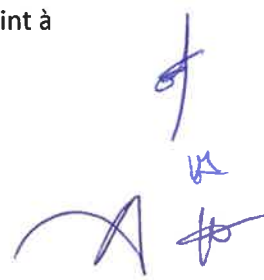
Le travailleur âgé d'au moins 59 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1er de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 22 mois.

Le travailleur âgé d'au moins 62 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1er de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 26 mois.

## 5.2. Régime des congés

Régime existant : les salariés bénéficient de deux demi-journées de congé l'après-midi du vendredi saint et l'après-midi de la veille de Noël.

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.



### 5.3. Travaux salissants

Energia demandera aux entreprises ayant une discussion sur le travail salissant avec leur délégation locale un inventaire du fonctionnement de la réglementation actuelle et de comprendre l'objet de la discussion.

### 6. Activité syndicale

Fonds pour la formation économique et sociale - employés et ouvriers - contribution 2024

A partir du 1er janvier 2024, la contribution annuelle totale à verser aux Fonds pour la formation économique et sociale des employés et des ouvriers sera fixée à 70.000 € (montant global, ouvriers et employés confondus) (actuellement 37.184,00 € et 19.832,00 €).

### 7. Transition énergétique

Consultation des entreprises

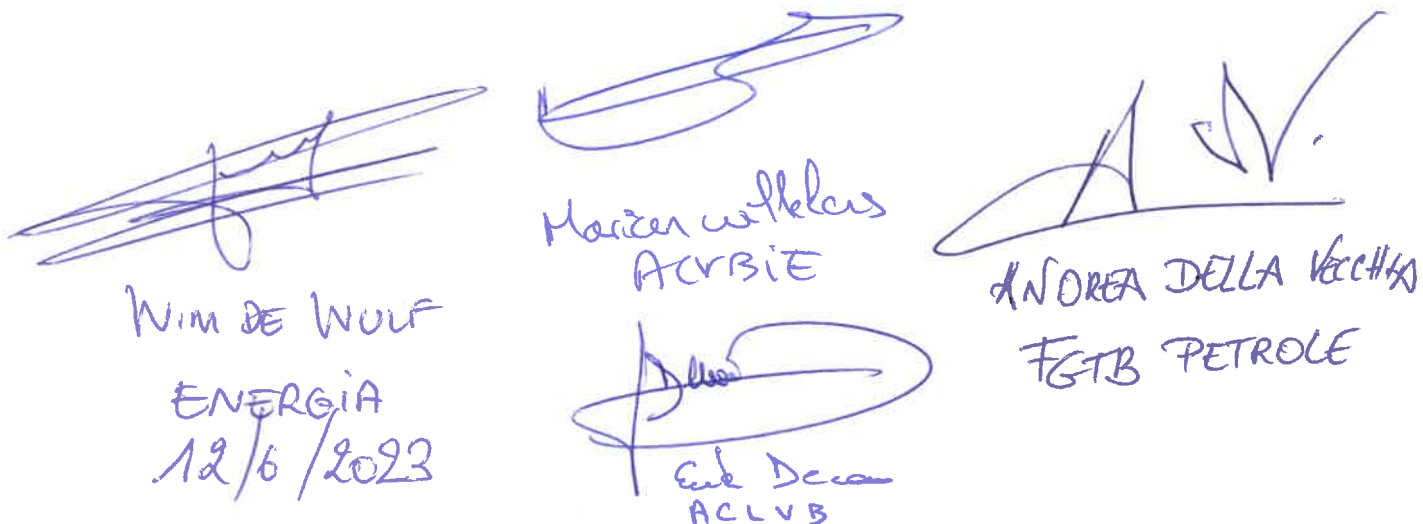
Rapport semestriel du président du conseil d'entreprise au conseil d'entreprise sur les perspectives dans le cadre de la transition énergétique, en ce qui concerne l'impact potentiel et les perspectives possibles en termes sociaux, économiques et financiers.

Consultation sectorielle

Les deux parties s'engagent, au sein de la commission paritaire, à partager les études sur la transition énergétique afin de s'informer mutuellement et d'alimenter un véritable dialogue concernant les aspects socio-économiques sur le sujet. Si nécessaire, des experts compétents seront invités. Energia s'engage à partager et à expliquer une étude récemment achevée avec le comité mixte d'ici décembre 2023.

8. Maintien de tous les acquis des CCT et accords précédents non modifiés par la présente CCT. En particulier, la poursuite de la contribution globale pour la prime syndicale employés pour 2023, sous réserve de nouveaux accords sectoriels.

### 9. Paix sociale



Wim DE WOLF  
ENERGIA  
12/6/2023

Mariken Willekens  
ACVBIÉ

Eric Decon  
ACLVB

A. Della Vecchia  
FGTB PETROLE