




Commission
Paritaire
**EMPLOYÉS
PÉTROLE**
Période 2009-2010

211





Edition mise au point par :

Fédération Pétrolière Belge
Centrale Nationale des Employés
Syndicats des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique
Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique



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

Conditions de salaire et de travail pour les **années 2009-2010**

TABLE DES MATIÈRES

4 PARTIE 1 - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

5 1. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

5 CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

5 CHAPITRE II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE PAR CATÉGORIE

10 CHAPITRE III - SALAIRES, CONDITIONS SPÉCIALES ET INDEMNITÉS

10 Section 1. Salaires

10 Section 2. Conditions spéciales

13 Section 3. Indemnités

14 Section 4. Récapitulation indemnités d'équipe

15 Section 5. Passage définitif du travail en équipes en travail de jour

16 Section 6. Prime de raffinage

17 CHAPITRE IV - LIAISON À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

17 CHAPITRE V - DURÉE DU TRAVAIL

20 CHAPITRE VI - RÉGIME DES VACANCES ET DES CONGÉS

21 CHAPITRE VII - JOURS FÉRIÉS LÉGAUX - JOURS DE REPOS COMPENSATOIRE

21 CHAPITRE VIII - PETIT CHÔMAGE

23 CHAPITRE IX - INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES EMPLOYÉS

25 CHAPITRE X - PRIME SYNDICALE

25 CHAPITRE XI - CRÉDIT TEMPS (INTERRUPTION DE CARRIÈRE)

26 CHAPITRE XII - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

26 CHAPITRE XIII - FORMATION GROUPES A RISQUE

28 CHAPITRE XIV - PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

29 CHAPITRE XV - PRIME D'INNOVATION

29 CHAPITRE XVI - RESPONSABILITÉ CIVILE

29 CHAPITRE XVII - ENTREPRISE D'ÉCONOMIE SOCIALE

30 CHAPITRE XVIII - FORMATION

30 CHAPITRE XIX - SOUTIEN AUX PROJETS INTERNATIONAUX DANS LE PÉTROLE

30 CHAPITRE XX - ACCIDENTS DU TRAVAIL

30 CHAPITRE XXI - CONSTITUTION ANCIENNETÉ DE SERVICE

31 CHAPITRE XXII - OCTROI D'UNE PRIME DE RAFFINERIE OPÉRATIONNELLE (PRO)

31 CHAPITRE XXIII - DURÉE DE VALIDITÉ

32 2. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AUX BARÈMES BASÉS SUR L'EXPÉRIENCE

39 3. CCT SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

39 CHAPITRE IER - CHAMP D'APPLICATION

39 CHAPITRE II - MODIFICATION

39 CHAPITRE III - VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

40	4. BARÈMES D'ÂGE DU PERSONNEL EMPLOYÉ
42	5. BARÈMES D'EXPÉRIENCE DU PERSONNEL EMPLOYÉ
44	PARTIE 2 - DISPOSITIONS COLLECTIVES ET DIVERSES
45	1. COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE
46	2. STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALES
46	I. CHAMP D'APPLICATION
46	II. PRINCIPES GÉNÉRAUX
47	III. NOTION DE DELEGATION SYNDICALE DU PERSONNEL
47	IV. INSTITUTION ET COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES
49	V. COMPÉTENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE
50	VI. STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE
51	VII. CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL
52	VIII. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL
52	IX. RÔLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE
53	X. INTERVENTION DES DÉLÉGUÉS PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS
53	XI. VALIDITÉ ET DÉNONCIATION
54	3. RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PÉTROLE
54	CHAPITRE I - DE LA COMMISSION PARITAIRE
57	CHAPITRE II - DU COMITÉ RESTREINT OU GROUPE DE TRAVAIL
58	CHAPITRE III - CONCILIATION
59	CHAPITRE IV - MODIFICATION DU PRÉSENT RÈGLEMENT
59	CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES
60	4. STATUTS DU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DU SECTEUR PÉTROLIER
63	5. PRESTATIONS D'INTÉRÊT PUBLIC EN TEMPS DE PAIX (CPN 9/3/1949)
65	6. FORMATION SYNDICALE
67	7. TABLEAU DU SALAIRE

PARTIE 1

Convention collective de travail



1. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 18 juin 2009

CHAPITRE 1ER. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.

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

Par "employés" on entend : ci-après les employés de sexe masculin et de sexe féminin.

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

CHAPITRE II. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE PAR CATÉGORIE

Article 2.

La notion des "études accomplies" indiquées à chaque échelon, n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories. Il est établi que l'employé exerçant actuellement une des fonctions définies ci-dessous, doit être inclus dans sa catégorie sans tenir compte du critère "écologie".

Article 3.

Pour le classement des employés dans les raffineries, il est convenu que la classification du personnel technique est élaborée par entreprise à l'échelon de celle-ci; elle ne vaut que pour l'entreprise pour laquelle elle a été faite.

Article 4.

Les différentes catégories professionnelles sont:

§1. Première catégorie.

- a. Employés dont la fonction est caractérisée par:
 - 1) l'assimilation de connaissance correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisante pour exercer des fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre essentiellement intellectuel;
 - 2) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.
- b. Par exemple:
 - Employé exécutant en ordre principal des travaux simples d'écritures, de chiffrages, d'enregistrement, de tenue de fiches, l'établissement de relevés ou d'états ou autres travaux secondaires du même niveau.
 - Copiste, dactylo-copiste (moins de 40 mots à la minute), aide-archiviste.
 - Concierge, garçon de bureau, portier, garçon de courses, huissier.
 - Aide-magasinier.

§2. Deuxième catégorie.

- a. Employés dont la fonction est caractérisée par :
 - 1) l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les trois premières années de l'enseignement moyen;
 - 2) l'exécution de travaux simples, peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;
 - 3) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

b. Par exemple:

- Facturier, teneur de livres secondaires, teneur de livres de commandes, teneur de statistiques simples, d'écritures, de stocks.
- Entrée simple de données dans l'ordinateur.
- Aide-dessinateur.
- Copiste de plans.
- Vérificateur de documents comptables simples, établissement de bordereaux et documents de transport (lettres de voiture).
- Dactylo (40 mots à la minute).
- Dactylo-copiste (plus de 40 mots par minute).
- Sténodactylo (non expérimenté, de moins de 100 mots par minute en sténo et moins de 40 mots par minute à la machine) avec maximum d'un an de service dans la firme.
- Téléphoniste débutant.
- Réceptionniste.
- Porteur (transport valeurs ou service courrier).
- Employé chargé de la réception et de l'expédition du courrier.
- Employé de plaine d'aviation chargé du ravitaillement, sous contrôle d'un employé de l'échelon supérieur.
- Employé aidant l'expéditeur de quai de l'échelon supérieur.
- Pointeur de mouvements chargé des rapports avec les chemins de fer pour l'entrée et la sortie des marchandises (doit assurer le contrôle de stationnement du matériel roulant dans l'usine et constater les litiges, manquants et avaries).
- Employé occupé sur machines spéciales, exigeant un apprentissage et un bon entraînement.
- Magasinier (emballages vides, remplis).
- Aide-laborant.
- Chauffeur de voiture.
- Sont également classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-devant définies à titre d'exemples.

§3. Troisième catégorie.

a. Employés dont la fonction est caractérisée par :

- 1) une formation pratique équivalente à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études d'enseignement moyen inférieur, complétées ou bien par les études professionnelles spécialisées, ou bien par l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages, ou encore par l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
- 2) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement, de la part de celui qui exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

b. Par exemple :

- Employé chargé d'une besogne intérieure reprise dans la deuxième catégorie et s'occupant également de la publicité extérieure.
- Employé chargé de rédiger des lettres nécessitant une bonne pratique de la correspondance commerciale, et d'avoir des contacts téléphoniques avec la clientèle et les services extérieurs, de calculer des prix en vue des offres qu'il établit ou qu'il reçoit, d'étudier certains litiges simples en vue de faire des propositions de réponse.
- Traducteur commercial.
- Employé chargé du calcul et de la ventilation des salaires et effectuant éventuellement la paie (assurances sociales, allocations familiales, congés payés, retenues fiscales, etc.).
- Employé qui tient les comptes des clients, fournisseurs, banques, nécessitant de bonnes notions de comptabilité commerciale ou industrielle.
- Opérateur télex ou appareils similaires (télécopieur).

- Codificateur comptable.
- Employé occupé à la tenue des écritures et contrôle stocks et transferts.
- Caissier, aide-comptable, chargé notamment de l'établissement des factures nécessitant un travail de discernement et/ou de la tenue des comptes courants.
- Expéditeur par fer ou par route, établit toutes les lettres de voiture intérieures et internationales, s'assure que ces documents sont établis selon les prescriptions, avec indication éventuelle du parcours, au tarif le plus réduit, et sont accompagnés des documents de douane et d'exportation indispensables.
- Dactylo (machine à dicter).
- Sténodactylo (100 mots par minute en sténo, 40 mots par minute à la machine).
- Téléphoniste.
- Infirmier (A2).
- Expéditeur de quai qui, en plus de l'employé de l'échelon précédent, vérifie à quai, s'assure du conditionnement des colis, constate éventuellement manquants et coulages, s'assure que le transbordement et le transport en transit s'effectuent normalement.
- Employé du service d'achat.
- Employé de dépôt : chargé entre autres de l'organisation du service de camionnage.
- Jaugeur tanks, après un stage de deux ans dans la profession, compte tenu de la nature du travail, consistant notamment à :
 - a) jauger les tanks à bord des navires et/ou allèges, ainsi que les tanks terrestres ;
 - b) effectuer tous les calculs s'y rapportant en vue de l'établissement des différents documents, notamment pour la douane et la comptabilité de l'entreprise.
- Laborant : employé technique (A2) doit être au courant et à même de faire la plupart des analyses concernant l'industrie pétrolière. Il doit établir des rapports des résultats d'analyses, calculs d'analyses. Son travail reste néanmoins sous contrôle d'un analyste-laborant ou chimiste.
- Magasinier en chef.
- Employé chargé de l'inspection des pompes, tant en distribution qu'en raffinage.
- Sont également classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent par analogie, aux fonctions ci-dessus décrites.

§4. Quatrième catégorie A.

- a. Employés dont la fonction est caractérisée par :
 - 1) une formation au moins égale à celle que donnent en sus des études moyennes complètes, des études supérieures spécialisées de type court;
 - 2) un temps limité d'assimilation;
 - 3) un travail autonome, plus diversifié, exigeant de la part de celui qui l'exécute, une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative et le sens de ses responsabilités;
 - 4) la possibilité :
 - 1° d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité;
 - 2° de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, avec l'aide éventuelle des employés des échelons précédents.
- b. Par exemple :
 - Comptable commercial, employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer : balances, prévisions de trésorerie, etc.
 - Rédacteur principal d'un service technique, administratif ou commercial.
 - Assistant commercial ou de vente.
 - Traducteur technique.
 - Traducteur commercial (autre travail que le courrier).
 - Aide programmeur ordinateur.
 - Programmeur ordinateur débutant.
 - Premier opérateur-ordinateur.

- Premier codificateur comptable.
- Sténo-dactylographe-secrétaire, capable d'écrire 100 mots par minute en sténo et 40 mots par minute à la machine, pouvant rédiger les lettres sur simples indications de son chef ou de la direction pouvant se charger de la préparation de certains travaux.
- Employé chargé des questions de transport, de fiscalité, d'assurance, de contentieux et d'administration immobilière.
- Employé principal du service camionnage" (dispacheur), dirigeant effectivement ce service, éventuellement assisté par un ou plusieurs employés de l'échelon précédent.
- Employé au contrôle des frais d'exploitation et du mouvement des allèges.
- Déclarant en douane responsable pour déclarations, timbres, licences, etc., tenue de livres, bateaux de mer, allèges, exportation.
- Analyste-laborant : possédant un diplôme officiel d'une école technique du degré supérieur, ou bien ayant une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie pétrolière. Doit pouvoir effectuer indépendamment toutes les analyses concernant l'industrie pétrolière, par exemple, indice diesel, viscosité, degré d'acidité, cendres, résidus carbone, teneur en gomme, fractionnement, pouvoir calorifique, teneur en soufre, et un contrôle courant de la fabrication en cours.
- Dessinateur d'exécution.
- Sont également classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-dessus décrites.

§5. Quatrième catégorie B.

- a. Employés répondant aux critères de la catégorie 4A et exerçant une des fonctions reprises ci-dessous.
 - Employé principal du service administratif, commercial ou comptable.
 - Employé ayant des connaissances théoriques et professionnelles étendues et assumant la responsabilité de la bonne exécution des besognes incombant à son service : a autorité directe sur un ou plusieurs employés des échelons inférieurs.
 - Agent qualifié en douane.
 - Agent responsable de l'entretien, des réparations de wagons-citernes, allèges (éventuellement location, litiges avec la Société nationale des chemins de fer belge, calcul des frais de réparation, main-d'oeuvre et matières).
 - Premier traducteur technique.
 - Délégué commercial visitant la clientèle et représentant de commerce. Après deux ans de stage dans la fonction. Au cas où leur rémunération consiste entièrement ou partiellement en commissions, ils bénéficient d'une garantie minimum de revenus annuels égaux à ceux de la catégorie 4B, à condition d'exercer leur fonction full-time pour le même employeur.
 - Infirmier possédant un diplôme A1.
 - Assistant social (A1).
 - Chimiste : doit être porteur d'un diplôme officiel d'une école professionnelle ou industrielle du degré supérieur, ou doit avoir une longue pratique et expérience (4 années) dans l'industrie, doit connaître le fonctionnement général d'une usine et effectuer toutes les analyses qui la concernent. Il a la responsabilité des résultats d'analyses qui quittent son laboratoire. Il supervise un ou plusieurs agents. Il établit les résultats d'analyses et les signe. Il effectue aussi des recherches et essais plus compliqués, comme la détermination d'un nombre octane, cétane, fractionnement sous vide, etc.
 - Dessinateur projeteur.
 - Sont également classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-dessus définies à titre d'exemples.

§6. Catégorie 4B+.

- a. Employés ayant un niveau de formation de l'enseignement supérieur (entre autres ingénieur industriel) qui assume certaines responsabilités concernant d'autres employés d'exécution. (Notion de personnel de maîtrise). Il s'agit d'employés qui sont capables de transmettre leurs connaissances techniques à d'autres travailleurs moins expérimentés du même service. Ils exercent ainsi un certain rôle de "coaching", peuvent établir des procédures, ont un grand degré d'indépendance, sont capables de remplacer leurs chefs et le font.
- b. Cela concerne les fonctions suivantes, après minimum 2 ans d'ancienneté dans celles-ci :
 - Console-operators (employés d'écrans) dans le raffinage.
 - Superviseurs entretien (première ligne) dans le raffinage.
 - Superviseurs opérationnels dans le raffinage.
 - Inspecteurs des services techniques (réseaux de ventes).
 - Sergents service incendie.
 - Agents de sécurité.
 - Labotechnologistes maîtrisant des spécialités hautement qualifiées (telles que par exemple la chromatologie des gaz) et qui sont capables d'effectuer des analyses non routinières, et qui agissent de façon autonome.
 - Programmeur-ordinateur expérimenté.
 - Analyste-programmeur.
 - Computer operations assistant ou chef d'équipe du service informatique.
 - Assistant du service personnel.
 - Board secretaries (secrétaire du chef d'entreprise).
 - Peuvent, le cas échéant, en particulier eu égard à la classification interne de l'entreprise, être classés par l'employeur dans cette sous-catégorie, certains employés dont les fonctions s'apparentent de près aux exemples susdits, et qui répondent aux conditions générales de la catégorie 4B+.
- c. Le barème de la sous-catégorie 4B+ correspondra toujours à celui de la catégorie 4B, augmenté de 5 %, quelle que soit la forme que prendront les augmentations de programmation ultérieures.

§7. Les barèmes d'entreprise existants plus favorables ne seront pas affectés par les dispositions conventionnelles ci-dessus.

Article 5. Communication de la catégorie

Au début de chaque année, l'employeur est tenu de communiquer par écrit à l'employé la catégorie qui correspond aux conditions salariales convenues entre les parties. Cette obligation est également d'application lors de tout changement de catégorie.

Article 5bis.

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

CHAPITRE III.

SALAIRES, CONDITIONS SPÉCIALES ET INDEMNITÉS

Section 1. Salaires

Article 6.

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

Article 7.

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

Section 2. Conditions spéciales

Protection de la rémunération : mentions sur le décompte

Article 8.

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

- 1° nom et adresse de l'employeur
- 2° nom et prénom de l'employé ou numéro matricule de ce dernier chez l'employeur
- 3° période à laquelle se rapporte le décompte
- 4° rémunération mensuelle brute
- 5° autres éléments de la rémunération, à savoir : heures supplémentaires et primes
- 6° retenues pour la sécurité sociale
- 7° retenues contractuelles
- 8° sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale
- 9° montant imposable
- 10° montant du précompte professionnel (législation fiscale)
- 11° sommes non imposables
- 12° montant à déduire (cession et saisie de la rémunération, amendes), si nécessaire à détailler en annexe
- 13° montant net à payer en espèces.

Plan premier emploi

Article 9.

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

Article 10.

Dans les entreprises où les travailleurs « plan premier emploi » ne sont pas payés à 100%, il leur sera dorénavant payé 100% à partir du moment où ils effectuent des tâches effectives.

Licenciements

Article 11.

Les Conseils d'entreprise ou, à leur défaut, les délégations syndicales bénéficient d'une information périodique sur la politique du personnel, notamment en ce qui concerne les cas de licenciements survenus au cours d'une période déterminée.

Licenciements et Reembauchage

Article 12.

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

Article 13.

Il est recommandé d'observer, dans les licenciements qui seraient le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

De même, en cas de réembauchage, la priorité sera accordée aux licenciements dans un ordre semblable, mais inverse à celui qui est prévu au licenciement.

Article 14.

En cas de licenciement collectif, l'employeur avertira préalablement les organisations syndicales afin de pouvoir organiser une concertation pendant une période de trois mois sur l'ensemble des mesures à prendre.

Article 15.

Complément d'indemnité

Ancienneté ans	Préavis légal mois	Indemnité complémentaire mois	Total en mois
3	3	1	4
4	3	2	5
5	6	2	8
6	6	2.4	8.4
7	6	2.8	8.8
8	6	3.2	9.2
9	6	3.6	9.6
10	9	4	13
11	9	4.6	13.6
12	9	5.2	14.2
13	9	5.8	14.8
14	9	6.4	15.4
15	12	9	21
16	12	9.6	21.6
17	12	10.2	22.2
18	12	10.8	22.8
19	12	11.4	23.4
20	15	11.4	26.4

Ancienneté ans	Préavis légal mois	Indemnité complémentaire mois	Total en mois
21	15	11.4	26.4
22	15	11.4	26.4
23	15	11.8	26.8
24	15	12.4	27.4
25	18	13	31
26	18	13.6	31.6
27	18	14.2	32.2
28	18	14.8	32.8
29	18	15.4	33.4
30	21	16	37
31	21	16.6	37.6
32	21	17.2	38.2
33	21	17.8	38.6
34	21	18.4	39.4
35	24	19	43
36	24	19.6	43.6
37	24	20.2	44.2
38	24	20.8	44.8
39	24	21.4	45.4
40	27	22	49

Cette indemnité complémentaire en cas de préavis consistera toujours en l'octroi d'une somme.
(Indépendamment du fait si pendant la durée du préavis légal, le contrat est encore exécuté ou qu'au contraire, il y est mis fin avant son expiration, ou que l'employeur ne demande pas à l'employé de prêter pendant la durée du préavis légal).

- Cas d'exclusion :
 - Faute grave.
 - Mise à la retraite à l'âge de la pension légale ou prématurément.
- Imputabilité :
En cas de recours au juge, l'indemnité complémentaire en cas de préavis sera imputée sur le montant alloué par voie judiciaire.
- Clause de réserve :
En cas d'augmentation des préavis légaux à l'avenir, les indemnités complémentaires en cas de préavis seront diminuées à due concurrence afin de maintenir globalement la même durée que la somme des préavis légaux actuellement en vigueur + les indemnités complémentaires, à savoir, respectivement pour :

Anciennité	Mois
3	4
4	5
5	8
10	13
15	21
20	26.4
25	31
30	37
35	43
40	49

Section 3. Indemnités

Article 16. Prime pour travail en équipes.

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

- 1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures :
9,50 % du salaire
- 2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures :
35,5 % du salaire.

§2. Le travail en équipes effectué le samedi donne lieu, outre les primes d'équipes fixées au §1, aux indemnités complémentaires suivantes :

- 1° équipe de jour de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures :
22 % du salaire.
- 2° équipe de nuit de 22 heures à 6 heures :
50 % du salaire.

§3. Le travail en équipes effectué les dimanches et/ou jours fériés, donne lieu outre aux primes d'équipes fixées au paragraphe 1, au sursalaire complémentaire suivant égal à :
100 % du salaire

Article 17. Prime de shift occasionnel.

§1. Tous les travaux en équipes successives non programmés d'avance, donnent lieu, pendant une durée maximum de sept jours ouvrables consécutifs, en tant que travaux en shift occasionnel, aux primes de shift occasionnel suivantes :

1. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
équipe de jour: 19 % du salaire ;
2. travail en équipes effectué les cinq premiers jours de la semaine
équipe de nuit: 71 % du salaire.
3. travail en équipes effectué le samedi
équipe de jour: 41 % du salaire (=19%+22%) ;
équipe de nuit: 121 % du salaire. (=71%+50%)
4. travail en équipes les dimanches et/ou jours fériés
équipes de jour : 119 % du salaire (=19%+100%);
équipes de nuit : 171 % du salaire (=71%+100%)

Par équipe de jour est entendu dans ce cadre, le travail en équipe effectué de 6 heures à 14 heures et de 14 heures à 22 heures.

Par équipe de nuit est entendu dans ce cadre, le travail en équipe effectué de 22 heures à 6 heures.

§2. A partir du huitième jour ouvrable, les primes ordinaires pour travail en équipes sont dues, à savoir :

- a) 9,50 % tel que précisé à l'article 16, du salaire pour les équipes de jour;
- b) 35,5 % du salaire pour les équipes de nuit.

Article 18. Paiement du travail supplémentaire.

§ 1. Le travail supplémentaire effectué les cinq premiers jours de la semaine est payé avec un supplément de 100 % à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.

§2. Le travail supplémentaire effectué le samedi est payé avec un supplément de 50 % pour les deux premières heures travaillées et de 100 % pour les heures suivantes travaillées.

Section 4. Récapitulation indemnités d'équipe

Article 19 . §1. Equipes successives régulières

(Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 %, y compris la prime de raffinage)

Equipes (heures)	Semaine (lundi au vendredi) (en %)	Samedi (en %)	Dimanche (en %)
a) matin (6 - 14)	9,50	$9,50 + 22 = 31,50$	$9,50 + 100 = 109,50$
b) après-midi (14 - 22)	9,50	$9,50 + 22 = 31,50$	$9,50 + 100 = 109,50$
Equipes de nuit (22 - 6)	35,5	$35,5 + 50 = 85,5$	$35,5 + 100 = 135,5$

§2. Equipes occasionnelles

(Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 %, y compris la prime de raffinage)

Equipes (heures)	Semaine (lundi au vendredi) (en %)	Samedi (en %)	Dimanche (en %)
a) matin (6 - 14)	19	$19 + 22 = 41$	$19 + 100 = 119$
b) après-midi (14 - 22)	19	$19 + 22 = 41$	$19 + 100 = 119$
Equipes de nuit (22 - 6)	71	$71 + 50 = 121$	$71 + 100 = 171$

Section 5. Passage définitif du travail en équipes en travail de jour

Article 20. § 1er.

Aux employés 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 employés ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes :
 - soit en trois équipes successives à feu continu;
 - soit en deux équipes de façon non discontinue, 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 au régime de jour et comprend les primes d'équipes dont l'employé aurait normalement bénéficié au cours des douze mois précédents.

Les éventuels régimes plus favorables qui existent au niveau de l'entreprise sont maintenus.

§ 2. 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 1 de la CCT nr. 46, a le droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, aucune indemnité particulière n'est octroyée.

§ 3. 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 1 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 trois mois précédents.

§ 4. L'employé 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 l'employé a bénéficié au cours des six mois précédents.

§ 5. Recommandation aux entreprises d'apporter une attention spécifique et de prendre des mesures pour ces travailleurs qui pour des raisons de santé sont dans l'impossibilité de prester la nuit dans le système d'équipe.

Section 6. Primes de raffinage

Article 21.

§1. Uniquement pour les employés techniques et les employés dans les services d'entretien, il a été instauré, une prime horaire indexée (nommée prime de raffinage I) .

Par employés techniques on entend ceux travaillant dans le process, les services d'entretien, le laboratoire, le magasin et l'inspection.

Cette circonscription globale peut être définie avec plus de précision au niveau de l'entreprise.

Ce règlement ne vaudra pas pour :

- les fonctions administratives dans les services techniques, ni pour les employés dans les services administratifs;

- ceux rémunérés au-delà du barème, à savoir, les employés dont les appointements desquels un tel élément est déjà intégré;
- ceux à qui une prime spéciale équivalente est déjà payée à cet effet.

§2. Au 1 janvier 2009, la prime de raffinage I est de 0,8371 euro l'heure (indice pivot 110,42).

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- du treizième /quatorzième mois
- des primes d'équipes;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Des primes qui découlent d'un accord d'entreprise dans lequel la prime de raffinage est incluse dans un calcul conforme l'accord sectoriel pour ouvriers, seront également incluses pour les employés.

Article 21bis.

§1. Il est octroyé une prime indexée (nommée prime de raffinage II) à tous les employés des UTE Raffinerie de pétrole brut et qui n'ont pas droit à la prime prévue à l'article 21.

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- du treizième /quatorzième mois
- des primes d'équipes;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Des primes qui découlent d'un accord d'entreprise dans lequel la prime de raffinage est incluse dans un calcul conforme l'accord sectoriel pour ouvriers, seront également incluses pour les employés.

§2. Au 1 janvier 2009, la prime de raffinage II est de 0,2300 euro l'heure (indice pivot 110,42).

CHAPITRE IV.

LIAISON À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 22.

Les minima barémiques et les appointements réels, rattachés à l'indice-pivot, fluctuent à raison de 2 % pour des variations de 2 % calculées sur base de l'indice moyen quadrimestriel de l'indice des prix à la consommation.

L'indice-pivot majoré ou diminué de 2 % devient le pivot d'une nouvelle tranche. Les minima barémiques et les appointements réels sont immunisés, tant à la hausse qu'à la baisse, autour de l'indice-pivot, en ce sens qu'ils restent inchangés aussi longtemps que l'indice moyen quadrimestriel ne marque pas, par rapport à l'indice-pivot, un écart de 2 % à la hausse ou à la baisse.

Au 1er janvier 2009 les tranches d'indice s'établissent comme suit :

108,26	-	110,42	-	112,64
110,42	-	112,64	-	114,89
112,64	-	114,89	-	117,19
114,89	-	117,19	-	119,53
117,19	-	119,53	-	121,92
119,53	-	121,92	-	124,36
121,92	-	124,36	-	126,85
124,36	-	126,85	-	129,88

CHAPITRE V. DURÉE DU TRAVAIL

Article 23. § 1er.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

A partir du 1er janvier 1985, il sera alloué six jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit de deux jours supplémentaires s'ajoutant aux quatre jours accordés en 1983 (prorata temporis des prestations effectives : c'est à dire un jour par deux mois; ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 37 heures à partir du 1er janvier 1985.

A partir du 1er janvier 1999, il sera alloué sept jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux six jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives ; ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 50 minutes à partir du 1er janvier 1999.

A partir du 1er janvier 2000, il sera alloué huit jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux sept jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives : ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 40 minutes à partir du 1er janvier 2000.

A partir du 1er janvier 2001, il sera alloué neuf jours en guise de réduction de la durée du travail. Il s'agit d'un jour supplémentaire s'ajoutant aux huit jours susmentionnés (prorata temporis des prestations effectives : ceci concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 30 minutes à partir du 1er janvier 2001.

En 2002, il est alloué onze jours en guise de réduction de la durée du travail.
Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 10 minutes.
A partir du 1 er janvier 2003 ces jours sont acquis pour le futur.

A partir du 1er janvier 2004, il est alloué douze jours en guise de réduction de la durée du travail.
Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures.

Récapitulatif

A partir de	Jours pétrole	Moyenne horaire hebdomadaire en heures
1983	4	37 et 20 min
01/01/1985	6	37
01/01/1999	7	36 et 50 min
01/01/2000	8	36 et 40 min
01/01/2001	9	36 et 30 min
01/01/2002	11	36 et 10 min
01/01/2004	12	36

Les modalités d'octroi et de paiement (selon le régime "Accord - jours pétroliers") de ces douze jours supplémentaires seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs.

Spécifiquement pour les modalités d'octroi et de paiement de trois jours d'absence supplémentaires: ils seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs; c.à.d. absence collective à fixer au niveau de l'entreprise, 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 ces jours la dispense de prestation pour les travailleurs concernés).

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift continu selon le modèle raffinerie, le calcul de l'indemnité des jours Accords-pétroliers et des jours d'ancienneté se fera de la manière suivante : le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 19,74 % (23,39 % à partir du 1er janvier 2010) pour le travail en 3 équipes, et de 9,5 % pour le travail en 2 équipes.

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

Article 24. §1.

Dans le cadre de l'annualisation de la durée de travail, les parties conviennent d'étaler la récupération des heures supplémentaires prestées sur une période supérieure à 3 mois.

La période durant laquelle la durée de travail établie selon l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou de la durée inférieure établie par une CCT doit être respectée en moyenne, est, en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1976, de 6 mois.

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

Article 25. Organisation du travail au niveau des entreprises

La Commission Paritaire n°211 pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, réunie le 8 décembre 1987 à Bruxelles, au siège du Ministère de l'Emploi et du Travail, sous la présidence de Monsieur J. VAN DOREN, avec comme point unique à l'agenda :

"Application de la C.C.T. n°42 du Conseil National du Travail du 2 juin 1987 (A.R. du 18 juin 1987), et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes du travail dans les entreprises : report au niveau de l'entreprise", a, après explication des points de vue des deux parties, acté les conclusions suivantes :

- 1) La procédure prévue par l'article 7 de la C.C.T. n°42 a été respectée par la saisine du Président de la Commission Paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.

- 2) Conformément au point 6 du protocole du 21 janvier 1987 par lequel fut conclue la nouvelle convention collective de travail sectorielle pour les années 1987 et 1988, et s'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi du 17 mars 1987 et de la C.C.T. n°42 pourront être discutées au niveau des entreprises, suivant la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la C.C.T. susdites.
- 3) Les entreprises qui ont l'intention de recourir à l'application de la C.C.T. 42 en informeront le président de la commission paritaire. 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.

Article 25bis. Service de rappel ou de réserve

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

Article 26 Sursalaires

Les sursalaires pour heures supplémentaires sont dus en cas de dépassement de la moyenne des 38 heures. Seules les heures supplémentaires prestées au-delà des limites journalières et hebdomadaires du travail fixées au niveau de l'entreprise et figurant dans les règlements de travail, donneront lieu au paiement avec sursalaire.

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

Dans le cadre de l'information des heures prestées, et à la lumière des préoccupations relative à la charge de travail, ce point sera discuté en conseil d'entreprise sur 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.

CHAPITRE VI.

RÉGIME DES VACANCES ET DES CONGÉS

Art. 27. § 1. La durée des vacances s'établit comme suit:

Ancienneté	Jours obligatoires	Jours obligatoires sectoriels	Jours facultatifs sectoriels
Moins de 1 an	20	/	/
de 1 an à moins de 5 ans	20	/	/
de 5 ans à moins de 10 ans	20	2	/
de 10 ans à moins de 15 ans s	20	3	1
de 15 ans et plus	20	4	1

Le jour facultatif donne droit à une allocation de 7,6 heures de salaire normal par jour de congé, payable le 30 juin de l'année de vacances en cours.

Outre cette indemnité, l'employé peut, en accord avec l'employeur concernant la date et le fractionnement éventuel en demi-jours, jouir d'une absence motivée dont la durée totale ne peut dépasser le jour prévu par l'accord pour le secteur pétrolier. Ces absences motivées sont couvertes par l'indemnité ci-dessus, cela signifie que le salaire de l'employé, du mois pendant lequel il jouit de ce jour d'absence, est diminué du montant qui lui est ou a été payé le 30 juin de l'année de vacances en cours.

Le salaire horaire se calcule comme pour les heures supplémentaires, à savoir : l'appointements mensuel divisé par 164,54 (38 heures x 4,33).

Pour les employés occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 19,74 % (23,39 % à partir du 1er janvier 2010) pour le travail en trois équipes et à 9,50 % pour le travail en deux équipes.

§ 2. Pour la détermination de l'ancienneté acquise en vue de l'octroi des jours de vacances, on se réfère à l'ancienneté acquise à la date du 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

§ 3. La ou le besoin se fait sentir, au niveau de l'entreprise, un règlement conventionnel peut être établi concernant l'épargne des jours de vacances d'ancienneté jusqu'à la fin de la carrière.

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift, le salaire normal de ces jours est établi comme tel: le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 19,74 % (23,39 % à partir du 1er janvier 2010) pour le travail en trois équipes, et de 9,50 % pour le travail en deux équipes.

§ 4. En outre, deux demi-jours de congé sont accordés l'après-midi du Vendredi-Saint et l'après-midi de la veille de Noël.

Les employés affectés à des travaux en deux ou trois équipes à ces dates, conservent un droit à un congé compensatoire dont les modalités sont à régler au niveau de l'entreprise.

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.

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

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

Article 28.

Conformément à la réglementation concernant le double pécule de vacances, le coefficient pour le double pécule de vacances des employés du secteur pétrolier, eu égard à la pratique conventionnelle de tenir compte à cet effet du paiement en 13 ou en 14 fois, sera :

99,67 % de l'appointements mensuel payable 13 fois et à

107,33 % de l'appointements mensuel payable 14 fois.

CHAPITRE VII. JOURS FÉRIÉS LÉGAUX -JOURS DE REPOS COMPENSATOIRE

Article 29.

La garantie de dix jours fériés légaux annuels est octroyée aux employés du secteur pétrolier.

Cette garantie implique :

- a) l'instauration d'un système garantissant un jour de repos compensatoire aux employés travaillant en équipes durant les jours fériés;
- b) un repos compensatoire pour les employés travaillant en équipes lorsqu'un jour férié légal coïncide avec leur repos normal;
- c) un repos compensatoire, lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un samedi.

CHAPITRE VIII. PETIT CHÔMAGE

Article 30.

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérées ci-après, les employés visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, pour une durée fixée comme suit :

MOTIF DE L'ABSENCE :	DURÉE DE L'ABSENCE :
1. Mariage de l'employé :	Trois jours ouvrables.
2. Mariage de descendants, y compris l'enfant du conjoint, et ascendants directs, beaux-parents, second époux d'un des parents, frères et sœurs, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères, belles-sœurs de l'employé :	Le jour de la cérémonie.
3. Décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, des parents, beaux-parents, second époux d'un des parents de l'employé :	Trois jours ouvrables.
4. Décès d'un frère, d'une sœur, demi-frère, demi-sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents de l'employé ou du conjoint de l'employé, des petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru de l'employé : a) Au cas où la personne décédée habite chez l'employé : b) Au cas où la personne décédée n'habite pas chez l'employé :	Deux jours à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Le jour des funérailles.
5. Accouchement de l'épouse :	Trois jours ouvrables.

5bis. Naissance d'un enfant :	Dix jours, à choisir dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.
5ter. Adoption d'un enfant :	Trois jours ouvrables (arrêté royal du 7 février 1991).
6. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant, d'un enfant du conjoint, d'un frère, d'une sœur, beau-frère ou belle-sœur de l'employé :	Un jour ouvrable.
7. Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint :	Un jour ouvrable.
8. Participation d'un enfant de l'employé ou d'un enfant du conjoint de l'employé à la fête de la "jeunesse laïque" :	Un jour ouvrable.
9. Séjour de l'employé milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection :	Trois jours ouvrables.
10. Convocation pour des obligations militaires :	Le temps nécessaire.
11. Convocations pour des obligations civiques et missions civiles :	Le temps nécessaire.

L'égalité des droits entre mariés et autres cohabitants est reconnue, à condition que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.

Par "jour ouvrable" on entend le jour où l'employé aurait travaillé normalement.

CHAPITRE IX.

INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES EMPLOYÉS

Article 31.

Pour tout autre transport que celui organisé par l'entreprise, une indemnité forfaitaire est instaurée. Ceux-ci visent les déplacements par moyens de transport publics comme les vicinaux, les autobus, les tramways et le train, de même que tout autre transport privé, quel que soit le moyen de déplacement utilisé (auto, moto, bicyclette, etc.).

Article 32.

L'indemnité forfaitaire est octroyée, sans plafond de rémunération, à raison de 100 % de la "carte-train" de la Société nationale des chemins de fer belges (précédemment "abonnement social").

Les tarifs sont appliqués pour les distances de 5 km.

Le tarif appliqué dans chaque zone concentrique de 5 km est celui correspondant à la limite supérieure.

Exemples :

de 1 à 5 km,
de plus de 5 à 10 km,
de plus de 10 à 15 km,
de plus de 15 à 20 km,
de plus de 20 à 25 km,
de plus de 25 à 30 km,
de plus de 30 à 35 km,
de plus de 35 à 40 km,
de plus de 40 à 45 km,
de plus de 45 à 50 km,
de plus de 50 à 55 km,
de plus de 55 à 60 km,
de plus de 60 à 65 km,
de plus de 65 à 70 km,
de plus de 70 à 75 km,
de plus de 75 à 80 km,
de plus de 80 à 85 km,
de plus de 85 à 90 km,
de plus de 90 à 95 km,
de plus de 95 à 100 km,
de plus de 100 à 105 km,
de plus de 105 à 110 km,
de plus de 110 à 115 km,
de plus de 115 à 120 km,
de plus de 120 à 125 km,
de plus de 125 à 130 km,
de plus de 130 à 135 km,
de plus de 135 à 140 km,
de plus de 140 à 145 km,
de plus de 145 à 350 km,

tarif de 5 km;
tarif de 10 km;
tarif de 15 km;
tarif de 20 km;
tarif de 25 km;
tarif de 30 km;
tarif de 35 km;
tarif de 40 km;
tarif de 45 km;
tarif de 50 km;
tarif de 55 km;
tarif de 60 km;
tarif de 65 km;
tarif de 70 km;
tarif de 75 km;
tarif de 80 km;
tarif de 85 km;
tarif de 90 km;
tarif de 95 km;
tarif de 100 km;
tarif de 105 km;
tarif de 110 km;
tarif de 115 km;
tarif de 120 km;
tarif de 125 km;
tarif de 130 km;
tarif de 135 km;
tarif de 140 km;
tarif de 145 km;
tarif de 350 km.

Article 33.

Le calcul du tarif à appliquer s'effectue sur la base de cercles concentriques de 5 en 5 km, cercles qui ont comme centre :

- a) "le lieu de travail", s'il n'y a pas de transport de l'entreprise ou que l'employé ne l'utilise pas;
- b) "le lieu de ramassage", s'il y a un transport de l'entreprise et que l'employé l'utilise.

Article 34.

En cas de transport combiné en chemin de fer avec d'autres moyens de transport publics ou privés pour le reste du parcours, on applique simplement le régime forfaitaire décrit ci-dessus.

Article 35.

En cas de transport par bicyclette, une indemnité de 0,1487 euro/kilomètre est octroyée, plafonnée à une distance maximale de 70 kilomètres (aller-retour) pour autant que le point de départ et d'arrivée de ce déplacement est le lieu de travail.

La combinaison transport à vélo avec transport professionnel est appliquée avec un maximum de 15 kilomètres (trajet simple) pour le transport à vélo.

Pour le reste, le système de zones concentriques comme convenu précédemment sera d'application sans modification.

Article 36.

Sont exclus, les cas où l'employé :

- est domicilié à moins d'un kilomètre du lieu de travail;
- utilise un véhicule de l'entreprise, que ce soit un camion, une camionnette ou une voiture.

Article 37.

Au cas où, en vertu des régimes particuliers d'entreprise, certains employés bénéficieraient déjà de l'octroi de montants forfaitaires pour frais de déplacements, qu'ils soient horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, ceux-ci doivent être comparés aux régimes forfaitaires décrits ci-dessus.

Le régime considéré le plus favorable a priorité.

En aucun cas, le régime particulier d'entreprise ne peut être cumulé avec le régime de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE X. PRIME SYNDICALE

Article 38.

Une réserve financière est créée dans le but d'accorder une participation annuelle aux employés syndiqués, pour un montant total et annuel de 234.000 EUR.

Cette réserve est constituée par une cotisation annuelle, payée par les employeurs définis à l'article 1er.

La Fédération Pétrolière Belge perçoit cette cotisation des employeurs ; le montant, comme désigné à l'alinéa premier, est versé sur un compte bancaire désigné en commission paritaire par les organisations syndicales. La répartition individuelle du montant global est à charge des organisations syndicales.

CHAPITRE XI.

CRÉDIT TEMPS (INTERRUPTION DE CARRIÈRE)

Article 39. § 1er.

L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 conclue au sein du Conseil national du travail, n'est pas subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avis écrit est opéré conformément à l'article 12 de cette même convention collective de travail n° 77.

§ 2. En application de l'article 3, § 2, de la convention collective de travail n° 77, le temps maximal prévu pour un an dans cet article, est porté à cinq ans.

Modalités à partir de la 2^{ème} jusque la 5^{ème} année :

- possibilité de prendre le crédit-temps uniquement par semestre
- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 3. La limite définie à l'article 15 §1 de la CCT nr. 77 du CNT est relevée à 7 %, dont le dernier 1% est réservé exclusivement au crédit temps pour les travailleurs de 50 ans et plus (avec octroi à au moins un travailleur de 50 ans et plus qui a fait la demande). Pour les autres aspects les modalités de l'entreprise sont d'application.

§ 4. Les parties signataires déclarent que les travailleurs ressortissant au champs de compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, peuvent faire appel, sous réserve de conformité aux conditions, aux primes d'encouragement régionales dans le cadre :

- du crédit-soins ;
- des emplois d'atterrissage ;
- entreprise en difficulté ou en restructuration

§ 5. Les règles pour l'organisation du droit de diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent se fera au niveau de l'entreprise pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.

§ 6. Maintien des règlements organisationnels existants au niveau des entreprises en matière d'interruption de carrière et d'autres régimes (pour autant qu'il n'y ait pas conflit avec la convention collective de travail n° 77 du Conseil national du travail et les modalités de la présente convention collective de travail).

Les engagements existants pour les remplaçants actuels en cas d'interruption de carrière et de temps partiel sont respectés.

§ 7. Concernant les anciennes règles sur l'interruption de carrière et crédit-temps

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière. Les règlements existants en matière d'assurance groupe et de plan de pension restent en vigueur.

D'autres avantages extra-légaux restent maintenus, conformément aux règles légales et au niveau de l'entreprise.

§ 8. En cas d'interruption de carrière partielle/crédit temps partiel, les conditions salariales et règles internes au niveau de l'entreprise, seront appliqués pro rata. La constitution d'ancienneté est limitée à 3 ans d'équivalence sur toute la carrière.

En cas de passage d'un régime de crédit temps à la prépension à temps plein, une seule exception est faite à l'application généralement valable au pro rata en cas de travail à temps partiel, à savoir :

Le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur sera fait sur une base fictive à temps plein, ainsi que l'ONEM l'applique aussi lors de son calcul des indemnités de chômage et ainsi qu'antérieurement recommandé par le CNT.

CHAPITRE XII. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 40.

Eu égard aux exigences objectives d'organisation du service, la possibilité existe pour le travailleur de demander, sur une base volontaire, un travail partiel à concurrence de 50 % à 80 % des prestations de travail normales. Moyennant adaptation proportionnelle de la rémunération, des composantes du salaire et des conditions de travail.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale seront tenus au courant et se pencheront sur d'éventuels problèmes d'organisation.

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

CHAPITRE XIII. FORMATION GROUPES A RISQUE

Article 41.

Il est instauré pour tout le secteur pétrolier un fonds en gestion et contrôle paritaire financé par un effort de recouverte sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (employés et employés).

Cette convention collective de travail est conclue en application du titre XIII, chapitre VIII, section 1er de la loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses.

La contribution susdite sera recouvrée par l'ONSS et est de 0,20 % sur la masse salariale globale (employés et employés) pour l'année 2009-2010 (recouvrement: 0,40 % par trimestre pour 2010).

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 (employés et employés).

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

Ce montant mensuel est de 1.804,04 euros minimal (indexés selon les modalités du chapitre IV).

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

Le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence décide d'éventuelles initiatives supplémentaires. Le Conseil d'administration est compétent pour

- reconnaître des instituts et des projets de formation pour lesquels le remboursement par le Fonds de Sécurité d'Existence seront possibles - tel que déjà le cas pour les formations via ACTA, VDAB, FOREM et Bruxelles-Formation
- accorder dans le cadre des formations, d'autres remboursements de frais aux employeurs (par rapport à ce qui existe déjà)

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

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.

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.

Le pouvoir est donné au Conseil d'Administration du Fonds de prendre d'autres mesures de sa propre initiative pour réaliser le même objectif

S'il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'un an, une indemnité de départ unique de 1.000 euro sera accordée.

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

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

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

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

CHAPITRE XIV.

PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

Article 42. Convention-cadre sectorielle concernant la prépension conventionnelle

a) général

Dans le secteur pétrolier, une prépension conventionnelle est octroyée aux employés dans le cadre de la convention collective de travail numéro 17 du Conseil National du Travail et de l'Arrêté Royal du 07.12.1992 concernant le droit des travailleurs âgés aux allocations de chômage.

Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires sur le plan des entreprises.

Entreront en ligne de compte pour la prépension conventionnelle les employés à partir de l'âge de 58 ans, à la condition qu'ils comptent une ancienneté de 35 ans de carrière (homme) / 30 ans (femme).

b) Régime particulier "équipes"

Pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit (CCT n°. 46), il y a possibilité de prépension conventionnelle à l'âge de 56 ans à partir du 01.01.2009. Cette mesure requiert l'accord des deux parties (employeur et travailleur individuel).

c) Renouvellement des conventions collectives d'entreprise existantes : A l'âge de 55 ans, il y a possibilité de prépension conventionnelle après 38 années de service, à condition que ces CCT soient en vigueur de façon ininterrompue depuis 1986.

d) prépension à mi-temps

Il y a à partir de 55 ans possibilité de prépension conventionnelle à mi-temps.

Le calcul du revenu de la prépension conventionnelle complémentaire à charge de l'employeur en cas de prépension à mi-temps, sera basé sur le pourcentage appliqué dans l'entreprise pour la détermination du revenu de la prépension conventionnelle à charge de l'employeur en cas de prépension à temps plein.

e) A partir du 1.1.2008, selon les possibilités légales, il est introduit la prépension conventionnelle à 56 ans après 40 ans de service

Article 42bis.

La prépension conventionnelle pourra être accordée, aussi bien lorsque l'initiative émane de l'employé que de l'employeur. Le cas échéant, l'intéressé sera toutefois licencié officiellement par son employeur, afin de respecter la réglementation en vigueur.

Chaque initiative relative à l'application de la prépension de quiconque elle émane, sera soumise au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, fera l'objet d'une consultation avec la délégation syndicale.

Article 42ter.

En application de l'article 4 de la C.C.T. n° 17 en matière de prépension, les entreprises ont la possibilité de transférer à un fonds de sécurité d'existence ou une autre instance les charges obligatoires relatives au paiement de l'indemnité complémentaire de prépension du dernier employeur.

Article 43.

L'employé sera assuré de 70 % de la différence entre le salaire net théorique de référence (plafonné) et l'inter-vention chômage garantie sur une base supplétive pour les entreprises qui n'ont pas d'accords d'entreprises.

Article 43bis.

Les entreprises qui n'ont pas d'accords d'entreprises ou de pratiques démontrables concernant la prépension

conventionnelle, sont invitées à évaluer, dans le cadre des négociations d'entreprises sur la prolongation de ces accords sur la prépension conventionnelle, le montant de la prépension conventionnelle à charge de l'employeur.

Article 43ter.

La méthode de calcul actuelle du complément patronal de la prépension conventionnelle reste inchangé aussi longtemps qu'il n'existe pas de certitude concernant les modifications de la loi et des arrêtés d'exécutions sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans. Dès que cette certitude concernant les modifications de la loi et des arrêtés d'exécutions sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans existe, le montant de la prépension conventionnelle du travailleur à charge de l'employeur restera inchangé à partir du calcul original jusqu'à la fin du statut de prépensionné.

CHAPITRE XV. PRIME D'INNOVATION

Article 44.

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 XVI. RESPONSABILITÉ CIVILE

Article 45.

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 XVII. ENTREPRISE D'ÉCONOMIE SOCIALE

Article 46.

Recommandation aux entreprises que dans le futur seul les vêtements de travail qui seront achetés seront ceux qui ont été fabriqués dans de bonnes conditions de travail, ceci est en respectant des conditions minimales de travail (salaires, heures de travail et conditions de travail comme prévues dans les normes fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail). Les entreprises en feront état au Comité Prévention et Protection au Travail..

Article 46bis.

Recommandation aux entreprises d'apporter une attention particulière et de prendre des mesures en faveur des groupes défavorisés afin de leur permettre d'intégrer le marché de l'emploi. Les entreprises en feront état au Conseil d'entreprise.

CHAPITRE XVIII. FORMATION

Article 47.

Les entreprises communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalité des initiatives internes et externes) ; cette information est fournie au CE (à défaut la DS) sur base du bilan social. L'entreprise s'engage par le biais d'un plan collectif de formation, discuté en conseil d'entreprise (à défaut avec la délégation syndicale), à pourvoir des efforts annuels supplémentaires afin que le niveau de formation augmente de 0.1% de la masse salariale globale par rapport au niveau de l'année précédente, jusqu'à ce que tous les secteurs en Belgique atteignent la norme de 1,9%.

CHAPITRE XIX. SOUTIEN AUX PROJETS INTERNATIONAUX DANS LE PÉTROLE.

Article 48.

Un quart (0,05 %) de la contribution FSE (0,20 % de la masse salariale) est réservée pour des projets de coopération.

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

CHAPITRE XX. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET GROSSESSE

Article 49.

Pour l'incapacité temporaire complète suite à un accident du travail ou en cas de grossesse, la base de calcul est portée à 90% du salaire normal brut du travailleur/travailleuse au moment de l'accident du travail ou du début de la grossesse.

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

Article 49bis.

En cas de diminution de catégorie suite à une incapacité de travail ou accident du travail de l'employé, le salaire indexé est maintenu et les augmentations qui proviennent des variations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire de base. Cependant en cas d'augmentation conventionnelle, seulement la moitié de cette augmentation sera appliquée sur cet ancien salaire de base. Des régimes plus favorables existant au niveau des entreprises

sont maintenus. Les droits acquis individuels suite à des conventions particulières qui sont acquis définitivement pour certains employés sont respectés.

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

CHAPITRE XXI.

CONSTITUTION ANCIENNETÉ DE SERVICE

Article 50. §1.

Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur, entamé depuis le 1er janvier 2007, est précédé par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur, l'ancienneté sera calculée tenant compte de l'ancienneté être obtenue par l'accord de durée déterminée.

§2. Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur est précédée immédiatement sans interruption par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur pour une fonction similaire, une période d'essai dans l'accord de durée indéterminée ne sera pas incluse, ceci dans la mesure où l'accord de durée déterminée a une durée égale à la période d'essai maximale comme légalement permise pour le statut du travailleur concerné.

CHAPITRE XXII.

DURÉE DE VALIDITÉ

Article 52.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2009 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010, à l'exception

- des articles 42 a), 42bis à 43ter inclus, qui produisent leur effet à partir du 1er juillet 2009 et se terminent le 30 juin 2011
- des articles 42 b à e) qui produisent leur effet à partir du 1er juillet 2009 et se terminent le 31 décembre 2010.

2.CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AUX BARÈMES BASÉS SUR L'EXPÉRIENCE

CHAPITRE I.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole. Par employé et travailleur est entendu l'employé du sexe masculin ou féminin.

CHAPITRE II.

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

SECTION I - BARÈME D'EXPÉRIENCE

Article 2. §1. Les rémunérations mensuelles minimum applicables aux membres du personnel visés à l'article 1er sont fixées au 1er janvier 2009 selon le barème d'expérience repris dans la présente convention (cfr. annexes 1 et 2).

Ce barème d'expérience détermine les rémunérations minimum dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.

§2. Les rémunérations mensuelles sont payables 13 ou 14 fois par an.

Les employés qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année dans une société, reçoivent une gratification en supplément du salaire payé proportionnelle au nombre de mois de service travaillés dans le courant de cette année et proportionnelle à la périodicité des paiements.

SECTION II - RÉMUNÉRATIONS DE DÉPART

Article 3. - §1er. Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème d'expérience pour 0 année d'expérience.

§2. La rémunération de départ pour le titulaire d'un diplôme pour une formation réussie de niveau « bachelor » est fixée au niveau 3 du barème d'expérience.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau « bachelor » requiert une durée théorique d'étude supérieure à 3 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 5 années.

Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation « bachelor », le niveau d'expérience 0 est d'application.

§3. La rémunération de départ pour le titulaire d'un diplôme pour une formation réussie de niveau « master » est fixée au niveau 4 du barème d'expérience.

Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation « master », le niveau d'expérience 3 est éventuellement d'application, si la formation réussie est du niveau « bachelor ». Sinon, le niveau d'expérience 0 est d'application.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau « master » requiert une durée théorique d'étude supérieure à 4 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne

droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 7 années.

§4. Pour les travailleurs qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme/certificat de Bachelier ou de Master, la formation professionnelle pertinente qui a aboutie à l'octroi d'un diplôme ou certificat est prise en considération pour 3 années d'expérience.

§5. Pour les travailleurs qui sont déjà détenteurs d'un diplôme/certificat pertinent, une formation professionnelle pertinente additionnelle qui a aboutie à l'octroi d'un diplôme ou certificat, est prise en considération comme une (1) année d'expérience supplémentaire.

§6. Si le travailleur a déjà acquis de l'expérience au moment de son recrutement, celle-ci est prise en considération selon les dispositions visées à l'article 5 §2.

§7. Pour l'acquisition des années d'expérience, aucun cumul n'est possible entre les périodes d'étude et d'autres périodes d'expérience (« 1 mois est 1 mois »).

§8. Dès le commencement de l'emploi, l'employeur est tenu de communiquer par écrit à l'employé l'expérience qui correspond aux conditions salariales convenues entre les parties. Cette obligation est également d'application lors de tout changement.

SECTION III - EVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SELON L'EXPÉRIENCE

Article 4. Partant de la rémunération de départ, les rémunérations mensuelles minimum augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît, selon le schéma précisé dans le barème d'expérience.

Article 5 §1. Par expérience, on entend l'exercice de l'activité professionnelle chez l'employeur chez qui le travailleur a été engagé.

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

Pour l'attribution d'années d'expérience ou des périodes assimilées à de l'expérience, il n'est fait aucune distinction entre la Belgique et un autre Etat.

§2. Est assimilée à l'expérience telle que visée au §1er :

- a) chaque expérience professionnelle et la période assimilée selon §3 acquise dans d'autres entreprises ressortissant à la Commission paritaire n° 211, 117, 207 et 116
- b) chaque expérience professionnelle pertinente acquise en dehors des entreprises visées sous a), comme salarié, indépendant, volontaire ou fonctionnaire sous statut.

§3. Sont assimilées à l'expérience professionnelle telle que visée au § 1er, les suspensions suivantes du contrat de travail chez l'employeur assorties d'un revenu de remplacement :

- a) les périodes de suspension pour, accident de travail et maladie professionnelle, congés thématiques, grossesse ou congé profylactique telles que visées dans la réglementation en la matière
- b) les périodes ininterrompues de suspension complète pour la même maladie ou le même accident avec un maximum de 3 ans
- c) les périodes de suspension complète pour crédits-temps pour des raisons autres que thématiques tels que visés dans la réglementation en la matière, avec un maximum égal à la période couverte par son allocation sociale.

§4. Les périodes de chômage complet indemnisé et de stage d'attente sont assimilées à l'expérience professionnelle avec un maximum de 3 ans globalisés.

§5. La période de service militaire est assimilée à l'expérience professionnelle.

§6. L'expérience professionnelle, et les période d'assimilation ne peuvent pas donner lieu à une double comptabilisation (« 1 mois est 1 mois »).

Article 6. L'octroi d'augmentations salariales en application du barème d'expérience dépend de l'accroissement de l'expérience professionnelle de douze mois depuis le recrutement ou, le cas échéant, depuis la dernière augmentation salariale résultant d'un accroissement de l'expérience.

SECTION IV - ADAPTATIONS DES BARÈMES

Article 7. §1. Le 1er janvier 2009, les barèmes minima sectoriels seront augmentés de 0,0717 % Le produit est augmenté de 12,35 euro (13 paiements par an). De ce fait, les barèmes applicables au 1er janvier 2009 sont ceux mentionnés en annexes 1 et 2.

§ 2. Le 1er janvier 2010, les barèmes minima sectoriels seront augmentés de 0,1972 %. Le produit est augmenté de 12,35 euro (13 paiements par an).

§ 3. Pour les employés classés en catégorie et rémunérés au-delà du barème : l'augmentation sectorielle est calculée sur la partie barémique de leurs rémunérations, pour toutes les catégories conventionnelles et étapes d'expérience.

§ 4. Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente convention collective de travail concernant les articles en matière de pouvoir d'achat de la convention collective de travail employés vers les travailleurs occupant une fonction cadre, prenant en considération les exigences spécifiques à ces emplois et des systèmes existants, et sans renoncer aux accords existant pour cette catégorie au niveau de l'entreprise.

En outre, on insiste auprès des entreprises de prêter une attention particulière lors de la transposition interne de la politique salariale pour les cadres au niveau de l'entreprise, à veiller sur l'écart minimal entre la rémunération de cadre et l'échelle barémique sous-jacente la plus haute, applicable aux employés.

Article 8. Date des augmentations annuelles

- Pour les employés entré en service entre le 1er avril et le 30 septembre, l'augmentation de progression d'expérience dans la catégorie sera accordée le 1er juillet de l'année en cours.
- Pour les employés entré en service entre le 1er octobre et le 31 mars de l'année suivante, l'augmentation de progression d'expérience dans la catégorie sera accordée le 1er janvier de celle-ci.

Article 9. Remplacement dans une fonction supérieure

Aux employés "barémiques" qui, temporairement, remplacent parfaitement un autre employé "barémique" dans une fonction supérieure pendant une période ininterrompue d'au moins 6 semaines, il sera accordé, pendant la même période, un complément de rémunération de 8 % sans que ceci puisse mener à une rémunération supérieure à celle de la personne remplacée, à expérience égale.

SECTION V - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 10. §1. Pour les travailleurs de toutes les catégories en service au moment de la signature de cette cct, le nombre d'année d'expérience professionnelle est exprimé en année complète, pour eux les années passées seront prises en considération, égal aux nombres d'années d'expériences barémiques avec le montant du salaire barémique qui pour eux était d'application au 1er janvier 2009 si les précédentes réglementation sectorielle relative au barèmes selon l'âge,avaient avancé sans interruption.

§ 2. Les augmentations barémiques suivantes seront attribuées 12 mois après la dernière augmentation barémique.

§3. Le lancement de la nouvelle échelle salariale ne peut pas mener à une diminution du salaire effectif du travailleur, en service au moment de l'entrée en vigueur de l'echelle salariale.

CHAPITRE III.

DURÉE

Article 11. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2009 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010.

BAREMES DU PERSONNEL EMPLOYE

applicables à partir du 1er janvier 2009 et valables pour la tranche: 108,26 - 110,42 - 112,64

PAYABLES 13 FOIS PAR AN

EXPÉRIENCE	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5%
0	2.196,95	2.240,04				
1	2.203,95	2.247,05				
2	2.211,01	2.254,08	2.360,65			
3	2.218,11	2.261,12	2.367,72	2.478,41	2.658,04	2.790,94
4	2.250,59	2.298,21	2.411,03	2.527,45	2.712,06	2.847,66
5	2.283,10	2.334,42	2.453,98	2.577,25	2.767,22	2.905,58
6	2.317,03	2.371,31	2.497,61	2.627,00	2.823,19	2.964,35
7	2.348,31	2.407,62	2.540,73	2.676,77	2.879,54	3.023,52
8	2.380,87	2.444,28	2.584,41	2.727,07	2.937,60	3.084,48
9	2.413,27	2.481,12	2.628,37	2.777,51	2.996,29	3.146,10
10	2.445,18	2.517,64	2.672,65	2.829,79	3.055,57	3.208,35
11	2.477,90	2.554,52	2.716,44	2.882,04	3.114,56	3.270,29
12	2.510,57	2.591,82	2.760,74	2.935,60	3.173,34	3.332,01
13	2.542,96	2.628,60	2.806,46	2.989,19	3.232,37	3.393,99
14	2.575,64	2.666,05	2.852,16	3.043,87	3.291,33	3.455,90
15	2.608,34	2.703,40	2.898,75	3.097,96	3.350,30	3.517,82
16	2.641,00	2.713,07	2.946,26	3.152,54	3.409,73	3.580,22
17	2.673,68	2.723,60	2.990,64	3.206,65	3.468,56	3.641,99
18		2.733,38	3.023,88	3.260,95	3.527,01	3.703,36
19		2.743,65	3.053,88	3.315,32	3.586,24	3.765,55
20		2.754,13	3.084,65	3.352,92	3.627,69	3.809,07
21		2.765,08	3.115,23	3.389,27	3.669,20	3.852,66
22		2.776,04	3.145,67	3.426,02	3.710,77	3.896,31
23		2.786,66	3.175,92	3.463,03	3.751,95	3.939,55
24		2.797,48	3.206,38	3.500,02	3.793,38	3.983,05
25		2.839,14	3.237,13	3.536,63	3.835,34	4.027,11
26		2.881,29	3.267,37	3.573,69	3.876,48	4.070,30
27		2.892,36	3.297,79	3.610,83	3.917,66	4.113,54
28		2.904,45	3.328,46	3.647,49	3.959,74	4.157,73
29		2.915,52	3.358,86	3.684,32	4.000,67	4.200,70
30		2.927,45	3.388,99	3.715,58	4.036,71	4.238,55
31		2.939,48	3.410,92	3.747,80	4.072,50	4.276,13
32		2.951,70	3.432,53	3.778,09	4.108,40	4.313,82
33		2.963,94	3.454,24	3.809,65	4.144,55	4.351,78
34		2.975,95	3.476,05	3.841,01	4.180,22	4.389,23
35		2.988,00	3.497,42	3.865,27	4.206,90	4.417,25
36		3.000,00	3.518,62	3.889,51	4.233,16	4.444,82
37		3.012,04	3.539,86	3.913,85	4.259,89	4.472,88
38		3.024,05	3.561,06	3.938,07	4.286,30	4.500,62
39		3.036,07	3.582,32	3.962,28	4.312,93	4.528,58

Prime de raffinage I 0,8371 EUR/h
Prime de raffinage II 0,2300 EUR/h

BAREMES DU PERSONNEL EMPLOYE

applicables à partir du 1er janvier 2009 et valables pour la tranche: 108,26 - 110,42 - 112,64

PAYABLES 14 FOIS PAR AN

EXPÉRIENCE	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5%
0	2.040,03	2.080,04				
1	2.046,53	2.086,55				
2	2.053,08	2.093,07	2.192,03			
3	2.059,67	2.099,61	2.198,60	2.301,38	2.468,18	2.591,59
4	2.089,83	2.134,05	2.238,81	2.346,92	2.518,34	2.644,26
5	2.120,02	2.167,68	2.278,70	2.393,16	2.569,56	2.698,04
6	2.151,53	2.201,93	2.319,21	2.439,36	2.621,53	2.752,61
7	2.180,57	2.235,65	2.359,25	2.485,57	2.673,86	2.807,55
8	2.210,81	2.269,69	2.399,81	2.532,28	2.727,77	2.864,16
9	2.240,89	2.303,90	2.440,63	2.579,12	2.782,27	2.921,38
10	2.270,52	2.337,81	2.481,75	2.627,66	2.837,32	2.979,19
11	2.300,91	2.372,05	2.522,41	2.676,18	2.892,09	3.036,69
12	2.331,24	2.406,69	2.563,54	2.725,91	2.946,67	3.094,00
13	2.361,32	2.440,84	2.606,00	2.775,68	3.001,49	3.151,56
14	2.391,67	2.475,62	2.648,43	2.826,45	3.056,24	3.209,05
15	2.422,03	2.510,30	2.691,70	2.876,68	3.110,99	3.266,54
16	2.452,36	2.519,28	2.735,81	2.927,36	3.166,18	3.324,49
17	2.482,70	2.529,06	2.777,02	2.977,60	3.220,81	3.381,85
18		2.538,14	2.807,89	3.028,03	3.275,08	3.438,83
19		2.547,68	2.835,75	3.078,51	3.330,08	3.496,58
20		2.557,41	2.864,32	3.113,43	3.368,57	3.537,00
21		2.567,57	2.892,71	3.147,18	3.407,11	3.577,47
22		2.577,75	2.920,98	3.181,30	3.445,72	3.618,01
23		2.587,61	2.949,07	3.215,67	3.483,95	3.658,15
24		2.597,66	2.977,35	3.250,02	3.522,42	3.698,54
25		2.636,34	3.005,91	3.284,01	3.561,39	3.739,46
26		2.675,48	3.033,99	3.318,43	3.599,59	3.779,57
27		2.685,76	3.062,23	3.352,91	3.637,83	3.819,72
28		2.696,99	3.090,71	3.386,96	3.676,90	3.860,75
29		2.707,27	3.118,94	3.421,15	3.714,91	3.900,66
30		2.718,35	3.146,92	3.450,18	3.748,37	3.935,79
31		2.729,52	3.167,28	3.480,10	3.781,61	3.970,69
32		2.740,86	3.187,35	3.508,23	3.814,94	4.005,69
33		2.752,23	3.207,51	3.537,53	3.848,51	4.040,94
34		2.763,38	3.227,76	3.566,65	3.881,63	4.075,71
35		2.774,57	3.247,60	3.589,18	3.906,41	4.101,73
36		2.785,71	3.267,29	3.611,69	3.930,79	4.127,33
37		2.796,89	3.287,01	3.634,29	3.955,61	4.153,39
38		2.808,05	3.306,70	3.656,78	3.980,14	4.179,15
39		2.819,21	3.326,44	3.679,26	4.004,86	4.205,10

Prime de raffinage I 0,8371 EUR/h

Prime de raffinage II 0,2300 EUR/h

3.CCT SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Convention collective de travail du 12 décembre 2005 modifiant la Convention collective de travail du 28 septembre 2005, conclue en Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, augmentant le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération

CHAPITRE IER

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole. Par "employés" on entend : ci-après les employés de sexe masculin et de sexe féminin.

CHAPITRE II

MODIFICATION

Les parties conviennent de modifier la CCT du 28 septembre 2005 susmentionnée comme tel :

Article 2. En application de l'article 26bis, § 1 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 et conformément aux dispositions de l'article 1,2ème de l'arrêté royal du 19 septembre 2005, la limite de 65 heures dépassant la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence est portée à 130 heures. Ceci concerne les heures supplémentaires basées sur les articles 25 et 26,§1, 3ème de cette même loi.

Article 3. En application de l'article 26bis, § 2bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 et conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 19 septembre 2005 déterminant la procédure de négociation augmentant le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération en application de l'article 26bis, § 2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles il peut être renoncé à la récupération est augmenté à 66 heures pour les travailleurs visés à l'article 1er. Il s'agit uniquement des heures supplémentaires fondées sur les articles 25 et 26, § 1, 3 de ladite loi.

Article 4. En application de l'article 26bis, § 1 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence est prolongée à 12 mois.

Article 5. Ces dispositions ne portent pas atteinte aux accords existant au niveau des entreprises. Ainsi, les accords existants pour ce qui concerne la récupération du sursalaire au dessus de 66 heures jusqu'à 130 heures, restent applicables. Les parties recommandent néanmoins de mettre les accords d'entreprises en lignes avec les dispositions de cet accord.

CHAPITRE III

VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 6. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er octobre 2005 et est de durée indéterminée. Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois et par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire et à chacune des parties signataires.

4. BARÈMES D'ÂGE DU PERSONNEL EMPLOYÉ

applicables à partir du 1er janvier 2009 et valables pour la tranche: 108,26 110,42 112,64

1° PAYABLES 13 FOIS PAR AN

AGE	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 pct.
18	2.196,95	2.240,04				
19	2.203,95	2.247,05				
20	2.211,01	2.254,08	2.360,65			
21	2.218,11	2.261,12	2.367,72	2.478,41	2.658,04	2.790,94
22	2.250,59	2.298,21	2.411,03	2.527,45	2.712,06	2.847,66
23	2.283,10	2.334,42	2.453,98	2.577,25	2.767,22	2.905,58
24	2.317,03	2.371,31	2.497,61	2.627,00	2.823,19	2.964,35
25	2.348,31	2.407,62	2.540,73	2.676,77	2.879,54	3.023,52
26	2.380,87	2.444,28	2.584,41	2.727,07	2.937,60	3.084,48
27	2.413,27	2.481,12	2.628,37	2.777,51	2.996,29	3.146,10
28	2.445,18	2.517,64	2.672,65	2.829,79	3.055,57	3.208,35
29	2.477,90	2.554,52	2.716,44	2.882,04	3.114,56	3.270,29
30	2.510,57	2.591,82	2.760,74	2.935,60	3.173,34	3.332,01
31	2.542,96	2.628,60	2.806,46	2.989,19	3.232,37	3.393,99
32	2.575,64	2.666,05	2.852,16	3.043,87	3.291,33	3.455,90
33	2.608,34	2.703,40	2.898,75	3.097,96	3.350,30	3.517,82
34	2.641,00	2.713,07	2.946,26	3.152,54	3.409,73	3.580,22
35	2.673,68	2.723,60	2.990,64	3.206,65	3.468,56	3.641,99
36		2.733,38	3.023,88	3.260,95	3.527,01	3.703,36
37		2.743,65	3.053,88	3.315,32	3.586,24	3.765,55
38		2.754,13	3.084,65	3.352,92	3.627,69	3.809,07
39		2.765,08	3.115,23	3.389,27	3.669,20	3.852,66
40		2.776,04	3.145,67	3.426,02	3.710,77	3.896,31
41		2.786,66	3.175,92	3.463,03	3.751,95	3.939,55
42		2.797,48	3.206,38	3.500,02	3.793,38	3.983,05
43		2.839,14	3.237,13	3.536,63	3.835,34	4.027,11
44		2.881,29	3.267,37	3.573,69	3.876,48	4.070,30
45		2.892,36	3.297,79	3.610,83	3.917,66	4.113,54
46		2.904,45	3.328,46	3.647,49	3.959,74	4.157,73
47		2.915,52	3.358,86	3.684,32	4.000,67	4.200,70
48		2.927,45	3.388,99	3.715,58	4.036,71	4.238,55
49		2.939,48	3.410,92	3.747,80	4.072,50	4.276,13
50		2.951,70	3.432,53	3.778,09	4.108,40	4.313,82
51		2.963,94	3.454,24	3.809,65	4.144,55	4.351,78
52		2.975,95	3.476,05	3.841,01	4.180,22	4.389,23
53		2.988,00	3.497,42	3.865,27	4.206,90	4.417,25
54		3.000,00	3.518,62	3.889,51	4.233,16	4.444,82
55		3.012,04	3.539,86	3.913,85	4.259,89	4.472,88
56		3.024,05	3.561,06	3.938,07	4.286,30	4.500,62
57		3.036,07	3.582,32	3.962,28	4.312,93	4.528,58

Age de départ normal

Prime de raffinage I : 0,8371 EURO/h - Prime de raffinage II : 0,23 EURO/h

2° PAYABLES 14 FOIS PAR AN

AGE	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 pct.
18	2.040,03	2.080,04				
19	2.046,53	2.086,55				
20	2.053,08	2.093,07	2.192,03			
21	2.059,67	2.099,61	2.198,60	2.301,38	2.468,18	2.591,59
22	2.089,83	2.134,05	2.238,81	2.346,92	2.518,34	2.644,26
23	2.120,02	2.167,68	2.278,70	2.393,16	2.569,56	2.698,04
24	2.151,53	2.201,93	2.319,21	2.439,36	2.621,53	2.752,61
25	2.180,57	2.235,65	2.359,25	2.485,57	2.673,86	2.807,55
26	2.210,81	2.269,69	2.399,81	2.532,28	2.727,77	2.864,16
27	2.240,89	2.303,90	2.440,63	2.579,12	2.782,27	2.921,38
28	2.270,52	2.337,81	2.481,75	2.627,66	2.837,32	2.979,19
29	2.300,91	2.372,05	2.522,41	2.676,18	2.892,09	3.036,69
30	2.331,24	2.406,69	2.563,54	2.725,91	2.946,67	3.094,00
31	2.361,32	2.440,84	2.606,00	2.775,68	3.001,49	3.151,56
32	2.391,67	2.475,62	2.648,43	2.826,45	3.056,24	3.209,05
33	2.422,03	2.510,30	2.691,70	2.876,68	3.110,99	3.266,54
34	2.452,36	2.519,28	2.735,81	2.927,36	3.166,18	3.324,49
35	2.482,70	2.529,06	2.777,02	2.977,60	3.220,81	3.381,85
36		2.538,14	2.807,89	3.028,03	3.275,08	3.438,83
37		2.547,68	2.835,75	3.078,51	3.330,08	3.496,58
38		2.557,41	2.864,32	3.113,43	3.368,57	3.537,00
39		2.567,57	2.892,71	3.147,18	3.407,11	3.577,47
40		2.577,75	2.920,98	3.181,30	3.445,72	3.618,01
41		2.587,61	2.949,07	3.215,67	3.483,95	3.658,15
42		2.597,66	2.977,35	3.250,02	3.522,42	3.698,54
43		2.636,34	3.005,91	3.284,01	3.561,39	3.739,46
44		2.675,48	3.033,99	3.318,43	3.599,59	3.779,57
45		2.685,76	3.062,23	3.352,91	3.637,83	3.819,72
46		2.696,99	3.090,71	3.386,96	3.676,90	3.860,75
47		2.707,27	3.118,94	3.421,15	3.714,91	3.900,66
48		2.718,35	3.146,92	3.450,18	3.748,37	3.935,79
49		2.729,52	3.167,28	3.480,10	3.781,61	3.970,69
50		2.740,86	3.187,35	3.508,23	3.814,94	4.005,69
51		2.752,23	3.207,51	3.537,53	3.848,51	4.040,94
52		2.763,38	3.227,76	3.566,65	3.881,63	4.075,71
53		2.774,57	3.247,60	3.589,18	3.906,41	4.101,73
54		2.785,71	3.267,29	3.611,69	3.930,79	4.127,33
55		2.796,89	3.287,01	3.634,29	3.955,61	4.153,39
56		2.808,05	3.306,70	3.656,78	3.980,14	4.179,15
57		2.819,21	3.326,44	3.679,26	4.004,86	4.205,10

Age de départ normal

Prime de raffinage I : 0,8371 EURO/h - Prime de raffinage II: 0,23 EURO/h

5. BARÈMES D'EXPÉRIENCE DU PERSONNEL EMPLOYÉ

applicables à partir du 1er janvier 2010 et valables pour la tranche: 108,26 110,42 112,64

1° PAYABLES 13 FOIS PAR AN

EXPÉRIENCE	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 pct.
0	2.213,63	2.256,81				
1	2.220,65	2.263,83				
2	2.227,72	2.270,88	2.377,66			
3	2.234,83	2.277,93	2.384,74	2.495,65	2.675,63	2.809,41
4	2.267,38	2.315,09	2.428,13	2.544,78	2.729,76	2.866,25
5	2.299,95	2.351,37	2.471,17	2.594,68	2.785,03	2.924,28
6	2.333,95	2.388,34	2.514,89	2.644,53	2.841,11	2.983,17
7	2.365,29	2.424,72	2.558,09	2.694,40	2.897,57	3.042,45
8	2.397,92	2.461,45	2.601,86	2.744,80	2.955,74	3.103,53
9	2.430,38	2.498,36	2.645,90	2.795,34	3.014,55	3.165,28
10	2.462,35	2.534,95	2.690,27	2.847,72	3.073,95	3.227,65
11	2.495,14	2.571,91	2.734,15	2.900,07	3.133,05	3.289,70
12	2.527,87	2.609,28	2.778,53	2.953,74	3.191,95	3.351,55
13	2.560,32	2.646,13	2.824,34	3.007,43	3.251,09	3.413,64
14	2.593,07	2.683,66	2.870,13	3.062,22	3.310,17	3.475,68
15	2.625,83	2.721,08	2.916,82	3.116,42	3.369,26	3.537,72
16	2.658,56	2.730,77	2.964,42	3.171,11	3.428,80	3.600,24
17	2.691,30	2.741,32	3.008,89	3.225,32	3.487,75	3.662,14
18		2.751,12	3.042,19	3.279,73	3.546,32	3.723,64
19		2.761,41	3.072,25	3.334,21	3.605,66	3.785,94
20		2.771,91	3.103,08	3.371,88	3.647,19	3.829,55
21		2.782,88	3.133,72	3.408,30	3.688,79	3.873,23
22		2.793,86	3.164,22	3.445,13	3.730,44	3.916,96
23		2.804,51	3.194,53	3.482,21	3.771,70	3.960,29
24		2.815,35	3.225,05	3.519,27	3.813,21	4.003,87
25		2.857,09	3.255,86	3.555,95	3.855,25	4.048,01
26		2.899,32	3.286,16	3.593,09	3.896,47	4.091,29
27		2.910,41	3.316,64	3.630,30	3.937,74	4.134,63
28		2.922,53	3.347,37	3.667,03	3.979,90	4.178,90
29		2.933,62	3.377,83	3.703,94	4.020,91	4.221,96
30		2.945,57	3.408,02	3.735,26	4.057,02	4.259,87
31		2.957,63	3.430,00	3.767,54	4.092,88	4.297,52
32		2.969,87	3.451,65	3.797,89	4.128,85	4.335,29
33		2.982,13	3.473,40	3.829,51	4.165,07	4.373,32
34		2.994,17	3.495,25	3.860,93	4.200,81	4.410,85
35		3.006,24	3.516,67	3.885,24	4.227,55	4.438,93
36		3.018,27	3.537,91	3.909,53	4.253,86	4.466,55
37		3.030,33	3.559,19	3.933,92	4.280,64	4.494,67
38		3.042,36	3.580,43	3.958,19	4.307,10	4.522,46
39		3.054,41	3.601,73	3.982,44	4.333,79	4.550,48

Age de départ normal

Prime de raffinage I : 0,8371 EUR/h - Prime de raffinage II : 0,2300 EUR/h

2° PAYABLES 14 FOIS PAR AN

EXPÉRIENCE	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 pct.
0	2.055,51	2.095,61				
1	2.062,03	2.102,13				
2	2.068,60	2.108,67	2.207,83			
3	2.075,20	2.115,22	2.214,40	2.317,39	2.484,51	2.608,74
4	2.105,42	2.149,73	2.254,69	2.363,01	2.534,78	2.661,52
5	2.135,67	2.183,42	2.294,66	2.409,35	2.586,10	2.715,41
6	2.167,24	2.217,74	2.335,26	2.455,64	2.638,17	2.770,08
7	2.196,34	2.251,53	2.375,37	2.501,94	2.690,60	2.825,13
8	2.226,64	2.285,63	2.416,01	2.548,74	2.744,62	2.881,85
9	2.256,78	2.319,91	2.456,91	2.595,67	2.799,23	2.939,19
10	2.286,47	2.353,88	2.498,11	2.644,31	2.854,38	2.997,10
11	2.316,92	2.388,20	2.538,85	2.692,92	2.909,26	3.054,72
12	2.347,31	2.422,90	2.580,06	2.742,76	2.963,95	3.112,15
13	2.377,44	2.457,12	2.622,60	2.792,61	3.018,87	3.169,81
14	2.407,85	2.491,97	2.665,12	2.843,49	3.073,73	3.227,42
15	2.438,27	2.526,72	2.708,48	2.893,82	3.128,60	3.285,03
16	2.468,66	2.535,72	2.752,68	2.944,60	3.183,89	3.343,08
17	2.499,06	2.545,51	2.793,97	2.994,94	3.238,63	3.400,56
18		2.554,61	2.824,89	3.045,46	3.293,01	3.457,66
19		2.564,17	2.852,80	3.096,05	3.348,11	3.515,52
20		2.573,92	2.881,43	3.131,03	3.386,68	3.556,01
21		2.584,10	2.909,88	3.164,85	3.425,31	3.596,58
22		2.594,30	2.938,20	3.199,05	3.463,98	3.637,18
23		2.604,19	2.966,35	3.233,48	3.502,29	3.677,40
24		2.614,25	2.994,69	3.267,89	3.540,84	3.717,88
25		2.653,01	3.023,30	3.301,95	3.579,88	3.758,87
26		2.692,23	3.051,43	3.336,44	3.618,15	3.799,06
27		2.702,52	3.079,74	3.370,99	3.656,47	3.839,29
28		2.713,78	3.108,27	3.405,10	3.695,62	3.880,40
29		2.724,08	3.136,56	3.439,37	3.733,70	3.920,39
30		2.735,17	3.164,59	3.468,46	3.767,23	3.955,59
31		2.746,37	3.185,00	3.498,43	3.800,53	3.990,56
32		2.757,74	3.205,10	3.526,61	3.833,93	4.025,63
33		2.769,12	3.225,30	3.555,97	3.867,57	4.060,95
34		2.780,30	3.245,59	3.585,15	3.900,75	4.095,79
35		2.791,51	3.265,48	3.607,72	3.925,58	4.121,86
36		2.802,68	3.285,20	3.630,28	3.950,01	4.147,51
37		2.813,88	3.304,96	3.652,93	3.974,88	4.173,62
38		2.825,05	3.324,69	3.675,46	3.999,45	4.199,42
39		2.836,24	3.344,46	3.697,98	4.024,23	4.225,44

Prime de raffinage I : 0,8371 EUR/u

Prime de raffinage II : 0,2300 EUR/u



PARTIE 2

Dispositions Collectives et Diverses

1. COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE

A.R. 12.01.1976 **M.B. 25.03.1976**

A.R. 29.04.1999 **M.B. 18.06.1999**

Article 1er.

§ 1er.compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs, à savoir les entreprises qui, soit pour leur propre compte, soit pour le compte de tiers, dans le domaine des produits pétroliers et de leurs dérivés (entre autres les gaz de pétrole comprimés, liquéfiés ou dissous, ainsi que les lubrifiants et les graisses), exercent une activité industrielle et/ou commerciale, en ce compris la manipulation, le raffinage, le stockage, le chargement, le transport et le déchargement de ces produits, et qui répondent à une des conditions du §2;

§ 2. Pour ressortir à cette commission paritaire, les entreprises visées au §1er doivent posséder ou exploiter, à quelque titre que ce soit, des installations de stockage de produits pétroliers et/ou dérivés d'une capacité totale d'au moins 15 000 m3 ou répondre à au moins deux des critères suivants:

- assurer la distribution d'au moins 150 000 tonnes de produits pétroliers et/ou dérivés, à l'exclusion du fuel-oil, par an. Par fuel-oil, on entend tant le fuel-oil mi-lourd, que lourd et extra-lourd;
- assurer la distribution d'au moins 200 000 tonnes de fuel-oil par an;
- utiliser une flotte de camions-citernes dont la capacité (cubage) atteint 250 m3, qui est sa propriété ou celle de tiers;
- assurer le commerce de produits pétroliers et/ou dérivés par l'intermédiaire d'au moins 25 points de vente de détail sous une même dénomination commerciale, propriété de l'entreprise intéressée.

§ 3. Sont de toute manière exclus de cette commission paritaire:

1. toutes les entreprises qui utilisent pour leur production propre autre que pétrolière ou pour leur propre usage et avec leur personnel, des produits pétroliers et/ou dérivés comme matières premières, comme combustibles ou comme sources énergétiques;
2. les entreprises de vente au détail vendant directement aux consommateurs des produits divers, en ce compris des produits pétroliers et/ou dérivés, et qui ressortissent aux commissions paritaires ci-après:
 - la Commission paritaire des entreprises de garage;
 - la Commission paritaire du commerce alimentaire;
 - la Commission paritaire pour le commerce de combustibles;
 - la Commission paritaire du commerce de détail indépendant;
 - la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire;
 - la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail;
 - la Commission paritaire des grands magasins.

2. STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALES

ARRETE ROYAL DU 14 MAI 1975
(Moniteur Belge du 24 octobre 1975).

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégations syndicales du personnel employé des entreprises qui ressortent à la Commission Paritaire nationale pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Elle engage les employeurs et les organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire précitée.

Par employeur, on entend : "le chef d'entreprise ou son représentant".

II. PRINCIPES GENERAUX

Article 2.

Les organisations signataires affirment les principes suivants :

Les employés reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et exécuteront consciencieusement leurs activités professionnelles.

Les employeurs respectent la dignité des employés et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 3.

L'organisation d'employeurs signataire s'engage à recommander à ses affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel employé pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres, d'observer, au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 4.

Les organisations signataires s'engagent :

- à inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 5.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent :

- à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission Paritaire, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque

- organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés ;
- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

III. NOTION DE DELEGATION SYNDICALE DU PERSONNEL

Article 6.

Les employeurs reconnaissent que le personnel employé syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par les employés syndiqués de l'entreprise. Par "personnel employé syndiqué", il y a lieu d'entendre le personnel employé affilié à une des organisations signataires représentant les employés.

IV. INSTITUTION ET COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES

Article 7.

institution :

- Une délégation syndicale du personnel employé est instituée ou renouvelée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail en font la demande au chef d'entreprise.
- Si une organisation de travailleurs demande d'instituer une délégation syndicale, là où il n'en existe pas encore, l'employeur en avertit les autres organisations de travailleurs signataires.
- Ces organisations ont le droit de présenter des candidats pour la désignation ou l'élection de la délégation syndicale dans les entreprises de l'industrie et du commerce du pétrole, à condition que le nombre minimum des effectifs requis à cet effet, soit atteint.
- Dans toute la mesure du possible, en cas d'organisation d'élections, l'entreprise s'efforce de faire coïncider celles-ci avec l'époque des élections pour les conseils d'entreprises et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 8.

1. Nombre minimum d'occupés requis :

Pour pouvoir instituer une délégation syndicale, le siège d'exploitation doit occuper au moins dix employés.

2. Importance numérique :

Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit :

- sièges d'exploitation de 10 à 50 employés : 2 délégués ;
- sièges d'exploitation de 51 à 249 employés : 4 délégués ;
- sièges d'exploitation de 250 à 499 employés : 6 délégués ;
- sièges d'exploitation de 500 à 749 employés : 8 délégués.

Un délégué supplémentaire est ajouté par 250 employés ou tranche de 250 employés supplémentaires. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. En cas d'absence d'un délégué effectif, il est remplacé par le suppléant.

Chacune des organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale désigne un porte-parole, chargé d'avoir les contacts habituels avec la direction.

3. Facilités et crédit d'heures :

Le temps minimum, dont bénéficie la délégation syndicale pour l'exercice de ses missions et qui est rémunéré comme temps de travail, est octroyé sur une base globale, c'est-à-dire valable pour la délégation syndicale dans son ensemble, sous réserve d'une convention paritaire au niveau de l'entreprise relative à une répartition de ce crédit à heures global entre les membres de la délégation syndicale, ou par périodes de référence inférieures à un an. Il n'est pas à imputer sur ce crédit d'heures, le temps des réunions avec la direction au sein de l'entreprise.

Nombre d'employés occupés par siège d'exploitation	Crédit d'heures
10 à 25	100 h/an
26 à 50	130 h/an
51 à 124	230 h/an
125 à 249	310 h/an
250 à 499	390 h/an
500 à 749	470 h/an
par tranche supplémentaire de 250	50 h/an supplémentaire

4. Mode de nomination :

Les organisations de travailleurs, parties à la présente convention collective de travail se mettent d'accord entre elles en vue de la désignation ou l'élection par leurs membres des délégués syndicaux effectifs et suppléants. En cas d'élections, les organisations de travailleurs suivent la procédure prévue pour les élections aux conseils d'entreprises.

Si elles ne réalisent pas un accord à ce sujet, elles peuvent avoir recours à l'intervention conciliatrice du président de la Commission Paritaire nationale pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

L'employeur et les organisations de travailleurs peuvent s'opposer pour des motifs sérieux à la candidature d'un délégué. Dans pareil cas, l'employeur fait connaître aux organisations de travailleurs en cause les motifs de son opposition, dans les trois jours ouvrables.

Dans ce but, les listes des délégués syndicaux à élire sont communiquées au préalable à l'employeur. En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au président de la Commission Paritaire nationale, qui la tranche après avoir entendu l'employeur, le délégué permanent de l'organisation de travailleurs intéressée, éventuellement, à la demande de ce dernier, le délégué de l'organisation de travailleurs dans l'entreprise ainsi que l'intéressé.

5. Conditions de désignation ou d'éligibilité :

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les employés doivent réunir les conditions suivantes :

- être âgés d'au moins 21 ans au moment de l'élection ou de la désignation ;
- être occupés depuis un an au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise, et avoir au moins six mois de présence dans cette entreprise.

Pour une entreprise nouvellement créée, cette double condition est ramenée à trois mois de service dans l'entreprise lors de la première élection ou désignation;

- être affiliés au moins depuis six mois à l'organisation qui présente la candidature.

6. Modalités particulières :

Employés en équipes :

- Les deux parties prennent toutes mesures voulues pour assurer une représentation adéquate du personnel employé occupé en équipes successives. Chaque fois que nécessaire, les membres suppléants remplacent les délégués effectifs empêchés, en vue d'assurer la continuité de la mission de la délégation syndicale auprès du personnel employé occupé en équipes successives.

7. Coordination entre plusieurs sièges d'exploitation :

- Dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation, une coordination éventuelle entre les délégations syndicales des différents sièges, pour l'examen de questions d'intérêt commun et à cette occasion, peut être envisagée au niveau de l'entreprise.

Article 9.

Les organisations de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail veillent à ce que les délégués désignés ou les candidats proposés aux élections pour les délégations syndicales soient, dans la mesure du possible, représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Article 10.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin pour un des motifs mentionnés à l'article 16, l'organisation des travailleurs à laquelle ce délégué appartient, a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat, conformément aux dispositions de l'article 8.

V. COMPÉTENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 11.

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

- 1° les relations de travail ;
- 2° les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- 3° l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- 4° le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la présente convention collective de travail.

Toutefois, les parties veillent à une stricte séparation des pouvoirs et compétences de la délégation syndicale, d'une part, et du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, d'autre part, en ce sens que :

- pendant toute la période nécessaire à l'examen des problèmes qui sont du ressort du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, la délégation syndicale ne peut pas intervenir ;
- en cas d'accord au niveau du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, la délégation syndicale ne peut en aucune manière remettre en question les décisions prises.

Article 12.

La délégation syndicale a toujours le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Sauf pour des problèmes communs intéressant les deux catégories de personnel, la délégation syndicale du personnel employé est reçue par l'employeur séparément de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

Article 13.

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'employé concerné, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Article 14.

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 12 et 13, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 15.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent se faire assister d'un représentant permanent de leur organisation de travailleurs pour continuer l'examen des questions en cause au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur peut se faire assister d'un représentant permanent de l'association professionnelle patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il peut être soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire nationale.

VI. STATUT DES MEMBRES DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 16.

a) Durée du mandat :

La durée du mandat de délégué est de quatre ans, ceci pour en faire coïncider le terme avec les élections sociales.

b) Fin du mandat :

Le mandat du délégué cesse :

1. en cas de révocation par l'organisation de travailleurs dont il fait partie, ou au cas où, pour une raison quelconque, il cesse d'être membre de l'organisation de travailleurs qui l'a désigné ou fait élire ;
2. au terme échu de son mandat ;
3. par démission en tant que délégué syndical ;
4. à la cessation de son occupation dans l'entreprise ;
5. par le passage à un autre statut de personnel ;
6. du fait d'un déplacement d'un secteur d'activité vers un autre ou d'un transfert d'un siège à un autre, après concertation préalable avec l'organisation de travailleurs
7. en cas de décès.

Article 17.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux.

Article 18.

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée ; la période de quinze jours ouvrables débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs doit être considérée comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 19.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement par lettre recommandée.

Article 20.

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, compte tenu des dispositions de l'article 18, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- 3° si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4° si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

VII. CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE'SYNDICAL

Article 21.

1. Dans la limite du crédit d'heures mentionné à l'article 8, § 3, la délégation syndicale, comme telle, se réunit suivant le besoin et dans la mesure compatible avec les exigences du service.
2. Afin de permettre à la délégation syndicale de remplir adéquatement sa mission, l'employeur lui donne l'usage d'un local approprié sans que ce dernier soit réservé exclusivement à cet usage*
3. La Commission Paritaire nationale peut juger nécessaire la présence, à une de ces réunions, d'un ou de deux membres de la délégation syndicale à l'échelon de l'entreprise.
Pour les réunions de conciliation afférentes à un litige dans une entreprise, ce nombre peut être augmenté moyennant l'accord de la direction. Cette dernière ne pourra refuser arbitrairement son accord.
4. Sauf le temps du repas, le temps consacré aux réunions susdites est considéré comme prestation de travail ordinaire et est rémunéré comme tel, c'est-à-dire à l'exclusion de tout sursalaire, même en cas de dépassement des heures normales de travail.

Article 22.

1. Les chefs hiérarchiques directs avertis en temps voulu de l'intention de réunir la délégation syndicale, et la direction du personnel informés en des termes généraux, des motifs de ces réunions, doivent donner leur autorisation préalable aux membres de la délégation syndicale voulant s'absenter de leur poste de

travail. Cette autorisation ne peut être refusée sans motivation. Il en va de même pour tout autre déplacement des membres de la délégation syndicale, notamment en vue de certains contacts au niveau de l'entreprise avec d'autres membres du personnel employé.

2. Toutes autres modalités ou conditions non réglées par le présent statut peuvent être précisées paritairement au niveau de l'entreprise.

Article 23. Assistance à des réunions extérieures à l'entreprise.

L'assistance à des réunions extérieures à l'entreprise, organisées par les organisations de travailleurs et tenues pendant les heures normales de travail, donne droit au maintien de la rémunération, à condition que ces heures soient imputées au crédit d'heures maximum prévu par l'article 8, § 3.

Article 24. Frais de déplacement.

1. Rappel de délégués se trouvant en repos compensatoire, pour participer à des réunions de la délégation syndicale au sein de l'entreprise : les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise.
2. Réunions de la délégation syndicale au niveau central de l'entreprise : les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise.
3. Réunions de la Commission Paritaire nationale :
 - a) bureau de conciliation : les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise ;
 - b) autres réunions de la Commission Paritaire nationale : les frais de déplacement sont à charge des organisations de travailleurs.
4. les autres frais de déplacement sont à charge des organisations de travailleurs.

VIII. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

Article 25.

1. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel employé.
Les délégués syndicaux peuvent s'adresser au personnel employé pendant le temps de repas, après information préalable de la direction du personnel.
2. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.
3. Des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail moyennant l'accord de l'employeur, notamment lors de la période de négociations paritaires en vue du renouvellement des conventions collectives de travail. Cette autorisation ne peut être refusée sans motivation. Toutefois, ces réunions sont organisées de préférence pendant les temps de repas.
4. L'assistance de secrétaires permanents des organisations de travailleurs aux réunions d'information collectives organisées dans les entreprises conformément aux dispositions du présent article, est subordonnée à l'accord préalable de la direction de l'entreprise. Cette autorisation ne peut être refusée sans motivation.

IX. ROLE DE LA DELEGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 26.

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4 à 7 et 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972, au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions col-

lectives de travail relatifs aux conseils à l'entreprises, conclus au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 12 septembre 1972 (Moniteur Belge du 25 novembre 1972) concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprises sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

X. INTERVENTION DES DELEGUES PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

Article 27.

En cas de litige et lorsque les parties le jugent nécessaire, la délégation syndicale ou le chef d'entreprise après avoir averti préalablement l'autre partie, peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations professionnelles respectives. Si, malgré cette intervention, le désaccord persiste, ils peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission Paritaire nationale.

Article 28.

Pendant la validité de la présente convention collective de travail, la durée de préavis incluse en cas de dénonciation de celle-ci, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out, sans qu'il n'y ait eu une tentative de conciliation préalable, par intervention des organisations professionnelles patronales et syndicales, et, en cas de besoin, par un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission Paritaire nationale.

Le préavis de grève ou de lock-out à notifier à l'autre partie par lettre recommandée, sortant ses effets le deuxième jour ouvrable suivant la date du dépôt à la poste, est d'une durée de six jours ouvrables dans le secteur de la distribution et de neuf jours ouvrables pour les raffineries. Les jours fériés légaux et les samedis et dimanches ne sont pas considérés comme jours ouvrables.

XI. VALIDITE ET DENONCIATION

Article 29.

La présente convention collective de travail remplace celle du 7 octobre 1955 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut la dénoncer, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui en prend l'initiative, s'engage à communiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire nationale, dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'Arrêté Royal du 14 mai 1975. Le Ministre de l'Emploi et du Travail, A. CALIFICE.

3. REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE

(C.P. 25/1/1977)

CHAPITRE I DE LA COMMISSION PARITAIRE

SECTION 1 - INSTITUTION

Article 1er.

Par Arrêté Royal du 12 janvier 1976 (M.B. du 25 mars 1976) a été instituée une Commission Paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Sa compétence s'étend aux travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et les employés de l'industrie et du commerce du pétrole et de ses dérivés, y compris la manipulation, le stockage, le chargement, le transport et le déchargement de ce produit.

Article 2.

Le siège de la Commission est établi à Bruxelles, dans les locaux du Service des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, actuellement : rue Belliard, 53, 1040 Bruxelles.

Toutefois, en cas de nécessité, les réunions peuvent se tenir en-dehors du siège de la Commission Paritaire.

SECTION 2 - MISSION

MISSION DE DECISION. DE CONSULTATION ET DE CONCILIATION

Article 3.

La Commission Paritaire a notamment pour mission :

- a) à établir des bases générales de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle, notamment par la conclusion de conventions collectives ;
- b) de délibérer sur les conditions générales de travail des employés ;
- c) d'assister, le cas échéant, les autorités gouvernementales dans la préparation et l'exécution de la législation sociale intéressant les branches d'activité en cause, et, à cette fin, de donner au Gouvernement, au Conseil National du Travail, au Conseil Central de l'Economie ou aux Conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de sa compétence ;
- d) de favoriser la formation professionnelle des jeunes employés au travail ainsi que des rapports étroits et permanents avec les instituts d'orientation professionnelle et les écoles professionnelles ;
- e) de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre chefs d'entreprise et leurs employés ;
- f) de remplir toute autre mission qui lui est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

SECTION 3 - COMPOSITION

Article 4.

La Commission Paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole est composée :

- 1) de 7 membres effectifs représentant le groupe des chefs d'entreprise et de 7 membres effectifs représentant le groupe des employés ; il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs pour chaque groupe ;
- 2) d'un Président et d'un Vice-Président ;
- 3) d'un secrétaire.

Article 5.

Le groupe des chefs d'entreprise et le groupe des employés, membres de la Commission, peuvent chacun se faire accompagner de quatre conseillers techniques.

DES MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE

Article 6.

Les membres effectifs et les membres suppléants, appelés à siéger en remplacement de membres effectifs, ont seuls voix délibérative.

Le membre effectif empêché pourvoit à sa suppléance.

Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le Président au début de la séance.

DU PRESIDENT ET DU VICE-PRESIDENT

Article 7.

Le Président de la Commission Paritaire convoque les membres, dirige les débats, fait approuver les procès-verbaux, représente la Commission Paritaire auprès des instances administratives comme auprès des organisations privées et assure le bon fonctionnement de la Commission.

Il signe la correspondance de la Commission. Il ne peut déléguer ce pouvoir au secrétaire.

Le Vice-Président assiste de droit aux réunions de la Commission Paritaire. En cas d'absence du Président, il le remplace et exerce les mêmes attributions et devoirs.

Les Président et Vice-Président ont voix consultative et non délibérative.

DU SECRETAIRE

Article 8.

Le secrétaire assiste aux réunions de la Commission. Il exerce sa mission sous l'autorité et la direction du Président.

Il rédige les procès-verbaux des séances, tient, minute des accords ou avis adoptés au sein de la Commission Paritaire, en délivre expédition dans les deux langues nationales et assure la conservation des documents.

DES CONSEILLERS TECHNIQUES

Article 9.

Les conseillers techniques assistent leur délégation respective. Ils ont voix consultative et non délibérative.

La délégation patronale et la délégation des travailleurs peuvent chacune se faire accompagner de quatre conseillers techniques (deux par organisation syndicale).

SECTION 4 - PROCEDURE DES CONVOCATIONS

Article 10.

La Commission Paritaire se réunit à l'initiative du Président.

Toutefois, celui-ci est tenu de convoquer la Commission lorsqu'un tiers du total des membres ou une organi-

sation représentative en fait la demande.

Article 11.

La Commission se réunit sur convocation du Président au plus tard dans les quinze jours de la réception de la demande visée à l'article 10.

Les convocations sont envoyées aux membres effectifs et suppléants dix jours avant la date de la réunion, sauf cas d'urgence ; elles indiquent l'ordre du jour de la séance et sont accompagnées de la note explicative prévue à l'article 12.

DE L'ORDRE DU JOUR

Article 12.

Toute demande de convocation est accompagnée d'une note exposant sommairement le ou les points portés à l'ordre du jour.

Cette note est établie en autant d'exemplaires qu'il y a de délégués effectifs (et suppléants) et est jointe à la convocation.

DES DELIBERATIONS

Article 13.

La Commission Paritaire ne délibère valablement que si la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les chefs d'entreprise et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les employés sont présents.

Les membres suppléants ne peuvent siéger valablement qu'en remplacement des membres effectifs empêchés. Les réunions de la Commission ne sont pas publiques.

DES DECISIONS

Article 14.

Sans préjudice d'autres dispositions légales en la matière, les décisions de la Commission sont prises à l'unanimité des membres présents.

Les conventions collectives de travail doivent être conclues par toutes les organisations qui sont représentées au sein de la Commission Paritaire.

La Commission ou une organisation représentée peut demander au Roi de donner force obligatoire aux décisions prises.

Le Président veille au dépôt de la convention collective de travail prévu par l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il procède audit dépôt dans les huit jours suivant l'approbation définitive du texte de la convention collective de travail.

Il informe les membres de la Commission Paritaire dans les plus brefs délais et au plus tard pendant la séance suivante, de la notification que lui adresse le Ministre en application de l'article 29 (refus de la force obligatoire) et de l'article 34, alinéa 4 (intervention d'abrogation de la force obligatoire) de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

DES PROCES-VERBAUX

Article 15.

Les procès-verbaux des séances sont rédigés dans les deux langues nationales. Ils relatent les propositions faites, le résumé de l'exposé de leurs motifs, le résumé des débats, les décisions ou résolutions adoptées et les déclarations dont l'insertion est demandée.

Le procès-verbal mentionne :

la dénomination de l'organe paritaire ;

- le lieu et la date de la réunion, les heures d'ouverture et de clôture ;
- le nom des membres présents, excusés ou absents et l'organisation qui a présenté ces membres ;
le nom des membres suppléants représentant les membres effectifs empêchés ;
les points portés à l'ordre du jour ;
la constatation par le Président que les conditions légales pour délibérer valablement sont réunies.

Le procès-verbal doit être le compte rendu fidèle et détaillé des débats et reprendre point par point les conclusions arrêtées.

Article 16.

Le secrétaire transmet le procès-verbal au Président dans un délai de trois jours.

Les procès-verbaux sont adressés aux membres effectifs et suppléants dans les quatorze jours qui suivent la réunion.

Les demandes de rectification doivent être introduites par écrit dans les huit jours de la réception du procès-verbal. Elles doivent alors être adressées par le bureau à chacun des membres effectifs et suppléants.

Le Président soumet la demande de rectification à l'accord des membres qui ont assisté à la réunion. En cas de désaccord sur cette demande, l'approbation du procès-verbal a lieu au début de la plus prochaine réunion de la Commission Paritaire.

Sauf si la Commission en décide autrement, les procès-verbaux des réunions ne sont pas communiqués à des tiers.

Article 17.

Les avis, propositions, demandes, décisions et conventions, ainsi que les autres actes de la Commission, sont approuvés au cours de la réunion pendant laquelle ils ont été formulés, pris ou conclus, et font chacun l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal de la réunion.

CHAPITRE II

DU COMITE RESTREINT OU GROUPE DE TRAVAIL

Article 18.

La Commission Paritaire peut déléguer plusieurs de ses membres en Comité restreint ou en Groupe de travail à l'effet d'étudier les problèmes particuliers qu'elle détermine.

Article 19.

Les conclusions des travaux du Comité restreint ou du Groupe de travail sont soumises à la Commission pour approbation.

CHAPITRE III CONCILIATION

SECTION 1 - CREATION D'UN ORGANE DE CONCILIATION

Article 20.

En vue de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre chefs d'entreprise et travailleurs, la Commission Paritaire décide de déléguer certains de ses membres en Comité de conciliation.

Article 21.

En cas de conflit ou de menace de conflit, le Président est saisi de la naissance du différend à l'initiative de la partie la plus diligente et ce autant que possible avant la remise de tout préavis de grève.

Le Président est tenu de réunir le Bureau de conciliation dans les sept jours à partir de la demande d'une organisation représentée au sein de la Commission.

SECTION 2 - COMPOSITION

Article 22.

Le Comité de conciliation se compose du Président et du secrétaire de la Commission Paritaire et de huit membres choisis par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs, et par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs.

Les parties composent elles-mêmes leur délégation au Bureau de conciliation lors de chaque intervention de celui-ci.

Article 23.

Il est pourvu à la suppléance du Président par le Vice-Président de la Commission Paritaire.

SECTION 3 - PROCEDURE

Article 24.

Le Comité de conciliation se réunit sur convocation directe du Président à l'endroit le mieux indiqué par la nature -du litige.

En cas d'empêchement, les membres effectifs avertissent leurs suppléants.

Article 25.

Dans le cas où 1 Comité de conciliation est appelé à examiner un conflit ou un litige concernant une entreprise déterminée, le membre employeur ou travailleur appartenant à l'entreprise en cause, ne peut siéger au Comité de conciliation.

Article 26.

Il est dressé un procès-verbal pour toute réunion de conciliation. Les notes résultant de la conciliation font l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal.

CHAPITRE IV

MODIFICATION DU PRESENT REGLEMENT

Article 27.

Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié par décision de la Commission si les modifications projetées ne dérogent pas à la législation et ont été inscrites à -L' ordre du jour.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 28.

Toute la correspondance relative à tout ce qui concerne la Commission doit être adressée au Président, au siège de la Commission.

Les archives de la Commission sont conservées au Service des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le présent règlement d'ordre intérieur a été approuvé par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, en sa séance du 25 janvier 1977. Il produit ses effets à partir de la même date.

4. STATUTS DU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DU SECTEUR PÉTROLIER

CHAPITRE 1ER.

DÉNOMINATION, SIÈGE, OBJET, DURÉE

Article 1er.

Il est institué, à partir du 1er janvier 1997, un fonds de sécurité d'existence, pour les ouvriers, ouvrières et employé(e)s occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole, ainsi que pour tous les employeurs relevant de ces commissions paritaires, dénommé "Fonds de sécurité d'existence du secteur pétrolier".

Article 2. Le siège du Fonds se trouve dans l'arrondissement de Bruxelles : Avenue des Arts 39 à 1040 Bruxelles.

Article 3. Le Fonds a pour objet :

1. de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement via Office national de sécurité sociale
2. de financer l'organisation d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque dans le cadre de l'exécution des conventions collectives de travail conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, et au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole
3. le soutien aux projets internationaux dans le Pétrole.

Article 4. Le Fonds est constitué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II.

ADMINISTRATION

Article 5. Le Fonds est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.

Le conseil d'administration est composé de 10 membres, soit 5 représentants des travailleurs et 5 représentants des employeurs désignés par la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et par la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit.

Article 6. Chaque année, le conseil d'administration nomme un président, un vice-président et un secrétaire.

Article 7. Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président.

Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.

Lorsque cinq administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance au plus tard dans les dix jours qui suivent la réception de la demande.

Les convocations portent l'ordre du jour.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au

moins la moitié des membres appartenant à la délégation de travailleurs et d'au moins la moitié des membres de la délégation patronale.

Les comptes-rendus des séances du conseil seront consignés dans le registre des procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.

Les membres du conseil recevront une copie des délibérations au plus tard pour la séance suivante.

Les copies ou extraits des procès-verbaux qui doivent être déposées au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d'administration et par deux administrateurs dont un représentant les travailleurs, l'autre représentant les employeurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Article 8. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds et pour la réalisation de son objet.

Le Conseil d'Administration du FSE gère les revenus dans le cadre du soutien aux projets internationaux dans le Pétrole et dédie cet argent à des projets d'ONG concernant l'énergie.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds sur la poursuite et à la diligence du président et du vice-président.

Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Article 9. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le Fonds sera valablement représenté à l'égard des tiers par les signatures conjointes de trois administrateurs (deux représentants des travailleurs, un représentant des employeurs) sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Article 10. Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ils ne prennent aucun engagement personnel, à cause de leur gestion, à l'égard des obligations du Fonds.

CHAPITRE III. FINANCEMENT

Article 11. Le Fonds est alimenté par les cotisations sur la masse salariale de 0,20 p.c. dues par les employeurs, affiliés ou non à la Fédération Pétrolière Belge, ainsi que par les intérêts des fonds investis.

Article 12. L'Office national de sécurité sociale est chargé de la perception des cotisations :

- pour 2010: 0,40 p.c. de la masse salariale, par trimestre.

L'Office national de sécurité sociale versera chaque trimestre les cotisations perçues par lui sur le compte financier ouvert auprès de FORTIS BANQUE, numéro 001-1950434-34.

Les montants doivent être inscrit au crédit de ce compte en banque au plus tard le dernier jour du mois suivant le trimestre.

CHAPITRE IV. BÉNÉFICIAIRES

Article 13. Les employeurs qui ont participé à des initiatives pour la formation et l'emploi de groupes à risque dans le cadre des conventions collectives de travail sectorielles prémentionnées sont remboursés par le Fonds, sur base d'un formulaire justificatif à introduire à ce moment-là, à concurrence des modalités des conventions collectives prémentionnées.

CHAPITRE V. COMPTES

Article 14. L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 15. Le budget de l'année suivante sera soumis à l'approbation des CPs compétentes chaque année, au plus tard au mois de décembre.

Article 16. Les comptes de l'année écoulée sont clos le 31 décembre.

Article 17. Un réviseur, à charge du Fonds, fait une fois par an rapport de sa mission aux commissions paritaires citées à l'article 1er, qui en transmettent copie au Ministre

CHAPITRE VI. DISSOLUTION, LIQUIDATION

Article 18. Le Fonds est dissous automatiquement sur décision des commissions paritaires compétentes 117 et 211.

Article 19. Afin de rembourser par le Fonds, les employeurs ayant participé à des initiatives à la formation de groupes à risques, un compte en banque sera maintenu chez FORTIS BANQUE.

Article 20. Le solde éventuel sera versé au Fonds pour l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cette convention collective est à durée déterminée débutant le 1er janvier 2009 et se terminant le 31 décembre 2010.

Conclu le 18 juin 2009 en 11 exemplaires.

5. PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN TEMPS DE PAIX (CPN 9/3/1949)

(Loi du 19 août 1948 - M.B. 21/8/1948, modifiée par la loi du 10 juin 1963 - M.B. 2/7/1963.- Arrêté royal du 3 janvier 1973 - M.B. 6/1/1973, modifiée par l'arrêté royal du 20 juin 1975 - M.B. 8/7/1975).

Article 1er.

La présente convention est conclue, en exécution et conformément à la loi du 19 août 1948, entre les employeurs affiliés au Groupement des Importateurs d'Huiles Minérales en Vrac et les Syndicats :

1. Centrale Générale du Bâtiment, du Bois et des Industries diverses ;
2. Centrale Chrétienne des Industries Chimiques, du Cuir, et des Industries diverses, représentant les ouvriers occupés par les employeurs précités.

Article 2.

Les deux parties reconnaissent qu'un arrêt complet inopiné, même pour une durée relativement courte de l'activité du commerce et de l'industrie du pétrole, serait contraire à l'intérêt général et mettrait en péril l'activité des entreprises considérées comme vitales.

Article 3.

En conséquence, les parties à la présente convention s'accordent pour maintenir en activité, lors des cas prévus par la loi de cadre du 19 août 1948, les travailleurs strictement indispensables pour assurer :

- a. le déchargement des produits pétroliers dans les ports ex navires de mer, et ce uniquement pour les navires ayant quitté leur port de chargement avant le début de la cessation du travail et ayant comme destination normale un des ports de mer du pays.
De plus, le déchargement desdits navires ne peut s'opérer que dans les tanks des installations pétrolières portuaires, à l'exclusion de tout déchargement dans les allèges, wagons-citernes ou camions-citernes ;
- b. les prestations voulues pour assurer, à partir du premier jour de la cessation du travail, l'arrêt progressif des raffineries avec un maximum de trois jours ; (*)
- c. la distribution des produits pétroliers strictement nécessaires au maintien des activités d'intérêt vital, tels que : installations frigorifiques d'entreposage de stocks de marchandises périssables, enlèvement d'immondices, entreprises de distribution d'eau, meuneries et boulangeries, hôpitaux, services d'incendie et cas analogues ;
(*) Avant de passer à une grève ou lock-out, les parties s'engagent à donner un préavis de SIX jours ouvrables. (C.P.N. 20/9/1945)
- d. le service de garde et d'incendie dans les installations pétrolières et grands dépôts.

Article 4.

Les ouvriers, ainsi que leur nombre, nécessaires à l'exécution des prestations indiquées ci-dessus seront désignés par le chef d'entreprise en accord avec la délégation syndicale.

En règle générale, ces ouvriers seront ceux qui font habituellement le travail dont question.

En cas de désaccord, la question sera soumise au Comité restreint désigné à l'art. 5 de la présente convention et elle sera tranchée en dernier ressort par le fonctionnaire du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale prévu au même article.

Article 5.

La Commission Paritaire Nationale de l'Industrie du Pétrole délègue quatre membres syndicaux et quatre membres patronaux de sa commission, en commission restreinte, en vue d'assurer les modalités d'application de la présente convention.

Les membres désignés lors de la réunion du 9 mars 1949 sont :

Délégation patronale : MM. G. DE GRAAF - J. DEVALKENEER
G. HENEN - L. JANS.

Délégation ouvrière : MM. L. DE LANGHE - J. HUYGEN
T. MORTELMANS - H. VAN HOORICK.

De plus, suivant les nécessités, il pourra être constitué des comités locaux pour les importantes agglomérations d'installations pétrolifères.

Cette commission restreinte est assistée par un fonctionnaire désigné par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Article 6.

Pour tous les points non repris dans le présent accord, il est agi suivant le texte et dans l'esprit de la loi de cadre du 19 août 1948.

Article 7.

La présente convention prend cours le 9 mars 1949.

Fait a Bruxelles, le 9 mars 1949.

Pour les employeurs :

(s.) L. JANS

J. DEVALKENEER

Pour les travailleurs :

(s.) H. VAN HOORICK

J. HUYGEN

6. FORMATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 18 juin 2007

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui ressortissent à la Commission Paritaire nationale pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 2.

La présente convention collective de travail règle l'application du point 7 de l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1971 relatif à la formation syndicale.

PRINCIPES GENERAUX

Article 3.

Les parties signataires estiment que, compte tenu du rôle assumé par les représentants des employés au sein des entreprises, il convient de leur accorder, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Article 4.

Les parties signataires conviennent à cet effet des modalités autorisant les représentants des employés à participer sans perte de rémunération, à des cours et séminaires :

- a) organisés par les organisations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;
- b) visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales, techniques et syndicales dans leur rôle de représentants des employés.

MODALITES D'OCTROI

Article 5.

Sont bénéficiaires des dispositions de la présente convention collective de travail, les membres effectifs des conseils d'entreprise, comités prévention et sécurité et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, déterminées cas par cas et de commun accord entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations syndicales.

Article 6.

La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, est fixée à huit jours par an par mandat effectif.

Le nombre global de jours d'absence autorisée, défini à l'alinéa précédent, est réparti entre les organisations syndicales en fonction du nombre de mandats dont celles-ci disposent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Article 7.

Les organisations syndicales peuvent répartir ou octroyer le nombre de jours d'absence qui revient à leurs délégués au niveau de l'entreprise selon leurs propres critères, en instaurant notamment un tour de rôle entre les bénéficiaires éventuels visés à l'article 5.

Article 8.

Le nombre global de jours d'absence défini à l'article 6 ne peut, en principe, être reporté d'une année à l'autre, sauf dérogations individuelles motivées.

Article 9.

L'employeur assure aux bénéficiaires leur appointement normal, pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.

Article 10.

Les organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail introduisent auprès de la direction des entreprises concernées, au plus tard dans le courant de la troisième semaine avant le début du cours, une demande écrite d'autorisation d'absence en vue de suivre des cours de formation syndicale.

L'employeur est tenu d'y répondre dans les deux semaines de la notification de la demande de participation aux cours ; l'absence de réaction de l'employeur dans ce délai équivaudra à un accord.

Article 11.

La demande visée à l'article 10 comporte :

- a) une liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée ;
- b) la date, la durée et le lieu des cours organisés ;
- c) les thèmes qui seront enseignés ou étudiés.

Article 12.

Afin d'éviter que l'absence simultanée de plusieurs employés appartenant ou non au même service, ne perturbe l'organisation générale du travail de l'entreprise, la direction et la délégation syndicale ou, en l'absence de cette dernière, l'organisation syndicale concernée, déterminent dans chaque cas le nombre maximum de jours d'absence à autoriser, compte tenu des nécessités des services.

PROCEDURE**Article 13.**

Tous les différends qui surgissent à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail, sont examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

DISPOSITIONS FINALES**Article 14**

La CCT du 21 décembre 1973 concernant la formation syndicale et rendu obligatoire par l'Arrêté Royal du 1er août 1974 est abrogé.

Article 15.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 18 juin 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission Paritaire nationale pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

7. TABEL DU SALAIRE

1° PAYABLES 14 FOIS PAR AN:

AGE (ANS)	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 pct.
18	1.739,50	1.775,72				
19	1.745,40	1.781,61				
20	1.751,32	1.787,53	1.877,10			
21	1.757,29	1.793,43	1.883,02	1.976,06	2.127,02	2.233,37
22	1.784,58	1.824,61	1.919,43	2.017,28	2.172,43	2.281,05
23	1.811,91	1.855,04	1.955,53	2.059,13	2.218,78	2.329,72
24	1.840,43	1.886,06	1.992,19	2.100,94	2.265,83	2.379,12
25	1.866,72	1.916,56	2.028,44	2.142,77	2.312,29	2.427,90
26	1.894,07	1.947,37	2.065,13	2.185,04	2.359,21	2.477,17
27	1.921,32	1.978,34	2.102,09	2.227,43	2.406,55	2.526,88
28	1.948,13	2.009,02	2.139,29	2.271,37	2.454,36	2.577,08
29	1.975,63	2.040,03	2.176,12	2.314,33	2.501,94	2.627,04
30	2.003,10	2.071,38	2.213,33	2.357,62	2.549,35	2.676,82
31	2.030,32	2.102,29	2.251,76	2.400,84	2.596,94	2.726,79
32	2.057,78	2.133,76	2.289,91	2.444,93	2.644,49	2.776,71
33	2.085,25	2.165,15	2.327,87	2.488,55	2.692,08	2.826,68
34	2.112,70	2.173,27	2.366,21	2.532,57	2.739,99	2.876,99
35	2.140,16	2.182,12	2.402,00	2.576,21	2.787,43	2.926,80
36		2.190,33	2.428,80	2.620,00	2.834,57	2.976,30
37		2.198,97	2.453,00	2.663,84	2.882,35	3.026,47
38		2.207,79	2.477,81	2.694,19	2.915,78	3.061,57
39		2.216,98	2.502,48	2.723,49	2.949,25	3.096,71
40		2.226,20	2.527,02	2.753,12	2.982,78	3.131,92
41		2.235,13	2.551,43	2.782,98	3.015,99	3.166,79
42		2.244,21	2.576,00	2.812,81	3.049,41	3.201,88
43		2.279,11	2.600,80	2.842,34	3.083,25	3.237,41
44		2.313,73	2.625,17	2.872,23	3.116,43	3.272,25
45		2.322,73	2.649,73	2.902,17	3.149,64	3.307,12
46		2.332,48	2.674,45	2.931,73	3.183,57	3.342,75
47		2.341,41	2.698,97	2.961,45	3.216,59	3.377,42
48		2.351,02	2.723,27	2.986,67	3.245,65	3.407,93
49		2.360,74	2.740,94	3.012,64	3.274,52	3.438,25
50		2.370,59	2.758,38	3.037,07	3.303,48	3.468,65
51		2.380,46	2.775,87	3.062,53	3.332,62	3.499,25
52		2.390,15	2.793,47	3.087,81	3.361,40	3.529,47
53		2.399,87	2.810,70	3.107,40	3.382,91	3.552,06
54		2.409,55	2.827,82	3.126,93	3.404,09	3.574,29
55		2.419,24	2.844,94	3.146,56	3.425,66	3.596,94
56		2.428,94	2.862,05	3.166,10	3.446,95	3.619,30
57		2.438,63	2.879,18	3.185,63	3.468,44	3.641,86

2^e PAYABLES 13 FOIS PAR AN:

AGE (ANS)	CATÉGORIE					
	1	2	3	4A	4B	4B+5 pct.
18	1.873,31	1.912,31				
19	1.879,66	1.918,66				
20	1.886,04	1.925,03	2.021,49			
21	1.892,47	1.931,39	2.027,87	2.128,06	2.290,64	2.405,17
22	1.921,86	1.964,96	2.067,08	2.172,46	2.339,54	2.456,52
23	1.951,29	1.997,74	2.105,95	2.217,52	2.389,46	2.508,93
24	1.982,00	2.031,14	2.145,44	2.262,55	2.440,12	2.562,13
25	2.010,31	2.063,99	2.184,47	2.307,60	2.490,16	2.614,67
26	2.039,77	2.097,17	2.223,99	2.353,12	2.540,69	2.667,72
27	2.069,11	2.130,52	2.263,79	2.398,77	2.591,67	2.721,25
28	2.097,99	2.163,56	2.303,85	2.446,09	2.643,16	2.775,32
29	2.127,60	2.196,96	2.343,51	2.492,35	2.694,40	2.829,12
30	2.157,18	2.230,72	2.383,59	2.538,97	2.745,45	2.882,72
31	2.186,50	2.264,00	2.424,97	2.585,52	2.796,70	2.936,54
32	2.216,07	2.297,89	2.466,06	2.633,00	2.847,91	2.990,31
33	2.245,65	2.331,70	2.506,94	2.679,98	2.899,16	3.044,12
34	2.275,22	2.340,44	2.548,23	2.727,38	2.950,76	3.098,30
35	2.304,79	2.349,98	2.586,77	2.774,38	3.001,85	3.151,94
36		2.358,82	2.615,63	2.821,54	3.052,61	3.205,24
37		2.368,12	2.641,69	2.868,75	3.104,07	3.259,27
38		2.377,62	2.668,41	2.901,43	3.140,07	3.297,07
39		2.387,52	2.694,98	2.932,99	3.176,11	3.334,92
40		2.397,45	2.721,41	2.964,90	3.212,22	3.372,83
41		2.407,06	2.747,69	2.997,05	3.247,99	3.410,39
42		2.416,84	2.774,15	3.029,18	3.283,98	3.448,18
43		2.454,43	2.800,86	3.060,98	3.320,42	3.486,44
44		2.491,71	2.827,11	3.093,17	3.356,15	3.523,96
45		2.501,40	2.853,56	3.125,41	3.391,92	3.561,52
46		2.511,90	2.880,18	3.157,25	3.428,46	3.599,88
47		2.521,52	2.906,58	3.189,25	3.464,02	3.637,22
48		2.531,87	2.932,75	3.216,41	3.495,32	3.670,09
49		2.542,33	2.951,78	3.244,38	3.526,41	3.702,73
50		2.552,94	2.970,56	3.270,69	3.557,59	3.735,47
51		2.563,57	2.989,40	3.298,11	3.588,98	3.768,43
52		2.574,01	3.008,35	3.325,33	3.619,97	3.800,97
53		2.584,47	3.026,91	3.346,43	3.643,13	3.825,29
54		2.594,90	3.045,34	3.367,46	3.665,94	3.849,24
55		2.605,34	3.063,78	3.388,60	3.689,17	3.873,63
56		2.615,78	3.082,21	3.409,65	3.712,10	3.897,71
57		2.626,22	3.100,66	3.430,68	3.735,24	3.922,00



