




Commission
Paritaire
PETROLE
Période 2009-2010

117





Edition mise au point par :

Fédération pétrolière belge
La Centrale générale (FGTB)
Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique



Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

Convention collective de travail du 18 juin 2009

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



TABLE DES MATIÈRES

4	PARTIE 1 - CCT conditions de salaire et de travail
5	CHAPITRE IER. CHAMP D'APPLICATION
5	CHAPITRE II. CLASSIFICATION DES PROFESSIONS, FORMATION ET INTERRUPTION DE CARRIÈRE
7	CHAPITRE III. DURÉE DU TRAVAIL
10	CHAPITRE IV. SALAIRES
13	CHAPITRE V. PRIMES ET SUPPLÉMENTS
22	CHAPITRE VI. LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION
23	CHAPITRE VII. PETIT CHÔMAGE
25	CHAPITRE VIII. MALADIE
26	CHAPITRE IX. ACCIDENTS DU TRAVAIL
26	CHAPITRE X. RÉGIME DES VACANCES ET DES CONGÉS
27	CHAPITRE XI. INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES OUVRIERS
29	CHAPITRE XII. ALLOCATION DE VIEILLESSE POUR OUVRIERS
31	CHAPITRE XIII. CONTRAT DE TRAVAIL À TITRE TEMPORAIRE
31	CHAPITRE XIV. PRIMES AUX OUVRIERS SYNDIQUES
36	CHAPITRE XV. PRÉPENSION
38	CHAPITRE XVI. FORMATION GROUPES A RISQUE
39	CHAPITRE XVII. EMPLOI, MESURES DE PARTAGE DU TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS
39	CHAPITRE XVIII. PRIME D'INNOVATION
40	CHAPITRE XIX. ASSURANCE RESPONSABILITÉ PÉNALE
40	CHAPITRE XX. ENTREPRISE D'ÉCONOMIE SOCIALE
40	CHAPITRE XXI. HUMANISATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE
40	CHAPITRE XXII. CONSTITUTION ANCIENNETÉ DE SERVICE
41	CHAPITRE XXIII. PRIME DE RAFFINERIE OPÉRATIONNELLE (PRO)
41	CHAPITRE XXIV. VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



42	PARTIE 2 - Dispositions collectives et diverses
43	REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE (Ouvriers)
47	BESOINS VITAUX - PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN TEMPS DE PAIX
49	STATUTS DU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DU SECTEUR PÉTROLIER
52	PERSONNEL NAVIGANT (BATELLERIE ET BUNKERING)
54	SECURITE D'EXISTENCE
58	REGLEMENT TYPE D'ORDRE INTERIEUR POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE
64	STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES
68	CONCERNANT LA COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE

A grayscale photograph of an industrial facility, possibly a refinery or chemical plant, situated along a body of water. Several tall, dark smokestacks or chimneys are visible against a cloudy sky. The water in the foreground is calm, reflecting the structures and the sky. The overall tone is somber and industrial.

PARTIE 1

CCT conditions
de salaire et de travail

CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL POUR LES ANNÉES 2009-2010

CHAPITRE IER. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.
Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières ; les termes suivant sont également utilisés dans cette convention et sont similaires, travailleurs (y inclus travailleuses).

CHAPITRE II. CLASSIFICATION DES PROFESSIONS, FORMATION ET INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Section 1. Classification des professions

Article 2. § 1er. La classification des professions des ouvriers est fixée comme suit et est seulement valable pour des fonctions exercées en permanence :

1. Ouvriers-nettoyeurs de cantine
2. Manœuvres
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
les ouvriers pouvant être mis à n'importe quelle besogne de chargement, de déchargement, de nettoyage, de surveillance, etc., ne demandant aucune connaissance spéciale.
3. Manœuvres spécialisés
La catégorie "manœuvres spécialisés" est subdivisée en :
 - a) Manœuvres spécialisés A :
les ouvriers qui se sont spécialisés dans une occupation propre à l'exploitation des installations pétrolières.
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
 1. les ouvriers, après avoir été rangés un an dans la catégorie "manœuvres";
 2. les aides-magasinières, chargeurs en vrac, convoyeurs ordinaire, ouvriers préposés au chargement et au déchargement de produits emballés, peseurs, pointeurs, pompistes ordinaires (remplisseurs), porteurs (transmission de courrier et documents), pourvoyeurs, veilleurs, ainsi que les ouvriers préposés à l'épreuve de l'étanchéité et au scellement des récipients.
 - b) Manœuvres spécialisés B :
les ouvriers spécialisés occupés dans le secteur, à savoir : à la fabrication, à l'expédition, dans les laboratoires et dans les centrales électriques.
Sont entre autres classés dans cette catégorie :
les convoyeurs-encaisseurs, jaugeurs-tanks, mélangeurs de produits pétroliers; les ouvriers préposés à la vidange et au remplissage de récipients dans des installations pétrolières.
4. Ouvriers qualifiés - 2e catégorie
Les ouvriers connaissant un métier et travaillant sous la conduite du contremaître ou de l'ouvrier qualifié 1e catégorie. Ils ne travaillent pas d'après plans ou modèles.
A cette catégorie appartient également les ouvriers exerçant une fonction pour laquelle aucune forma-

tion spéciale n'a été nécessaire et qui peut s'exercer après quelques mois de pratique.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les aides adultes des ouvriers qualifiés de catégories supérieures, les chauffeurs de chaudière et de pipes-stills, chauffeurs de forclift, grutiers, maçons, menuisiers et peintres (travaux ordinaires en bâtiments et peinture au pistolet). Les pompistes aux installations de mélanges, les ouvriers préposés à la production et/ou au raffinage, les laborantins, etc.

5. Chauffeurs de camion-citerne ou de camion, conducteurs de locotracteurs et de locopulseurs, conducteurs d'autos.
6. Ouvriers qualifiés - 1^e catégorie

Les ouvriers techniquement qualifiés qui ont appris un métier et fournissent la preuve de l'avoir exercé, pendant cinq ans au moins (délai réduit à trois ans au moins pour ceux qui ont suivi des cours d'écoles professionnelles ou techniques).

Ils doivent savoir travailler individuellement suivant des plans et modèles.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

les ajusteurs, chauffeurs de chaudières travaillant sans contrôle, électriciens, gréeurs ("riggers"), grutiers (auto et chenille), isoleurs, maçons première classe, mécaniciens, mécaniciens moteurs diesel, menuisiers-charpentiers, monteurs, ouvriers qualifiés d'aérodrome, peintres, pompiers, pompistes pouvant assurer les mélanges et effectuant eux-mêmes les calculs qu'impliquent ces opérations, pompistes-mécaniciens, raboteurs-perceurs, soudeurs autogène, tourneurs-turbiniens (centrale électrique), tuyauteurs, techniciens d'instrumentation, etc.

7. Ouvriers surqualifiés

Les ouvriers connaissant un métier à fond et investis d'une responsabilité dans l'exercice de leurs fonctions.

Sont entre autres classés dans cette catégorie :

- a) les ajusteurs surqualifiés pour instruments, les soudeurs hautement qualifiés sachant souder des alliages spéciaux et ayant réussi les tests A.P.I., ainsi que toutes les autres catégories d'ouvriers qualifiés dont les fonctions et la responsabilité sont équivalentes;
- b) les ouvriers exerçant au moins deux métiers dont question à la catégorie "Ouvriers qualifiés - 1^e catégorie", après avoir satisfait aux épreuves respectives prévues pour les ouvriers qualifiés 1^e catégorie.

§ 2. Procédure pour l'examen de cas relatifs à la classification au niveau des entreprises.

D'éventuelles demandes concernant des problèmes individuels ou collectifs de classification sur le plan de l'entreprise, doivent être introduites sous forme écrite et motivée, par la délégation syndicale auprès de la direction. Cette dernière les examinera sur base de la classification conventionnelle ainsi que de la politique propre à l'entreprise et des arrangements conventionnels sur le plan de l'entreprise en matière de classification.

La délégation syndicale obtiendra, à sa demande, tout éclaircissement relatif à la hiérarchie des tâches des ouvriers prévalant dans l'entreprise.

La direction fixera le délai dans lequel une solution pourra être trouvée, sans dépasser les deux mois.

La solution sera approuvée en concertation avec la délégation syndicale.

Section 2. Formation

Article 3. Il est octroyé aux ouvriers un congé payé servant à préparer l'examen de cours professionnels, dans les conditions suivantes :

- a) la durée du congé payé est de minimum trois jours et de maximum six jours civils : des critères objectifs seront fixés paritairement sur le plan de l'entreprise pour déterminer la durée du congé en question, en fonction des difficultés de l'examen à subir;
- b) il doit s'agir d'un perfectionnement professionnel en rapport avec les activités de l'entreprise;

- c) l'octroi de cet avantage est subordonné à la réussite de l'examen;
- d) l'ouvrier doit rester au service du même employeur un an après l'examen;
- e) la fréquentation des cours et, dans la mesure du possible, l'octroi du congé, ne peuvent perturber ni les travaux en équipes, ni les prestations normales ou supplémentaires.

Si un ouvrier de jour a déjà commencé un cours professionnel, on évitera de le mettre en shift pour ne pas entraver la continuation de la fréquentation de ce cours.

Les travailleurs qui profitent du congé-éducation payé, ne peuvent pas le cumuler avec les avantages prévus dans cet article.

Article 3bis. 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%.

Section 3. Congé-éducation

Article 4. En application des articles 108 à 144 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales (Moniteur belge du 24 janvier 1985) et de l'arrêté royal du 23 juillet 1985 (Moniteur belge du 10 août 1985), tel que modifié par après, les ouvriers du secteur peuvent, sous certaines conditions, jouir du congé-éducation payé, c'est à dire qu'ils peuvent avec le maintien du salaire normal suivre une formation ou un cours (voir la réglementation générale).

CHAPITRE III. DURÉE DU TRAVAIL

Article 5. § 1er. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.

A. 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).

Les modalités d'octroi et de paiement de ces six jours seront définies au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs.

Dans le cadre des possibilités offertes par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1er août 1996) de conclure des accords pour l'emploi, il est octroyé, pour 1999, un jour de congé payé additionnel.

Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures et 50 minutes pour 1999.

Il est octroyé, pour 2000, deux jours de congé payé additionnels. Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures et 30 minutes pour 2000.

Ces trois derniers jours pétroliers sont définis au niveau de l'entreprise, tenant compte des nécessités du service et payés selon le régime "Accord-jours pétroliers".

En 2002, il est alloué onze jours en guise de réduction de la durée du travail (pro rata temporis pour ceux en service en courant de l'année).

Cette nouvelle durée du travail correspond à une moyenne de 36 heures 10 minutes.
A partir du 1er 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. Il s'agit d'un jour supplémentaire (pro rata 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.

Les modalités d'octroi et de paiement (selon le régime "Accord- jours pétroliers") de ces deux (2003) / trois (2004) jours supplémentaires seront définies de manière collective au niveau des entreprises avec les instances représentatives des travailleurs, sauf en cas d'accord unanime pris au sein d'un conseil d'entreprise local pour ne pas le fixer de manière collective (si fixé collectivement, il conviendra de respecter pour ce jour la dispense de prestation pour les travailleurs concernés).

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

§ 3. Dans la distribution, la durée hebdomadaire peut être répartie inégalement sur les cinq premiers jours de la semaine, à condition d'assurer un intervalle de douze heures de repos entre la fin et la reprise du travail journalier.

Pour le raffinage, dix heures de repos sont assurées aux ouvriers en équipes ou en cas de rappel après son travail journalier (après les heures définies dans le règlement de travail).

Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux en cas de "shut-down" à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'un an au maximum, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail.

Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées par les ouvriers occupés à des travaux de transport, chargement et déchargement, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'une année au maximum et débutant le 1er novembre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la convention collective de travail.

§ 4. Raffinage

Les travailleurs occupés à des travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue, peuvent travailler au cours des sept jours de la semaine et dépasser les limites de la durée du travail fixées à l'article 5, § 1er, pourvu que la durée hebdomadaire moyenne de leur travail, calculée sur une période de maximum vingt-huit semaines, n'excède pas quarante heures.

Les dispositions de la loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures et de ses arrêtés d'exécution, restent applicables aux travailleurs visés à l'article 1er. Toutefois, la durée hebdomadaire du travail autorisée en vertu de la dite loi et des arrêtés d'exécution est réduite conformément aux dispositions de la présente décision.

La réduction de la durée du travail prévue par cette décision ne peut en aucun cas entraîner une diminution de salaire.

Article 6. Le personnel ouvrier, autre que les travailleurs visés à l'article 4 de la décision du 12 mars 1959 de la Commission paritaire nationale de l'industrie et du commerce du pétrole relative à la réduction de la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 1959 (Moniteur belge du 10 juillet 1959) peut être occupé à certains travaux le samedi, à condition :

- 1° que cette occupation soit indispensable à la bonne marche de l'exploitation;
- 2° qu'il soit, dans la mesure du possible, établi un roulement par catégorie d'ouvriers de telle manière que chaque membre du personnel participe à tour de rôle à l'exécution de ces travaux.

Article 7. Dans le cas visé à l'article 6, les prestations de l'ouvrier calculées sur une période de deux semaines consécutives, ne peuvent dépasser septante-six heures.

D'autre part, l'ouvrier a droit à un jour de repos compensatoire, qui doit être accordé le lundi de la deuxième semaine, sauf accord entre la délégation syndicale et la direction de l'entreprise; dans ce cas le jour de repos compensatoire peut intervenir dans un délai maximum de quatre semaines qui suivent celle au cours de laquelle il a été astreint à travailler le samedi.

Article 8. Temps de travail dans la distribution

La durée du travail conventionnelle peut être dépassée à condition que, durant une période de douze mois, on ne travaille pas plus de trente-huit heures par semaine, en moyenne.

La limite de la durée du travail hebdomadaire peut être dépassée à raison de cent nonante-cinq heures par période de douze mois à partir du 1er novembre de chaque année.

Article 9. Organisation du travail aux aérodromes

L'organisation du travail aux aérodromes est examinée sur le plan de l'entreprise, sans possibilité de conflit (commission paritaire du 5 avril 1965) voir également :

- protocole interprétatif du 19 mai 1970;
- protocole du 11 juin 1970;
- protocole du 11 février 1971;
- protocole additionnel du 6 janvier 1972.

Article 10. Organisation du travail au niveau des entreprises

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

La Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole réunie le 30 septembre 1987, sous la présidence de monsieur J. Van Doren avec comme point unique à l'ordre du jour :

"Application de la convention collective de travail n° 42 du Conseil national du travail, du 2 juin 1987 (arrêté royal du 18 juin 1987), et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises"

a, après explication des points de vue des deux parties, acté les conclusions suivantes :

1. La procédure prévue par article 7 de la convention collective de travail n° 42 a été respectée en saisissant le président de la commission paritaire de cette matière, par la lettre du 9 juin 1987 de la Fédération Pétrolière Belge.
2. S'il existe un besoin à cet égard dans certaines entreprises, des applications concrètes de la loi susdite du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n° 42 pourront être discutées au niveau des entreprises, conformément à la procédure de concertation et de négociation décrite dans la loi et la convention collective de travail susdites.
3. Les textes des conventions collectives d'entreprise à ce sujet seront communiqués au président de la commission paritaire."

CHAPITRE IV. SALAIRES

Section 1ère. Salaires horaires de base

Article 11. § 1er. Au 1er janvier 2009, les salaires horaires réels indexés, s'établissent comme suit pour les différentes catégories professionnelles :

	EUR
Manœuvre	16,9753
Nettoyeur-cantinier	16,9753
Manœuvre spécialisé A	17,6347
Manœuvre spécialisé B	17,8753
Ouvrier qualifié 2e catégorie	18,1332
Conducteur d'autos	18,8135
Ouvrier qualifié 1e catégorie	18,8135
Ouvrier qualifié aérodrome	18,8135
Ouvrier surqualifié	19,5350

§ 2. Les salaires horaires de base non indexés (index = 100) sont les suivants à partir du 1er janvier 2009 :

	EUR
Manœuvre	15,2669
Nettoyeur-cantinier	15,2669
Manœuvre spécialisé A	15,8599
Manœuvre spécialisé B	16,0763
Ouvrier qualifié 2e catégorie	16,3083
Conducteur d'autos	16,9201
Ouvrier qualifié 1e catégorie	16,9201
Ouvrier qualifié aérodrome	16,9201
Ouvrier surqualifié	17,5690

§3. Les salaires horaires indexés sont augmentés de 0,075 euro le 1er janvier 2010.

Section 2. Salaires et indemnités spéciaux

A. ADAPTATION DES SALAIRES EN CAS DE DÉCLASSEMENT

Article 12. § 1er. En cas de déclassement, soit par le fait de l'ouvrier, soit à la suite de maladie ou d'accident du travail de ce dernier, le salaire indexé est maintenu et les augmentations résultant des fluctuations de l'index sont appliquées sur l'ancien salaire horaire de base.

Toutefois, en cas d'augmentation salariale conventionnelle, il n'est appliqué que la moitié de cette augmentation sur ledit salaire horaire de base. D'éventuels régimes plus favorables existant sur le plan de l'entreprise, restent maintenus. Les droits acquis individuellement à la faveur d'arrangements particuliers et qui sont devenus définitifs pour certains ouvriers, sont respectés.

§ 2. En cas de déclassement sur proposition de l'employeur, la garantie du salaire horaire de base est accordée, de même que les augmentations salariales conventionnelles.

§3. Les ouvrières enceintes qui occupent des postes à 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

salaires normal brut.

B. CLASSIFICATION TEMPORAIRE DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE

Article 13. L'ouvrier occupé temporairement à des travaux classés dans une catégorie supérieure reçoit, pendant la durée de ces travaux, le salaire indexé prévu pour cette catégorie.

C. PASSAGE DÉFINITIF DU TRAVAIL EN ÉQUIPES EN TRAVAIL DE JOUR

Article 14. Aux ouvriers 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) réorganisation du service, due au fait de l'employeur ou
 - b) 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° valable seulement pour les ouvriers ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes :
 - a) soit en trois équipes successives, à feu continu;
 - b) soit en deux équipes de façon non discontinue, c'est-à-dire de façon ininterrompue pendant toute l'année.

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.

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.

L'ouvrier peut, à partir de 56 ans, après 10 ans de travail ininterrompu en équipes demander à obtenir un travail de jour. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que l'ouvrier a obtenues durant les six mois précédents.

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

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

D. SALAIRES DES BRIGADIERS

Article 15. Le salaire des brigadiers est égal au salaire indexé des ouvriers de leur équipe, majoré de 10 p.c.

E. OBSERVATIONS

Article 16.

1° Les salaires sont payés par décade. Deux acomptes, sensiblement égaux à la somme acquise par l'ouvrier, sont payés le 14 et le 24 de chaque mois, pour les salaires dus jusqu'au 10 et jusqu'au 20, le décompte final étant à liquider le 4 du mois suivant, pour les salaires dus jusqu'à la fin du mois précédent.

2° Si ces dates tombent un dimanche ou un jour férié, le paiement se fait la veille.

3° La rémunération peut être payée mensuellement à la fin de chaque mois.

Le décompte des primes est clôturé en principe le 26 du mois, de façon à permettre leur liquidation en même temps que le paiement du salaire restant. La compensation des montants dus après le calcul exact des sur-salaires, primes et indemnités diverses est effectuée lors du paiement mensuel suivant.

Les ouvriers en service au 1er janvier 1969 au moment de l'instauration du paiement mensuel, reçoivent une avance récupérable fixée à un montant correspondant à deux semaines de salaire et qui est suffisant pour couvrir la transition du régime antérieur à celui du paiement mensuel.

Sans préjudice des dispositions de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la

rémunération des travailleurs (Moniteur belge du 30 avril 1965), cette avance peut être imputée par l'employeur sur le paiement mensuel instauré par la présente décision, à condition que soient respectées les modalités préalablement fixées à cet effet par le conseil d'entreprise, ou, à défaut, d'un conseil d'entreprise, en accord entre l'employeur et la délégation syndicale, ou, à son défaut, en accord entre l'employeur et le personnel intéressé.

Section 3. Travail partiel volontaire et interruption de carrière/crédit temps

Article 17. Travail partiel volontaire

Eu égard à l'organisation du service, possibilité pour le travailleur de demander, sur base volontaire, un travail partiel à concurrence de 50 p.c. à 80 p.c. des prestations de travail normales.

Moyennant adaptation proportionnelle de la rémunération, des composantes du salaire et des conditions de travail.

Pour l'octroi de la pension pétrole, 20 ans de service équivalent à temps plein suffisent.

Par exemple : 15 ans à temps plein + 10 ans à mi-temps = 20 ans équivalent à temps plein.

Article 18. Crédit temps

Egalement sur une base volontaire.

La convention collective de travail n° 77 du Conseil national du travail est d'application, avec les modalités spécifiques suivantes :

- 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 qui occupe 10 travailleurs ou moins, à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12 de cette même convention collective de travail n° 77;
- 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
- la limite de 6 % 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.

Modalités à partir de la 2ème jusque la 5ème année :

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

Les parties signataires déclarent que les travailleurs tombant dans le champ d'application de la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole savent faire appel, sous réserve de conformité aux conditions, aux primes d'encouragement régionales dans le cadre :

- du crédit-soins ;
- du crédit carrière ;
- entreprise en difficulté ou en restructuration ;

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° 77bis 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.

L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'interruption de carrière/crédit-temps.

En cas d'interruption de carrière/crédit temps partiel(le) les conditions salariales seront appliquées prorata.

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.

La constitution d'ancienneté est limitée à 3 années d'équivalence sur toute la carrière.

Article 18 bis.

Les engagements existants (paiement à 100 p.c.) au niveau des entreprises pour les travailleurs concernés par le plan premier emploi, sont maintenus.

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

CHAPITRE V. PRIMES ET SUPPLÉMENTS

Section 1. Prime ouvriers qualifiés des raffineries

Article 19. Il est octroyé une prime indexée de 0,2300 EUR par heure (au 1er janvier 2009 : prime à l'indice 100 = 0,2300 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des unités techniques d'exploitations raffineries de pétrole brut,

Cette prime sera prise en compte pour le paiement :

- de la prime de fin d'année;
- de la prime de fidélité;
- des primes d'équipes;
- des primes pour travaux salissants;
- de la prime de "shut-down";
- de la prime pour le technicien de raffinage;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Section 1èrebis. Prime spéciale aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries

Article 19. Il est octroyé une prime indexée de 0,5973 EUR par heure (au 1er janvier 2007; prime à l'indice 100 = 0,5372 EUR par heure) aux ouvriers qualifiés et assimilés des raffineries de pétrole brut, dans la mesure où ils appartiennent à une des catégories suivantes :

1. ceux occupés au service des unités de fabrication. Sont assimilés à une unité de fabrication, les installations de production de vapeur ou d'électricité et leurs auxiliaires dans le cas où elles se présentent dans une raffinerie de pétrole brut;
2. ceux occupés aux manipulations en vrac de produits fabriqués;
3. ceux occupés à l'entretien du matériel faisant partie des unités de fabrication.

A titre d'exemple : sont exclues, les fonctions suivantes :

- les chauffeurs;
- les chargeurs dans une installation non automatique;
- les ouvriers du magasin;

- les ouvriers des cafétérias, gardiens, nettoyeurs, jardiniers, garçons de courses, etc.;
- les ouvriers occupés dans un centre de remplissage de bouteilles de LPG;
- les ouvriers affectés à l'entretien des voitures et camions;
- les ouvriers occupés au mélange d'huiles, graisses ou autres produits pétroliers dans les installations dites terminales;
- les ouvriers occupés à la manipulation des bidons.

Les cas contestés sont examinés contradictoirement sur le plan de l'entreprise.

Il sera tenu compte de cette prime pour le paiement :

- de la prime de fin d'année;
- de la prime de fidélité;
- des primes d'équipes;
- des primes pour travaux salissants;
- de la prime de "shut-down";
- de la prime pour le technicien de raffinage;
- des jours de congé d'ancienneté;
- et des jours de réduction de la durée du travail.

Section 2. Prime de fin d'année

Article 20. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er reçoit, au cours de la dernière semaine de l'année 2009, une prime de fin d'année égale à 195 heures du salaire horaire de base indexé de l'ouvrier au moment du paiement de la prime.

Article 20bis. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er reçoit, au cours de la dernière semaine de l'année 2010, une prime de fin d'année égale à 200 heures du salaire horaire de base indexé de l'ouvrier au moment du paiement de la prime.

Article 21. Les ouvriers travaillant seulement une partie de l'année dans une firme, soit qu'ils la quittent volontairement, soit qu'ils soient licenciés, reçoivent, au moment de leur départ, une prime d'un montant proportionnel au nombre de mois de service pendant cette année.

Les ouvriers qui sont engagés au cours de l'année ont droit, à la fin de cette année, à autant de fois 1/12e de la prime qu'ils ont travaillé de mois dans la firme.

Les jours de maladie et d'accident du travail sont considérés comme jours réellement prestés.

Toutefois, si l'ouvrier n'a effectué aucune prestation pendant l'année civile à laquelle se rapporte la prime en question, il n'a pas droit à cette prime.

Section 3. Prime de fidélité

Article 22. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er, a droit à une prime de fidélité égale à :

après 1 an de service :	20 h;
après 2 ans de service :	31 h;
après 3 ans de service :	42 h;
après 4 ans de service :	53 h;
après 5 ans de service :	66 h;
après 6 ans de service :	75 h;
après 7 ans de service :	84 h;
après 8 ans de service :	93 h;
après 9 ans de service :	102 h;

après 10 ans de service :	112 h;
après 11 ans de service :	121 h;
après 12 ans de service :	130 h;
après 13 ans de service :	139 h;
après 14 ans de service :	148 h;
après 15 ans de service :	158 h;
après 16 ans de service :	163 h;
après 17 ans de service :	168 h;
après 18 ans de service :	173 h;
après 19 ans de service :	178 h;
après 20 ans de service :	184 h;
après 21 ans de service :	185 h;
après 22 ans de service :	186 h;
après 23 ans de service :	187 h;
après 24 ans de service :	188 h;
après 25 ans de service :	189 h;
après 26 ans de service :	190 h;
après 27 ans de service :	191 h;
après 28 ans de service :	192 h;
après 29 ans de service :	193 h;
après 30 ans de service :	194 h;
après 31 ans de service:	195 h;
après 32 ans de service:	196 h;
après 33 ans de service:	197 h;
après 34 ans de service:	198 h;
après 35 ans de service:	199 h;

Article 23. Les années de service commencent à courir le jour de l'engagement de l'ouvrier, tenant compte des modalités concernant la constitution de l'ancienneté de service.

Pour les ouvriers qui quittent l'entreprise ou sont licenciés au cours de l'année, la prime est calculée suivant les normes prévues à l'article 21, premier alinéa, pour la prime de fin d'année.

Pour le calcul des années de service, il est tenu compte des absences justifiées pour faits de guerre (mobilisation, captivité de guerre, réquisition, service militaire, etc.).

Article 24. Pour les ouvriers qui sont licenciés par manque de travail et réengagés ultérieurement, il est tenu compte, pour le calcul du nombre d'années de service, de l'occupation antérieure dans la même firme.

Section 4. Indemnités pour travaux salissants

Article 25. Une indemnité journalière dont le montant est égal à six heures de salaire au minimum, calculé sur les bases suivantes est octroyée pour l'exécution de travaux salissants :

- a) salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :
 - nettoyage de fours et de lignes de transfert de fours aux unités de fabrication, pour autant qu'il s'agisse de l'intérieur de ces appareils;
 - nettoyage de chaudières, ballons, drums et tanks, wagons de chemin de fer, camions et allèges, pour autant qu'il s'agisse du nettoyage à l'intérieur et que, d'autre part, le contenu ait consisté en produits noirs, butane et propane;
 - enlèvement du "sludge" dans les séparateurs d'huile;
 - réparation de ces appareils et installations, pour autant que la réparation ait été effectuée avant le net-

- toyage;
 - déchargement de charbon;
 - nettoyage de "bilgen" sous les salles de machines des allèges-citernes;
 - nettoyage de carters de moteurs de navires diesel;
 - peinture au goudron, au-dessous de cuves et réservoirs;
 - placement d'échafaudages dans des chaudières et des cheminées, pour autant que ces travaux soient effectués avant le nettoyage des chaudières et cheminées, dont il est question ci-dessus;
 - réparation de réservoirs et de changeurs de chaleur pour autant que la réparation soit effectuée avant le nettoyage et que ces équipements aient été utilisés pour des produits noirs;
 - dégraissage et décapage de wagons et de camions-citernes en préparation de la peinture au pistolet;
 - réparation et nettoyage de moteurs à turbine diesel, à condition que :
 1. la réparation soit effectuée avant le nettoyage;
 2. les ouvriers doivent s'y introduire pour nettoyer;
 - nettoyage de réservoirs souterrains;
 - certaines opérations de chargement et de mélange de "cut-back";
 - ouvriers préposés à la destruction au four d'incinération, des résidus provenant du "Leigracht" et des installations.
- b) Salaire normal majoré de 25 à 50 p.c. suivant le genre de travail et les conditions dans lesquelles il est exécuté :
- nettoyage de l'intérieur des colonnes.
- c) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour :
- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles froides (huiles végétales et animales).
- d) Salaire normal majoré de 100 p.c. pour :
- nettoyage et "sweeping" dans les réservoirs de navires d'huiles traitées à la vapeur, comme l'huile de baleine, de palmier, de talow, l'huile tirée de grains, etc.

Article 26. L'exécution des travaux salissants ci-après fera l'objet d'un examen à l'échelon de l'entreprise en collaboration avec la délégation syndicale et donnera éventuellement lieu au paiement d'une indemnité journalière de six heures de salaire minimum, calculée sur les bases suivantes :

- a) salaire normal majoré de 25 p.c. pour l'exécution des travaux ci-après :
- travail effectué lors d'une révision générale ("shut-down"), entre autres, le démontage et le nettoyage de conduites d'huiles lourdes et de produits chimiques;
 - nettoyage et enlèvement de valves, pompes, conduites, tuyaux en caoutchouc flexibles, changeurs de chaleur pour autant qu'ils aient été affectés aux produits noirs;
 - peinture au pistolet de camions-citernes et de wagons;
 - nettoyage à l'essence, après démontage, de plateaux de colonnes;
 - travaux effectués aux installations d'acide (entre autres des pompes caustiques), ainsi que les travaux d'entretien des batteries;
 - travaux d'entretien et de réparation à grande hauteur;
 - travaux aux installations d'électricité à haute tension;
 - manipulation de tétraéthyl de plomb.
- b) Salaire normal majoré de 50 p.c. pour les travaux ci-après :
- souder, découper au chalumeau ou à l'arc dans des endroits fermés comme des tours, citernes, fours, carneaux, cheminées, wagons-citernes;
 - souder et découper au chalumeau ou à l'arc des objets galvanisés et en cuivre;
 - nettoyage et forage de tubes réacteurs ou de "cat-cracker".

Article 27. Les cas particuliers non prévus aux articles 25 et 26 sont examinés sur le plan de l'entreprise.

Section 5. Travail en shift

A. TRAVAIL PAR ÉQUIPES SUCCESSIVES

Article 28. Sans préjudice des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les indemnités suivantes sont octroyées pour tout travail par équipes successives :

- 1° équipes de jour: 9,5 p.c. pour tous les ouvriers en équipes de jour
- 2° équipes de nuit : 35,5 p.c. sur le salaire de base.

Par "salaire de base", on entend : le salaire fixé à l'article 11, lié à l'indice des prix à la consommation, augmenté, pour les ouvriers de raffinage, le cas échéant, de la prime prévue à l'article 19.

Par "équipe de jour", on entend : une équipe travaillant de 6 à 14 heures ou de 14 à 22 heures.

Par "équipe de nuit", on entend : une équipe travaillant entre 22 et 6 heures.

Article 29. Si le travail se fait par deux équipes, la première équipe débutant avant 7 heures et la deuxième équipe terminant après 20 heures, mais pas plus tard que 22 heures, l'indemnité pour l'équipe de jour, prévue à l'article précédent, est due pour les deux équipes.

Article 30. Lors du travail régulier en équipes, le shift bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour le petit chômage, le salaire hebdomadaire garanti et les jours fériés légaux.

B. TRAVAIL EN SHIFT OCCASIONNEL

Article 31.

Le travail en shift occasionnel donne droit à une indemnité égale à :

- 19 pct. pour tous les ouvriers en équipes de jour;
- 71 p.c. du salaire de base pour le travail exécuté par l'équipe de nuit.

Pour calculer cette indemnité, les règles fixées aux articles 28 et 29, pour le travail par équipes successives, sont d'application.

Article 32. Tout travail d'une durée maximum de sept jours ouvrables consécutifs est considéré comme travail en shift occasionnel. A partir du huitième jour ouvrable, les indemnités ordinaires pour le travail en équipes sont dues.

Article 33. Les ouvriers ne peuvent, en aucun cas, subir un préjudice du fait de travailler en shift occasionnel. Il s'ensuit que les ouvriers doivent toucher le salaire normal correspondant au salaire des heures antérieurement prestées journallement et, en plus, les primes prévues à l'article 31, pour les heures de travail réellement prestées en shift occasionnel.

Section 6. Travail le samedi

Article 34. § 1er. Le personnel ouvrier, occupé le samedi, en application des dispositions de l'article 6, a droit au paiement des heures effectivement prestées, avec un minimum de trois heures, majoré de 50 p.c. pour les deux premières heures de travail et de 100 p.c. pour les heures suivantes de travail sans préjudice, le cas échéant, des indemnités d'équipes dues.

Cette disposition vaut également pour le travail du samedi à l'aérodrome.

§ 2. Aux indemnités prévues aux articles 28 et 31, il est ajouté pour le travail par équipes successives à feu continu le samedi, les indemnités supplémentaires :

- équipes de jour : 22 p.c. sur le salaire de base;
- équipes de nuit : 50 p.c. sur le salaire de base.

Le début et la fin du travail par équipes successives le samedi (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.

Section 7. Travail le dimanche

Article 35. § 1er. Une augmentation de 100 p.c. du salaire de base indexé est octroyée pour toutes les prestations effectuées le dimanche.

Le début et la fin du travail par équipes successives le dimanche (24 heures) sont fixés sur le plan de l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent également aux veilleurs de nuit et portiers.

§ 2. Cette augmentation de 100 p.c. n'exclut pas le paiement du shift bonus, ni de la prime de 7,5 p.c. visée à l'article 47, qui doivent être ajoutés à l'augmentation de 100 p.c. visée au § 1er, du présent article.

Section 8. Tableau

Article 36. Indemnités d'équipe, distribution et raffineries (en pourcentages)

	EQUIPES SUCCESSIVES RÉGULIÈRES			EQUIPES OCCASIONNELLES		
	Semaine- (Lundi au vendredi)	Samedi	Dimanche	Semaine- (Lundi au vendredi)	Samedi	Dimanche
Equipes de jour : Matin : 6 h - 14 h Après-midi : 14 h - 22 h	9,5	9,5 + 22 = 31,5	9,5 + 100 = 109,5	19	19 + 22 = 41	19 + 100 = 119
Equipes de nuit : 22 h - 6 h	35,5	35,5 + 50 = 85,5	35,5 + 100 = 135,5	71	71 + 50 = 121	71 + 100 = 171

Les indemnités du tableau s'ajoutent à la rémunération de base à 100 p.c., y compris la prime de raffinage selon l'article 19.

Section 9. Jours fériés légaux

Article 37. Lorsqu'ils sont occupés un jour férié ou un jour substitué à un jour férié coïncidant avec un dimanche, les travailleurs ont droit au salaire correspondant à leurs prestations, majorés de 100 p.c.

Ils ont droit, en outre, à un jour de repos compensatoire payé, qui doit leur être accordé dans les deux semaines suivant le jour férié.

Si ce repos compensatoire n'a pu être accordé dans le délai fixé à l'alinéa précédent, pour une raison de force majeure, la majoration du salaire prévue à l'alinéa 1er de cet article, doit être portée à 200 p.c. du salaire.

Section 10. Travail supplémentaire

A. TRAVAIL NORMAL

Article 38. Heures supplémentaires

Les travailleurs ont droit à la majoration de salaire prévue par l'article 13 de la loi du 14 juin 1921, lorsque les prestations dépassent soit :

1. la journée de 8 heures ;
2. la semaine de 40 heures ;
3. la moyenne de 38 heures.

Lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés le samedi en vertu de l'article 6, cette majoration de salaire est due lorsque les prestations dépassent soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine ou 80 heures calculées sur deux semaines.

Article 39. 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.

Article 40. Sans préjudice de l'application de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971) et de l'article 5, § 1er de la présente convention collective de travail, les ouvriers ont droit, pour le travail supplémentaire exécuté immédiatement après la fin de la tâche journalière de chacun des cinq premiers jours de la semaine, à une majoration de salaire de 100 p.c., à partir de la cinquième heure supplémentaire par jour.

Les prestations supplémentaires sont payées "au prorata".

Toutefois, les prestations supplémentaires de quinze à trente minutes sont comptées pour une demi-heure, et celles qui dépassent trente minutes, pour une heure.

B. TRAVAIL EN SHIFT

Article 41. Pour les heures supplémentaires prestées en dehors de l'horaire normal, les suppléments prévus à l'article précédent sont d'application et le "shift bonus" reste dû.

C. Travail supplémentaire après rappel

Article 42. Lorsqu'un ouvrier est rappelé après avoir accompli sa tâche journalière complète, il lui est alloué :

- pour un travail de moins de quatre heures : quatre heures de salaire normal;
 - pour un travail de plus de quatre heures : huit heures de salaire normal;
 - pour le déplacement aller-retour : une indemnité forfaitaire correspondant à une heure de salaire normal;
 - pour les prestations effectuées : un supplément de salaire de 50 p.c. pour les deux premières heures et de 100 p.c. pour les heures suivantes, même si les limites prévues à l'article 38 ne sont pas dépassées.
- Ce supplément salarial çï-décrit n'est pas applicable aux activités liées à une exploitation normale, cest à dire le chargement et déchargement de navires, d'allèges, de wagons-citernes et de camions-citernes. Cette réglementation vaut tant pour les travaux urgents et nécessaires, les travaux commandés par une force majeure que pour les travaux normaux d'exploitation.

Article 43. En cas de travail supplémentaire après rappel, les fractions d'heure sont comptées sur la base suivante :

- moins de quinze minutes : pas de supplément à payer;
- de quinze à trente minutes : supplément d'une demi-heure;
- au-delà de trente minutes : supplément d'une heure.

D. REPOS COMPENSATOIRE POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PRESTÉES

Article 44. § 1er. Un repos compensatoire doit être pris pour les heures supplémentaires prestées, pour autant qu'un total de huit heures par mois soit atteint.

Ce repos compensatoire doit être pris dans le courant du mois suivant.

Par dérogation aux dispositions de cet article, il est permis aux ouvriers, moyennant accord de la direction de l'entreprise, de récupérer vingt-quatre heures supplémentaires au maximum, au moment qui leur convient le mieux, en tout cas, dans l'année civile en cours.

§ 2. Heures supplémentaires en cas de force majeure dans les raffineries.

Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires dans les raffineries en cas de force majeure pourra être pris dans les trois mois suivant les prestations.

La notion de "force majeure" sera dans ce cas rigoureusement interprétée en fonction de la jurisprudence généralement admise à cet égard.

§ 3. Heures supplémentaires en cas de "shut-downs" normaux dans les raffineries

Le repos compensatoire pour les heures supplémentaires effectuées en cas de "shut-downs" normaux sera octroyé dans les douze mois suivant la fin des travaux résultant du "shut-down".

Si des difficultés d'ordre pratique surgissent à ce propos, elles seront résolues sur le plan de l'entreprise.

§ 4. Heures supplémentaires dans la distribution

Les ouvriers ont droit à un repos compensatoire dont la durée égale les heures supplémentaires effectuées. Ce repos compensatoire est accordé en commun accord entre ouvrier et employeur avant le 31 octobre de chaque année, sous contrôle du conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale.

E. PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 45.

a) Les suppléments pour les heures supplémentaires sont à payer lors de la première paie suivante; le salaire proprement dit est à payer lors du repos compensatoire des heures supplémentaires fournies.

b) Heures supplémentaires : transposition supplément pour heure supplémentaire en repos compensatoire. Maintien de l'obligation du repos compensatoire et, sur base volontaire, transposition du supplément pour heure supplémentaire, calculé sans arrondi, en repos compensatoire additionnel. Possibilité à régler dans l'entreprise d'épargner le supplément salarial pour heure supplémentaire éventuellement jusqu'à la fin de la carrière.

Dans le cadre du relevé des heures prestées, eu égard à la préoccupation relative à la charge de travail, ce point sera discuté en conseil d'entreprise sur base du formulaire sectoriel standard.

Autant cet organe que la délégation syndicale sont les instances conventionnelles habilitées à discuter avec l'employeur des préoccupations concernant cette problématique et y apporter des suites.

F. TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ACCIDENTEL

Article 46. En cas de travail supplémentaire accidentel, l'employeur est tenu de fournir la nourriture aux ouvriers.

G. TRAVAUX EFFECTUÉS PAR DES OUVRIERS DE JOUR AVANT 7 HEURES ET APRÈS 20 HEURES

Article 47. Une prime de 7,5 p.c. est accordée sur le salaire horaire normal aux ouvriers de jour pour les seules prestations qu'ils effectuent avant 7 heures et après 20 heures.

Section 11. Rétribution des heures d'attente

Article 48. Une indemnité égale à quatre heures de son salaire normal est payée à l'ouvrier qui doit rester à la disposition de l'employeur, en dehors de son lieu de travail habituel, en vue d'une prestation éventuelle,

lorsqu'on ne fait pas appel à ses services.

Section 12. Avantages spéciaux accordés aux conducteurs d'autos, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé

Article 49. Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, les conducteurs d'auto, convoyeurs et autres ouvriers, y compris ceux travaillant en shift, bénéficient d'une indemnité de 0,9916 EUR.

Article 50. Une indemnité de 3,7184 EUR est accordée aux conducteurs d'auto, convoyeurs et ouvriers en déplacement commandé, à partir de dix heures de travail.

Article 51. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 31 janvier 1974 généralisant le port du vêtement de travail et modifiant le titre II, chapitres II et III du règlement général pour la protection du travail, modifié par l'arrêté royal du 9 janvier 1975, les conducteurs d'auto ont droit à deux salopettes par année.

Section 13. Cas spéciaux

Article 52. Les ouvriers ne travaillant pas en "shift" et qui commencent à travailler entre 22 heures et 6 heures reçoivent un supplément de salaire de 50 p.c. pour les prestations accomplies avant 6 heures du matin. Pour des prestations le même jour dépassant la limite journalière du travail fixée au niveau de l'entreprise, l'ouvrier a droit aux sursalaires pour heures supplémentaires prévus par la loi sur le travail du 16 mars 1971, et par l'article 38 de la présente convention collective de travail.

Article 53. Pour ce qui concerne le cumul éventuel avec d'autres primes, les différents sursalaires, primes et/ou indemnités spéciales, calculés tous séparément sur le salaire horaire, sont simplement additionnés au salaire horaire, sans jamais donner lieu à des multiplications des taux des différentes primes.

Section 14. Rappel sous les armes en temps de paix

Article 54. En cas de rappel sous les armes en temps de paix, il est payé à l'ouvrier rappelé la différence entre sa solde et son salaire normal pour la durée du rappel, chaque fois, pour une durée maximum de six semaines.

Section 15. Notion de "salaire normal"

Article 55. Limite de la notion de "salaire normal" :

1. Eléments compris :

Dans les cas visés, la notion de "salaire normal" comprendra limitativement les éléments suivants :

- a) le salaire horaire de base indexé x 8 (ou tout autre multiplicateur correspondant à la durée journalière du travail prévue au règlement de travail, pour le jour où l'événement donnant lieu au maintien du salaire normal se produit) ;
- b) pour les brigadiers, sursalaire de 10 p.c.;
- c) lors de travail régulier en équipes, le shift-bonus régulier doit être compris dans le salaire normal pour :
 - le petit chômage;
 - le salaire hebdomadaire et mensuel garanti;
 - les jours fériés légaux.

(Etant donné le caractère exceptionnel et normalement non prévisible des travaux en équipes occasionnels, il n'y a pas lieu de tenir compte de ces travaux pour l'inclusion du shift-bonus occasionnel dans le salaire normal. En effet, on ne peut retenir l'inclusion de la prime d'équipe régulière dans le salaire normal que parce que ces travaux en équipe régulière présentent un caractère suffisamment prévisible.)

2. Eléments exclus :

La notion de "salaire normal" ne comprend en tout cas jamais :

- a) les primes pour travaux salissants;
- b) les indemnités aux chauffeurs;
- c) le supplément de 7,5 p.c. pour les travaux effectués avant 7 h. ou après 20 h.;
- d) les heures supplémentaires;
- e) les avantages en nature (par exemple repas);
- f) la prime de fin d'année;
- g) la prime de fidélité.

Article 56. Droits acquis :

La définition susdite ne portera pas préjudice aux avantages acquis des travailleurs occupés dans des sociétés ayant admis déjà des applications plus larges.

Article 57. Exemples:

La prime d'équipe régulière doit être ajoutée au sursalaire du dimanche de 100 p.c., de sorte que le paiement pour des travaux du dimanche s'élève à 209,50, 209,50 et 235,5 p.c.

1. Travail du dimanche :

- a. dimanche travaillé : 209,50 p.c. / 235,5 p.c. repos compensatoire : non rémunéré ;
- b. dimanche où, suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler normalement en équipes, mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :
pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 p.c. / 235,5 p.c. ;
pas de congé compensatoire.

2. Petit chômage et salaire hebdomadaire garanti : 109,50 p.c. / 135,5 p.c.

3. Jour férié légal :

- a. Jour férié légal chômé, prévu à l'horaire, c'est-à-dire intervenant pendant la période de repos compensatoire prévu à l'horaire des ouvriers en équipes 109,50 p.c. / 135,5 p.c.
Afin de déterminer le taux à appliquer (9,50 ou 35,5 p.c.) les règles suivantes s'appliquent :
 - si la période de repos compensatoire est comprise entre deux périodes de travaux d'équipes identiques (jour ou nuit), on applique le taux octroyé pendant ces périodes ;
 - si elle est comprise entre deux périodes de travaux en équipes différentes (jour et nuit, ou nuit et jour), on octroie le taux prévu pour l'équipe descendante.
- b. Jour férié légal travaillé :
 - pour la journée prestée: 209,50 p.c. / 235,5 p.c.;
 - repos compensatoire: 109,50 p.c. / 135,5 p.c.
- c. Jour férié légal, où suivant l'horaire, l'ouvrier aurait dû travailler mais en a été empêché par une cause indépendante de sa volonté :
pour la non-prestation, paiement comme s'il avait travaillé : 209,50 p.c. / 235,5 p.c. ;
pas de congé compensatoire.

CHAPITRE VI.

LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 58. Les salaires horaires de base fixés à l'article 11, sont liés à l'indice quadrimestriel moyen des prix à la consommation établi chaque mois par le Ministère fédéral des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Article 59. Les salaires sont adaptés le premier du mois suivant celui auquel se rapporte l'indice, et d'après la

formule :

$$\frac{\text{salaire horaire de base x indice quadrimestriel moyen du mois précédent}}{100}$$

Le résultat ainsi obtenu est arrondi au demi-décime ou au quatrième décime supérieur ou inférieur, suivant que la cinquième décimale dépasse ou non 4.

CHAPITRE VII. PETIT CHÔMAGE

Article 60. Le personnel ouvrier visé à l'article 1er, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de son salaire normal, pour les raisons suivantes et pour une durée fixée comme suit :

MOTIF DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
1. Mariage de l'ouvrier.	Trois jours de travail normal.
2. Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adoptif (on entend par enfant adoptif l'enfant inscrit à l'état civil comme faisant partie du ménage de l'ouvrier) ou naturel reconnu, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'ouvrier.	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
3. Ordination ou entrée au couvent, d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu, d'un frère, d'une soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur de l'ouvrier.	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
4. Accouchement de l'épouse de l'ouvrier.	Trois jours de travail normal à choisir par l'ouvrier.
4bis. Naissance d'un enfant.	Dix jours, à choisir dans les quatre mois 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.
5. Décès du conjoint, d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier.	Trois jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.

6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier.	Deux jours de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier.	Un jour de travail normal, pouvant être pris au plus tard dans les sept jours suivant le décès.
8. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu de l'ouvrier.	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
9. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu de l'ouvrier à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée.	Un jour de travail normal, même si le jour de la cérémonie ne coïncide pas avec un jour de travail normal.
10. Séjour de l'ouvrier 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.	Le temps nécessaire avec un maximum de de trois jours de travail normal.
10bis. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
11. Participation personnelle et obligatoire à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours de travail normal.
12. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal.
12bis. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours de travail normal.
14. Convocation devant le tribunal par suite d'une infraction en qualité de chauffeur au service de l'employeur.	Le temps nécessaire pour une convocation au maximum, par procès.
15. Convocation chez le médecin ou comparution devant le tribunal afin de régler les conséquences d'un accident du travail en vue de fixer le taux de l'invalidité.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal par accident.

16. Convocation à une cour ou un tribunal en qualité de conseiller ou juge social.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour de travail normal.
17. Adoption d'un enfant.	Selon les modalités de l' article 30 ter de la loi sur le contrat de travail individuel du 3 juillet 1978.

Pour l'application du présent article, l'enfant, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés à l'enfant, au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère de l'ouvrier.

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

Par "jour de travail normal", on entend : un jour de travail comme déterminé au règlement de travail.

CHAPITRE VIII. MALADIE

Section 1. Salaire mensuel garanti

Article 61. Pour l'application des dispositions de la convention collective de travail conclue le 28 juin 1973 au sein du Conseil national du travail, relative à l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 janvier 1974, publié au Moniteur belge du 26 janvier 1974, il n'est pas tenu compte d'un jour de carence en cas de maladie n'atteignant pas quatorze jours.

Article 62. Dans le salaire normal, pour l'application de la convention collective de travail citée à l'article précédent, sont compris les éléments suivants : le salaire horaire de base indexé, les indemnités d'équipe (y compris les augmentations prévues pour travaux du samedi et du dimanche), les 10 p.c. d'augmentation pour les brigadiers, ainsi que la prime indexée de raffinerie, octroyée aux ouvriers qualifiés des raffineries de pétrole.

Section 2. Caisses d'entraide

A. GÉNÉRALITÉS

Article 63. § 1er.

- Au sein de chaque société est constituée une caisse d'entraide.
- La caisse d'entraide ne doit pas nécessairement posséder la personnalité civile.
- Tout ouvrier lié par un contrat à durée indéterminée a la liberté de s'affilier à la caisse d'entraide constituée au sein de son entreprise et, le cas échéant, de retirer son affiliation.
- Les ressources de la caisse d'entraide proviennent de cotisations égales de l'employeur et de l'ouvrier affilié. La cotisation de l'employeur s'établit sur base du nombre d'ouvriers affiliés.
- Le règlement d'ordre intérieur est fixé au sein de chaque entreprise.

B. BUT

§ 2. La caisse d'entraide a pour but d'accorder :

- une allocation journalière aux ouvriers affiliés malades; allocation complémentaire à celle de l'assurance

maladie-invalidité;

- b) des interventions pécuniaires dans les frais pharmaceutiques, d'opérations chirurgicales et d'hospitalisation, dans la mesure des moyens financiers disponibles.

C. GESTION

§ 3. La gestion journalière de la caisse est assurée paritairement ; au sein des organes de gestion il y aura, au minimum, quatre membres dont deux représentant l'employeur et deux représentant les travailleurs.

D. FINANCEMENT ET AVANTAGES

§ 4. L'exécution de l'article 63 §§ 1, 2 et 3 mentionné ci-dessus, fera l'objet d'une exécution au niveau du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale de chaque entreprise du secteur pétrolier.

CHAPITRE IX.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET GROSSESSE

Article 64. Pour l'incapacité totale temporaire de travail en cas d'accident du travail ou en cas de grossesse, la base de calcul sera portée à 90 p.c. du salaire normal brut de l'ouvrier/ouvrière au moment de son accident du travail ou de sa grossesse.

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

CHAPITRE X.

RÉGIME DES VACANCES ET DES CONGÉS

Article 65. § 1er.

La durée des vacances, sur base de la semaine de cinq jours, s'établit comme suit, hormis les deux demi-jours de Vendredi-Saint et de la veille de Noël :

ANCIENNETÉ	JOURS OBLIGATOIRS
Moins de 1 an	20 (prorata temporis)
de 1 an à moins de 5 ans	20
de 5 ans à moins de 10 ans	22
de 10 ans à moins de 15 ans	24
de 15 ans et plus	25

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

§ 2. Par "jours de vacances", on entend "jours de travail normal", c'est-à-dire : les jours de travail déterminés au règlement de travail.

§ 3. L'ancienneté est celle acquise en date du 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

§ 4. Deux demi-jours de congé seront accordés le Vendredi-Saint et la veille de Noël.

Les travailleurs affectés à des travaux en deux ou trois équipes à ces dates, conserveront un droit à un jour compensatoire dont les modalités sont réglées au niveau de l'entreprise.

Si la veille de Noël coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce demi-jour de congé sera octroyé l'après-midi du vendredi précédant le 24 décembre.

§ 5. Depuis le 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.

CHAPITRE XI.

INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES OUVRIERS

Article 66. Pour tout autre moyen de transport que celui organisé par l'entreprise, des avantages forfaitaires sont instaurés. Ceux-ci visent les déplacements par moyens de transport publics comme les chemins de fer vicinaux, les autobus, les tramways et le train, de même que tout autre moyen de transport privé, quel que soit le moyen de déplacement utilisé (auto, moto, bicyclette, etc.).

Article 67. L'indemnité forfaitaire est octroyée, sans plafond de rémunération, à raison de 100 p.c. de la "carte-train" de la Société Nationale des Chemins de Fer belges (précédemment "abonnement social").

Les tarifs sont appliqués pour les distances par tranche 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,	tarif de 5 km;
de plus de 5 à 10 km,	tarif de 10 km;
de plus de 10 à 15 km,	tarif de 15 km;
de plus de 15 à 20 km,	tarif de 20 km;
de plus de 20 à 25 km,	tarif de 25 km;
de plus de 25 à 30 km,	tarif de 30 km;
de plus de 30 à 35 km,	tarif de 35 km;
de plus de 35 à 40 km,	tarif de 40 km;
de plus de 40 à 45 km,	tarif de 45 km;
de plus de 45 à 50 km,	tarif de 50 km;
de plus de 50 à 55 km,	tarif de 55 km;
de plus de 55 à 60 km,	tarif de 60 km;
de plus de 60 à 65 km,	tarif de 65 km;
de plus de 65 à 70 km,	tarif de 70 km;

de plus de 70 à 75 km,	tarif de 75 km;
de plus de 75 à 80 km,	tarif de 80 km;
de plus de 80 à 85 km,	tarif de 85 km;
de plus de 85 à 90 km,	tarif de 90 km;
de plus de 90 à 95 km,	tarif de 95 km;
de plus de 95 à 100 km,	tarif de 100 km;
de plus de 100 à 105 km,	tarif de 105 km;
de plus de 105 à 110 km,	tarif de 110 km;
de plus de 110 à 115 km,	tarif de 115 km;
de plus de 115 à 120 km,	tarif de 120 km;
de plus de 120 à 125 km,	tarif de 125 km;
de plus de 125 à 130 km,	tarif de 130 km;
de plus de 130 à 135 km,	tarif de 135 km;
de plus de 135 à 140 km,	tarif de 140 km;
de plus de 140 à 145 km,	tarif de 145 km;
de plus de 145 à 350 km,	tarif de 350 km.

Article 68. Le calcul du tarif à appliquer s'effectue sur la base de cercles concentriques de 5 en 5 km, cercles qui ont comme centre :

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

Dans des circonstances exceptionnelles, à justifier par entreprise, la distance réelle pourrait être prise en compte au lieu du "vol d'oiseau", qui demeure la règle.

Article 69. En cas de transport combiné du 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 70. En cas de transport par bicyclette, une indemnité de 0,1487 EUR le kilomètre est octroyée, plafonnée pour un trajet maximal de 15 kilomètres (trajet simple); le régime le plus favorable (indemnité bicyclette/carte train) a priorité.

A partir du 1er janvier 2007, la distance maximale est de 35 kilomètres (trajet simple) 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 71. Sont exclus, les cas où l'ouvrier :

- 1° est domicilié à moins d'un kilomètre du lieu de travail;
- 2° utilise un véhicule de l'entreprise, que ce soit un camion, une camionnette ou une voiture.

Article 72. Au cas où, en vertu de régimes particuliers d'entreprise, certains ouvriers bénéficieraient déjà de l'octroi de montants forfaitaires pour frais de déplacement, qu'ils soient horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels ou annuels, ceux-ci doivent être comparés aux régimes forfaitaires décrit ci-dessus.

Le régime considéré le plus favorable a priorité.

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

CHAPITRE XII. CONTRAT DE TRAVAIL À TITRE TEMPORAIRE

Article 73. La situation de l'ouvrier engagé à titre temporaire doit être régularisée lorsqu'il atteint, dans le courant d'une année civile, en une ou plusieurs fois, neuf mois d'occupation.

Par "ouvrier engagé à titre temporaire", on entend : un ouvrier engagé pour un travail déterminé, ou occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée limitée ou d'un contrat de remplacement.

La durée d'occupation des conventions de premier emploi n'est pas prise en considération pour l'application des dispositions conventionnelles susmentionnées, applicables aux ouvriers du secteur pétrolier.

Il en va de même pour les ouvriers engagés en remplacement d'ouvriers bénéficiant d'une interruption de carrière/crédit-temps.

CHAPITRE XIII. PRIMES AUX OUVRIERS SYNDIQUES

Section 1. Généralités

Article 74. En cas de bonne exécution des conventions paritaires, conclues entre organisations syndicales et employeurs de l'industrie et du commerce du pétrole, il sera octroyé par ceux-ci, à la fin de chaque année de la période de programmation sociale considérée, une prime aux seuls ouvriers syndiqués ayants droit.

On entend :

- a. par "bonne exécution des conventions paritaires conclues" : le fait que les organisations syndicales s'abstiennent dans ladite période de poser de nouvelles revendications et de provoquer des conflits, quelles que soient, pour les deux cas, leur ampleur et leur nature;
- b. par "ouvrier syndiqué" : l'ouvrier affilié à une des organisations syndicales reconnues au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Section 2. Ayants droit

Article 76. Ont droit à la prime :

- a. Les ouvriers syndiqués affiliés depuis le 1er janvier de l'année à laquelle se rapporte la prime.
- b. Les ouvriers syndiqués prépensionnés.
- c. Les ouvriers syndiqués qui ont pris leur pension légale ou leur prépension de retraite pendant l'année à laquelle se rapporte la prime, auront droit à l'intégralité de la prime.
- d. Les veuves des ouvriers syndiqués, tels que cités ci-avant, décédés dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, ont droit à l'intégralité de la prime se rapportant à l'année du décès, pour autant que les ouvriers étaient en service le 1er janvier de l'année du décès.
- e. Les ouvriers syndiqués appelés à faire leur service militaire auront droit à la prime pour autant que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvrier syndiqué, à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.
- f. Les ouvriers syndiqués, malades ou accidentés du travail : la période de maladie ou d'accident de travail

sera assimilée à du travail effectif. De plus, les ouvriers malades pendant toute une année toucheront la prime afférente à cette année, à condition que ces ouvriers continuent à payer leur cotisation, en tant qu'ouvriers syndiqués à leur organisation syndicale; en aucun cas, ce paiement ne pourra être invoqué pour réclamer celui d'autres primes dans des conditions similaires.

- g. Les ouvriers syndiqués engagés par un contrat à l'essai, par un contrat à durée indéterminée au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale et dont la période de travail à titre d'essai précède immédiatement l'engagement pour une durée indéterminée.
- h. Les ouvriers syndiqués ayant quitté volontairement la société, dans le courant de l'année suivant celle à laquelle a trait la prime, auront droit à celle-ci. Ils n'y auront pas droit lorsque leur démission se situe dans le courant de l'année même à laquelle se rapporte ladite prime.
- i. Les ouvriers syndiqués ne travaillant qu'à temps partiel, auront droit à la moitié de la prime, lorsqu'ils travaillent moins de quatre heures par jour et à la totalité de la prime lorsqu'ils travaillent quatre heures ou plus par jour.
- j. Les ouvriers engagés par un contrat à durée déterminée (ouvriers temporaires) ont droit à la prime au prorata de leurs prestations mensuelles.

Sous réserve de ce qui précède, concernant les cas des veuves des ouvriers syndiqués décédés et des ouvriers syndiqués pensionnés, il est entendu que les ouvriers syndiqués n'ayant travaillé qu'une partie de l'année à laquelle se rapporte la prime, ne recevront celle-ci que prorata temporis de leurs prestations dans le courant de cette année.

Il en est de même des ouvriers syndiqués qui, dans le courant de ladite année sont devenus employés.

Section 3. Paiement de la cotisation patronale

Article 76. A l'effet de rassembler les fonds nécessaires en vue de pouvoir payer la prime aux ouvriers syndiqués, le Fonds de garantie constitué au sein de la Fédération Pétrolière Belge, est financé par une cotisation patronale annuelle.

La cotisation est due par tous les employeurs qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

La cotisation est calculée à raison de 129 EUR par ouvrier syndiqué ou non, figurant au pay-roll. Pour l'ouvrier n'ayant été occupé qu'une partie de l'année considérée, la cotisation sera payée prorata temporis des mois de travail prestés, étant entendu qu'un mois commencé est un mois entier (10,75 EUR par mois).

Toutefois, la cotisation entière de 129 EUR est due par les sociétés pour les cas d'ouvriers pensionnés ou d'ouvriers mariés décédés, pour autant que ces derniers étaient en service le 1er janvier de l'année de décès.

Pour les ouvriers en prépension conventionnelle, la cotisation s'élève à 129 EUR pour l'exercice pendant lequel ils sont mis à la prépension;

108 EUR pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 9 EUR).

Il ne sera pas payé de cotisation pour les ouvriers à l'essai, pas plus que pour les ouvriers ayant quitté volontairement la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à moins que ces ouvriers répondent aux conditions dont question à l'article 84.

Sur base des données précitées, les employeurs versent leur cotisation avant le 1er mars de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime, au compte bancaire 210-0472509-74 du "Fonds de garantie" qui est géré par la Fédération Pétrolière Belge.

Avant le 15 mars, le Fonds de garantie versera intégralement les cotisations perçues au compte bancaire n° 430-0807001-49 du "Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole, A.S.B.L.", rue Haute, 26-28, 1000 Bruxelles.

Le "Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L." répartit les cotisations reçues entre les organisations syndicales reconnues par la Commission paritaire pour l'industrie et le commerce du pétrole, sur base du nombre de syndiqués de l'exercice précédent.

En outre, il y a lieu de se référer à la rubrique 2 c) du protocole de paix sociale pour les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole du 20 janvier 1987, enregistré sous le numéro 17164/CO/117.

Section 4. Montant de la prime

Article 77. Le montant de la prime s'élève à :

- pour les ouvriers actifs : 129 EUR par ouvrier syndiqué ayant droit (prorata mensuel: 10,75 EUR) ;
- pour les ouvriers mis à la prépension conventionnelle : 129 EUR pour l'exercice pendant lequel la prépension conventionnelle est prise;
- 108 EUR pour les exercices suivants, et la dernière année prorata temporis (prorata mensuel : 9 EUR).

En outre, il y a lieu de se référer à la rubrique 2 c) du protocole de paix sociale pour les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole du 20 janvier 1987, enregistré sous le numéro 17164/CO/117.

Section 5. Modalités de paiement

Article 78. Chaque employeur relevant de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole constitue une liste récapitulative de son personnel ouvrier.

La liste comportera les données suivantes :

- le numéro du compte individuel de pension;
- nom, prénom et adresse complète;
- le cas échéant : date de l'entrée en service ou du départ;
- le montant de la cotisation payée par ouvrier.

Deux exemplaires de ces listes récapitulatives sont transmis à la Fédération Pétrolière Belge. Cette dernière en fera parvenir un exemplaire au Fonds Social des "Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L.". On entend par "personnel ouvrier" : tous les ouvriers manuels figurant ou ayant figure sur le pay-roll de la société dans le courant de l'année à laquelle se rapporte la prime, à l'exception toutefois des ouvriers à l'essai et de ceux qui ont quitté volontairement la société.

Il ne sera pas tenu compte de l'exception prévue ci-dessus pour :

- les ouvriers à l'essai, si au moment de la procédure de contrôle de l'affiliation à une organisation syndicale, ces ouvriers sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et si cet engagement suit immédiatement la période pendant laquelle ils ont été mis au travail à l'essai. Dans ce cas, les prestations effectuées en tant que travailleurs à l'essai seront assimilées à des prestations dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- les ouvriers ayant quitté volontairement la société, si leur démission se situe dans le courant de l'année suivant celle à laquelle se rapporte la prime.

Pour les prépensionnés, on établira également des listes récapitulatives. On suivra la même procédure que pour les autres ouvriers.

Article 79. Les entreprises établiront pour chaque ouvrier figurant sur les listes récapitulatives, une carte d'ayant droit. Pour les prépensionnés, on établira des cartes distinctes d'ayant droit.

A partir du 15 décembre et au plus tard le 15 janvier suivant, les entreprises distribueront individuellement les cartes d'ayant droit aux intéressés. En accord avec les organisations syndicales, ces cartes peuvent être tenues à leur disposition chez le chef du personnel ou son représentant.

Les entreprises enverront par la poste les cartes d'ayant droit aux prépensionnés.

Au verso des cartes d'ayant droit, on mentionnera les instructions pour les syndiqués, mises au point par le fonds social en accord avec la Fédération Pétrolière Belge (voir modèle sous la Section 8. Annexe). Lorsque les entreprises remettent un duplicata, il faut l'indiquer sur la carte.

Les cartes d'ayant droit seront mises à la disposition des entreprises par le Fonds de garantie.

Article 80. Le contrôle de l'affiliation se fera entre le 15 janvier et le 1er février suivant l'exercice. Au plus tard le 15 février, les secrétaires régionaux transmettent les cartes d'ayant droit aux organisations syndicales nationales.

Article 81. Le paiement de la prime syndicale débute à partir du 1er avril suivant l'exercice. Après le 1er avril, chaque organisation syndicale effectuera les paiements selon ses propres convenances, jusqu'au 15 mai suivant. S'il arrive encore des cartes d'ayant droit après le 15 mai dans les organisations syndicales nationales, ces cartes seront payées en même temps que les primes de l'exercice suivant.

Article 82. Les organisations syndicales nationales règlent le décompte des primes payées avec le "Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole A.S.B.L.", au plus tard le 31 mai qui suit l'exercice.

Le décompte se fera par entreprise.

Le solde de l'acompte perçu est apuré par le fonds social ou remboursé par les organisations syndicales au fonds social selon que le solde est négatif ou positif.

Au plus tard le 15 juin qui suit l'exercice, le Fonds Social A.S.B.L. procédera au décompte des primes payées avec le Fonds de garantie.

Le solde provenant des ouvriers non-syndiqués diminué des indemnités d'administration est remboursé par le Fonds Social A.S.B.L. au Fonds de garantie. Le solde éventuel provenant des prépensionnés est acquis au Fonds Social A.S.B.L.

Section 6. Réserves du Fonds de garantie

Article 83. La Fédération Pétrolière communiquera au Fonds Social A.S.B.L. le 31 décembre au plus tard la situation des réserves. De commun accord, le Fonds de Garantie et les organisations syndicales décident d'affecter ces réserves à des objectifs convenus.

Section 7. Contrôle des paiements

Article 84. Ce contrôle peut être effectué au siège du Fonds Social par un comptable assermenté. Annuellement le Fonds Social communiquera à la Fédération Pétrolière Belge les données globales relatives au taux de syndicalisation et à la répartition selon les organisations syndicales.

Section 8. Annexe

Fonds Social des Ouvriers de l'Industrie et du Commerce du Pétrole ASBL		
A. En caractères majuscules		D. Affiliation
(1)		Date :
(2)		Numéro :
(3)		
(4) Nr. Pension.		
B. NOM EN ADRESSE DE LA FIRME		E. Nombre de 12e
Siège d'exploitation		F. CACHETS
Numéro d'affiliation		
C. EMPLOI		Montant prime
du au		
A remettre le plus tôt possible à votre syndicat		G. Nr. C.I. :
		H. Nr. O.F. :
		I. Pour acquit :
		INSTRUCTIONS : voir au verso

I. A remplir par l'employeur

CASE A : (1) Nom et prénom de l'ouvrier (ère)

(2) Rue et numéro

(3) Code postal et commune

(4) Numéro de pension ou date de naissance

CASE B : Nom et adresse de la firme et numéro d'affiliation à l'ONSS - Siège d'exploitation

CASE C : Date de la mise en prépension

II. A remplir par les organisations syndicales

CASE D : Date et numéro d'affiliation à l'organisation syndicale

CASE E : Nombre de 12èmes et montant de la prime syndicale

CASE F : Apposer les cachets d'au moins deux organisations syndicales qui effectuent le contrôle

III. Modalités de paiement

1. Paiement en espèces

CASE G : A remplir par l'organisme payeur : numéro de la carte d'identité de l'ayant-droit

CASE I : Date et signature pour acquit de l'ayant-droit

2. Paiement par un organisme financier

CASE H : A remplir par l'ayant-droit : numéro de l'organisme financier ; dans le cas où l'ayant-droit est d'accord pour verser le montant de la prime syndicale à son compte postal ou bancaire.

CHAPITRE XIV.

FORMATION GROUPES A RISQUE

Article 84. Emploi - formation groupes à risque.

Il est instauré pour tout le secteur pétrolier un fonds financé par un effort de 0,20 p.c. recouvert sur la masse salariale globale de tous les travailleurs (ouvriers et employés) pour la période 2009-2010.

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'Office national de sécurité sociale (0,40 p.c. par trimestre pour 2010).

Article 85. Il permettra sur une période de deux ans de donner une formation au sein des entreprises à des chômeurs défavorisés et/ou de longue durée (ouvriers et employés), à concurrence des moyens du "Fonds de sécurité d'existence du secteur pétrolier" pour groupes à risque.

Les contrats stipuleront un nombre de conditions minimales dans le secteur à définir par le comité de gestion du fonds.

Cette formation se fera au salaire minimum interprofessionnel, augmenté jusqu'à 1.700 EUR (avec prolongation des avantages usuels de la convention collective de travail et des conventions d'entreprise) et donnera éventuellement lieu à l'allègement de charges pour des chômeurs de longue durée.

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

Au début de la période, un programme de formation et d'écolage est fourni par l'employeur en concertation avec les représentants des travailleurs. Un responsable de la formation est désigné.

Le conseil d'administration est compétent pour

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

Il est demandé plus généralement au Conseil d'Administration FSE de développer les stimuli nécessaires pour étendre le degré de participation.

La durée minimum d'un tel contrat de formation et d'écolage s'élève à 6 mois, la durée maximum à 12 mois sauf dérogation locale.

S'il n'est pas offert de contrat de travail dans le secteur à l'expiration d'une période contractuelle d'un an, une indemnité de départ unique de 1.000,00 EUR sera accordée.

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

Si, à la dissolution du fonds, un solde apparaît dans le Fonds sectoriel susdit, il sera versé au Fonds pour l'Emploi.

CHAPITRE XV.

EMPLOI, MESURES DE PARTAGE DU TRAVAI LET AUTRES DISPOSITIONS

Article 86. Dans le cadre des possibilités offertes par la loi de conclure des accords pour l'emploi, la convention collective de travail fixe les mesures suivantes :

a. Entreprise en difficultés économiques ou en restructuration.

Examen au niveau de l'entreprise des possibilités légales. En cas de restructuration, information en temps utile du conseil d'entreprise, ou, à défaut, de la délégation syndicale, en vue des discussions des mesures à prendre. Priorité sera donnée aux mesures gouvernementales en matière de redistribution du travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration: réduction volontaire du temps de travail avec compensation partielle de la perte salariale.

Les expériences au niveau des entreprises sont réversibles et ne constituent pas de précédent sectoriel.

b. Bilan social.

Afin de pouvoir réaliser une évaluation, au niveau des entreprises et du secteur, des effets sur l'emploi en équivalent temps plein de la présente convention collective de travail, il sera demandé de globaliser les bilans sociaux introduits par les entreprises pétrolières après accord du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

c. Cellule d'emploi.

Les travailleurs licenciés pour des raisons économiques sont repris dans une réserve d'embauche. Il sera fait appel à cette réserve en cas de place vacante dans le secteur. L'embauche peut s'effectuer à la condition que le travailleur corresponde au profil et à la qualification demandés.

Article 87. Soutien aux projets internationaux dans le Pétrole.

Une partie (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 XVI.

PRIME D'INNOVATION

Article 88. 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 XVII.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ PÉNALE

Article 89. 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 XVIII.

ENTREPRENDRE DE MANIÈRE SOCIALEMENT RESPONSABLE

Article 90.

§1. 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).

§2. Recommandation aux entreprises concernant les groupes défavorisés: recommandation 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.

CHAPITRE XIX.

HUMANISATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

Article 91. 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 prêter la nuit dans le système d'équipe.

CHAPITRE XX.

CONSTITUTION ANCIENNETÉ DE SERVICE

Article 92. Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur, entamé depuis le 1er janvier 2009, est précédé par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur, l'ancienneté sera calculée tenant compte de l'ancienneté obtenue par l'accord de durée déterminée.

Article 92bis. 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 XXI.

ALLOCATION DE VIEILLESSE POUR OUVRIERS

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent automatiquement aux travailleurs, engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir de la date de leur entrée en fonction

Section 1. Pensions de retraite

Article 93. Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans, et qui ont ou auront accompli à ce moment quarante années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé une pension complémentaire, aussi nommée pen-

sion pétrole":

- à partir du 1er janvier 2008, de 1.870,00 EUR par an, payable trimestriellement et ce pour toutes les catégories d'ouvriers

De plus, la possibilité existe de recevoir la pension pétrole en capital sur base volontaire.

Les années de prépension conventionnelle sont assimilées à des années de service pour l'octroi de la pension complémentaire à 65 ans.

Article 94. Si l'ouvrier prend sa pension légale à 60 ans ou après, mais avant son 65ème anniversaire, il obtiendra à partir de ce moment, le droit à la pension complémentaire prévue par la convention collective de travail, qui lui serait accordée à l'âge de 65 ans (conformément aux articles 93 et 95).

En aucun cas, la pension complémentaire ne pourra être cumulée avec la prépension; pour les prépensionnés, la pension complémentaire n'est due qu'à partir de l'âge de la pension légale.

Article 95. § 1er. Aux ouvriers qui sont pensionnés à 65 ans et qui n'ont pas accompli quarante mais bien vingt années de service dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension, augmenté avec le nombre d'années manquantes pour avoir un complément de pension complet.

§ 2. Aux ouvriers engagés avec un contrat à durée indéterminée qui sont pensionnés à 65 ans, et qui n'ont pas accompli 20 mais bien 10 années de service ininterrompu dans l'industrie pétrolière, il est accordé un complément annuel de pension égal au montant cité à l'article 93, réduit de 1/40ème par année manquante inférieure à 20.

§ 3. Aux ouvriers qui, à l'âge de 65 ans, n'ont pas accompli dix années de service, il est accordé une pension pétrole égale au montant cité à l'article 93, multiplié par un coefficient (année de service/40).

Section 2. Pension complémentaire de survie

Article 96. § 1er. En cas de décès d'un ouvrier pensionné dans les conditions prévues à la section 1ère, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant.

§ 2. En cas de décès d'un ouvrier en service actif, une pension complémentaire de survie est accordée au conjoint survivant, pour autant qu'il ait été marié à l'ouvrier décédé depuis au moins un an.

§ 3. Est assimilé comme conjoint survivant le partenaire cohabitant, pour autant que pareille cohabitation soit officiellement enregistrée.

Article 97. Le montant de cette pension complémentaire de survie est fixé comme suit :

- 1° pour le conjoint survivant d'un ouvrier pensionné, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier pensionné bénéficiait en vertu des dispositions des articles 93 et 95;
- 2° pour le conjoint survivant d'un ouvrier décédé en service, à 70 p.c. de la pension complémentaire dont l'ouvrier décédé aurait pu bénéficier s'il avait atteint 65 ans au moment de son décès.
La pension complémentaire dont l'ouvrier aurait pu bénéficier conformément aux articles 93 et 95, est calculée en prenant en considération les années de service que l'ouvrier décédé aurait pu totaliser s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans.
- 3° Si le conjoint survivant est plus jeune de plus de dix ans que son conjoint, la pension complémentaire subit une réduction de 1,5 p.c. par année au-delà de ces dix ans.

Section 3. Dispositions générales

Article 98. Les périodes d'absence de moins d'un an, notamment pour incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident de travail, ne sont pas prises en compte pour une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 95. Des périodes d'absence de plus d'un an donneront lieu à une diminution de l'ancienneté, telle que définie à l'article 95.

Si une nouvelle absence intervient dans le mois suivant la fin d'une incapacité de travail et pour la même cause, la nouvelle absence sera censée prolonger la première.

Article 99. Les bénéficiaires des présentes dispositions ont l'obligation de donner à l'employeur tous les renseignements et documents nécessaires pour permettre de calculer la pension complémentaire/la pension de survie et notamment leur état civil, la composition de leur famille, etc.

Ils doivent également transmettre en communication tous documents fournissant des renseignements utiles concernant leur pension légale ou autre.

Toute modification à ces renseignements doit être signalée spontanément à l'employeur par écrit et sans retard et, le cas échéant, être appuyée par des documents officiels.

L'employeur peut, à tout moment, exiger des bénéficiaires, les pièces nécessaires pour établir ou vérifier leurs droits et, à défaut pour eux de satisfaire à cette obligation dans un délai raisonnable, l'employeur a le droit de faire suspendre le paiement des pensions.

Article 100. En cas de cessation d'activités avant la pension ou la prépension, les droits à la pension constitués sur base de 1/40èmes selon les articles 93 et 95 peuvent être transférés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 101. Continuation des activités du groupe de travail afin de trouver un système légal, qui est également neutre au niveau des coûts pour les entreprises, pour le 1er avril 2010.

En cas de non-accord pour le 1er avril 2010, le montant de la pension pétrole augmente de 120 euro à 1.990 euro ; en cas de non-accord pour le 1er avril 2010, le contrat de travail pour les nouveaux travailleurs entrant en service après cette date n'ouvrira pas un droit à la pension pétrole sectorielle.

CHAPITRE XXII.

VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 102. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2009 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JUIN 2009 CONCERNANT LES PRÉPENSIONS CONVENTIONNELLES

CHAPITRE IER. CHAMP D'APPLICATION

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

Par "ouvriers", on entend : les ouvriers et les ouvrières ; les termes suivant sont également utilisés dans cette convention et sont similaires, travailleurs (y inclus travailleuses).

CHAPITRE II. PRÉPENSION

Article 2. Convention-cadre sectorielle concernant la prépension conventionnelle.

- a) En exécution de la section VI du chapitre III de la loi du 26 mars 1999 relative au plan belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1er avril 1999) et sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 8 juin 2007) et de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (Moniteur belge du 11 décembre 1992), le principe de l'allocation d'un régime de prépension conventionnelle est admis dans ce secteur pour le personnel qui opte pour cette formule et qui atteindra ou a déjà atteint l'âge de 58 ans :
 - entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2009 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 30 ans pour les femmes et de 35 ans pour les hommes,
 - entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2011 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 33 ans pour les femmes et de 37 ans pour les hommes.Cette convention-cadre sera concrétisée par la conclusion de conventions particulières similaires au niveau des entreprises.
- b) Régime particulier "équipes"
Pour les travailleurs ayant 33 années de service, dont 20 ans en équipe comportant du travail de nuit (convention collective de travail n° 46 du Conseil national du travail), possibilité de prépension conventionnelle à l'âge de 56 ans à partir du 1er juillet 2009 au 31 décembre 2010. 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, après 38 années de service, à condition que ces conventions collectives de travail soient en vigueur de façon ininterrompue depuis 1986. (seulement valable jusqu'au 31/12/10).
- d) Prépension à mi-temps à partir de 55 ans.
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 de l'entreprise appliqué pour la détermination du revenu de la prépension conventionnelle à charge de l'employeur en cas de prépension à temps plein.
- e) Selon les possibilités légales, introduction prépension conventionnelle à 56 ans après 40 ans de service
- f) Les ouvriers ont droit à une allocation complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage pour prépensionnés. Cette allocation complémentaire est payée mensuellement.

Elle continue à être payée par l'employeur en cas de reprise d'une activité professionnelle par le prépensionné, soit comme salarié auprès d'un autre employeur, soit comme travailleur indépendant à titre principal.

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

Le délai de préavis fixé par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail est établi à cinquante-six jours dans le cadre de la prépension de l'ouvrier concerné lorsque le préavis émane de l'employeur.

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.

Il sera évalué si la prépension doit donner lieu au remplacement des prépensionnés, sans préjudices des modalités prévues par la loi, compte tenu des nécessités de l'entreprise, en concertation avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale de l'entreprise. En cas de litige, le dossier peut être soumis au bureau de conciliation du secteur.

Paiement par des tiers : en application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail en matière de prépension, les entreprises ont la possibilité de transférer à un fonds de sécurité d'existence ou une autre instance les obligations relatives au paiement de l'indemnité complémentaire de prépension du dernier employeur.

Article 3. Indemnité de prépension.

L'ouvrier pourra obtenir une intervention patronale, basée sur un revenu annuel comprenant l'allocation de chômage et calculée comme suit :

salaire horaire brut indexé x 38 heures x 52 semaines
+ prime de fidélité
+ prime de fin d'année
- montant de sécurité sociale de l'ouvrier (théorique)
- précompte professionnel (théorique)

divisé par 12

= salaire mensuel net théorique dont 85 p.c. est garanti à l'ouvrier.

L'intervention de l'employeur est égale à la différence entre le dernier montant et l'allocation de chômage.

L'ouvrier recevra 85 p.c. du salaire mensuel théorique, nonobstant l'allocation de chômage qui sera versée par l'Office nationale de l'emploi en cas de non-remplacement du prépensionné.

Le calcul de l'intervention de l'employeur se fera au moment de la prise de prépension de l'ouvrier.

Le salaire horaire brut à prendre en considération est celui du dernier mois d'occupation de l'intéressé.

Ce salaire comporte, éventuellement la prime pour l'ouvrier qualifié de raffinerie et le sursalaire de 10 p.c. de brigadier.

Il ne comporte pas les primes d'équipes. Le salaire brut de référence (1 976 heures = 38 heures x 52 semaines) sera majoré de 0,86 p.c. par an de travail en trois équipes et de 0,34 p.c. par an de travail en deux équipes, en raffinage et en distribution, en ce sens que la prime d'équipes ne peut être incorporée qu'à raison du pourcentage maximum.

Des accords plus avantageux au niveau de l'entreprise restent possibles: par exemple âge minimal, adaptation mensuelle supérieure, etc.

Article 4. Pension complémentaire à partir de l'âge légal de la pension

Octroi des pensions complémentaires prévues dans la convention collective de travail du secteur pétrolier au moment où l'ouvrier atteindra l'âge légal de la pension, et ce, sur base de l'ancienneté qu'il aurait acquise s'il était resté en service jusqu'à ce moment.

Article 6. Cas des veuves des ouvriers mis à la prépension

Application de la convention collective de travail du secteur pétrolier comme si l'ouvrier décédé avant l'âge légal de la pension était resté en service.

CHAPITRE III.

VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 7. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er juillet 2009 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2011, à l'exception de l'article 2 b), c) et d) et e) qui cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2010.

Conclu à Bruxelles le 18 juin 2009 en 5 exemplaires

PARTIE 2

Dispositions collective et diverses



REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE (Ouvriers) (C.P. 4 juillet 1977)

CHAPITRE I : INSTITUTION - SIEGE

Article 1 : Par Arrêté Royal du 28 mars 1975 (M.B. du 23 mai 1975) est instituée la Commission Paritaire de l'Industrie et du Commerce du Pétrole.

Sa compétence est déterminée par l'Arrêté Royal susdit et s'étend aux travailleurs dont l'occupation est de caractère manuel et à leurs employeurs.

Article 2 : Le siège de la Commission est établi à Bruxelles, dans les locaux du Services des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, actuellement : rue Belliard, 81. Toutefois, en cas de nécessité, les réunions peuvent se tenir en dehors du siège de la Commission Paritaire.

CHAPITRE II : MISSION

Article 3 : La Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole a pour mission :

- a) de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées ;
- b) de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- c) 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 remplir toute autre mission qui lui est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

CHAPITRE III : COMPOSITION

Article 4 : La Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole est composée :

- a) d'un président et d'un vice-président ;
- b) d'un ou plusieurs secrétaires ;
- c) de 18 membres effectifs et 18 membres suppléants représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont :
 - 9 membres effectifs et 9 membres suppléants représentant les employeurs et
 - 9 membres effectifs et 9 membres suppléants représentant les travailleurs.

Les président, vice-président et membres de la Commission ont été nommés pour la première fois par l'Arrêté Royal du 24 mars 1977, publié au Moniteur Belge du 24 juin 1977.

Article 5 : Les membres de la Commission peuvent se faire assister par des conseillers techniques.

CHAPITRE IV : FONCTIONNEMENT

A. RÉUNIONS

Article 6 : La Commission se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée.

Cette demande mentionne les points que l'organisation désire voir porter à l'ordre du jour et est accompagnée

d'une note explicative rédigée en français et en néerlandais.

Article 7 : Le président fixe la date de la réunion et en arrête l'ordre du jour.

Article 8 : Les membres sont convoqués à l'intervention du président. La convocation indique la date, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et est accompagnée de la note explicative visée à l'article 6. Elle est adressée aux membres effectifs et suppléants huit jours au moins avant la date de la réunion.

Article 9 : Le membre effectif empêché pourvoit à sa suppléance.

Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président en début de séance; Lorsque des conseillers techniques assistent à la réunion, la Commission est informée de leur présence au plus tard au début de la séance par un membre de la Commission Paritaire.

Article 10 : La Commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Les membres suppléants ne peuvent siéger valablement qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Article 11 : Le Président vérifie si les conditions fixées pour délibérer valablement sont réunies.

Il dirige les débats et assure le bon fonctionnement de la Commission.

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 assure ledit 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 modification 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.

Article 12 : Le secrétaire assiste aux réunions de la Commission.

Article 13 : Les réunions de la Commission ne sont pas publiques.

B. PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS

Article 14 :

Le secrétaire établit le procès-verbal de chaque réunion.

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

Le Président signe le procès-verbal de la réunion qu'il transmet dans le délai de trois jours au Ministre.

Article 16 : Le procès-verbal est adressé aux membres effectifs et suppléants dans les quatorze jours qui suivent la réunion.

A défaut de demande de rectification adressée par écrit au Président dans les huit jours de la réception du procès-verbal, celui-ci est censé approuvé par la Commission.

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.

Article 17 : Sauf si la Commission en décide autrement, les procès-verbaux des réunions ne sont pas communiqués à des tiers.

C. DÉCISIONS, CONVENTIONS ET AUTRES ACTES DE LA COMMISSION

Article 18 : 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.

Article 19 : Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement ; les conventions collectives de travail doivent être conclues par toutes les organisations qui sont représentées au sein de la Commission Paritaire.

Article 20 : Les conventions conclues au sein de la Commission peuvent être rendues obligatoires par le Roi, à la demande de la Commission ou d'une organisation représentée au sein de celle-ci.

D. AUTRES ATTRIBUTIONS DU PRÉSIDENT, DU VICE-PRÉSIDENT ET DU SECRÉTAIRE

Article 21 : Le Président représente la Commission dans les rapports de celle-ci avec des tiers. Il signe la correspondance de la Commission. Il ne peut déléguer ce pouvoir au secrétaire.

Article 22 : En cas d'absence du Président, le Vice-Président le remplace et exerce dans ce cas les mêmes attributions que celles du Président.

Article 23 : Le secrétaire exerce sa mission sous l'autorité et la direction du Président.

E. CONSTITUTION DE GROUPES DE TRAVAIL

Article 24 : La Commission peut déléguer certains de ses membres en comité restreint et constituer des groupes de travail à l'effet d'étudier les problèmes particuliers qu'elle détermine. Les conclusions des travaux du comité restreint et des études des groupes de travail sont soumises à la Commission pour approbation.

CHAPITRE V : CONCILIATION

A. CRÉATION D'UN BUREAU DE CONCILIATION

Article 25 : la Commission crée un bureau de conciliation pour prévenir ou concilier tout litige entre un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs travailleurs.

B. COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU BUREAU DE CONCILIATION

Article 26 : Le bureau de conciliation se compose du Président, du secrétaire et de membres désignés pour moitié parmi les membres de la Commission représentant les organisations des employeurs, et pour moitié parmi les membres de la Commission représentant les organisations des travailleurs.

Les parties composent elles-mêmes leur délégation au bureau de conciliation lors de chaque intervention de celui-ci. Elles veillent à ne pas choisir des membres directement concernés par le litige.

Article 27 : En cas de conflit ou de menace de conflit, le Président est saisi du différend à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le bureau de conciliation décide quels sont les intéressés à entendre dans le conflit.

Article 28 : Le bureau de conciliation se réunit sur convocation du Président à l'endroit le mieux indiqué par la nature du litige.

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.

Article 29 : Il est dressé un procès-verbal pour toute réunion de conciliation. Les actes résultant de la conciliation font l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal.

CHAPITRE VI : SOUS-COMMISSIONS PARITAIRES

Article 30 : La Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole se réserve le droit de décider de demander au Roi d'instituer des sous-commissions paritaires.

Article 31 : Au cas où des sous-commissions sont instituées, le Roi :

a) après avis de la Commission, détermine les personnes et le cadre territorial qui relèvent de la compétence des sous-commissions ;

b) sur avis conforme de la Commission, décide si les conventions conclues au sein des sous-commissions requièrent l'approbation de la Commission.

Si l'approbation est requise, la Commission se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

Article 32 : Chaque sous-commission établit son règlement d'ordre intérieur.

CHAPITRE VII : MODIFICATION DU PRESENT REGLEMENT

Article 33 : 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 VIII : DISPOSITIONS FINALES

A. CORRESPONDANCE ET ARCHIVES

Article 34 : Toute la correspondance relative à tout ce qui concerne la Commission doit être adressée au Président, au siège de la Commission.

Article 35 : Les archives de la Commission sont conservées au Service des Relations Collectives du Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

B. DÉPÔT DU RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Article 36 : Le présent règlement d'ordre intérieur est déposé au Service des Relations Collectives de Travail par le Président de la Commission.

C. Entrée en vigueur

Article 37 : Le présent règlement d'ordre intérieur produit ses effets le 4 juillet 1977.

BESOINS VITAUX - PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN TEMPS DE PAIX

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

3 janvier 1973 - Arrêté Royal déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, pour le secteur pétrolier (M.B. 6 janvier 1973).

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, notamment l'article 2 bis inséré par la loi du 18 juin 1963 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971 ;

Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 18 décembre 1972 ;

Vu la loi du 23 décembre 1946, portant création d'un Conseil d'Etat, notamment l'article 2, alinéa 2 ;

Vu l'urgence ;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil, Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1. Sont considérés comme besoins vitaux ou mesures, prestations ou services à assurer pour l'exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, en ce qui concerne le secteur pétrolier :

1° 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 chargement dans les allèges, wagons-citernes ou camions-citernes ;

2° Le maintien dans les raffineries d'une production réduite, rendue nécessaire pour éviter des avaries de matériel ou des pertes de matières ou de produits et pour maintenir les stocks de sécurité à leur niveau obligatoire.

Dans la mesure où un arrêt complet d'une raffinerie, à considérer comme relevant d'une industrie à activité continue, risque d'entraîner des avaries de matériel ou une perte de matières premières ou de produits, et uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter ces avaries de matériel ou cette perte de matières ou de produits, certaines mesures de sauvegarde devraient être prises, qui pourraient même impliquer le maintien dans les raffineries d'une production réduite ;

3° Le service de garde et d'incendie dans les installations pétrolières et dépôts ;

4° La distribution des produits pétroliers (carburants-combustibles liquides ou gazeux) nécessaires au maintien d'activités d'intérêt vital, telles que :

a) hôpitaux, cliniques, couveuses artificielles pour enfants, maternités, sanatoriums, préventoriums,

établissements pour malades mentaux, crèches, pouponnières, hospices de vieillards et les blanchisseries de ces institutions ;

b) boulangeries, levureries, meuneries, beurreries, laiteries, fabriques et raffineries de sucre, margarineries, huileries, les activités agricoles et horticoles sujettes à des sources de chaleur artificielle (serres, élevage de poussins, etc.) et entreprises fabriquant des bouchons-couronnes destinés à capsuler les bouteilles de lait et les bouteilles d'eau gazeuse ;

c) les installations frigorifiques ;

d) les entreprises en ce qui concerne les mesures conservatoires pour éviter la dégradation du matériel industriel ou la perte de matières ou de produits ;

e) abattoirs et clos d'equarrissage ;

f) laboratoires de fabrication de sérums et de vaccins ; usines pharmaceutiques ; entreprises de l'industrie du médicament y compris la fabrication du gaz à usage médical (oxygène, gaz anesthésiques), la fabrication de pellicules sensibilisées pour rayons de Röntgen (rayons X), articles en caoutchouc et en matière plastique pour chirurgie, médecine et hygiène, la fabrication de pansements ;

g) institutions publiques : services de distribution d'eau, de gaz, d'électricité, services d'évacuation des immondices, installations portuaires, navigation intérieure, police, pêche maritime, télégraphes et téléphones pour autant qu'il s'agisse du fonctionnement des services techniques ; transport en commun, par chemins de fer ;

h) le transport et la distribution de marchandises périssables telles que des produits alimentaires (beurre, lait, fromage, légumes, fruits, viande, poisson, etc.) ; les véhicules automobiles utilisés par les sociétés de distribution d'énergie électrique et de gaz, et pour autant qu'il s'agisse d'assurer des besoins prioritaires ;

i) le transport des malades et des blessés, le service d'incendie, les voitures des médecins ou des personnes exerçant des fonctions paramédicales (par exemple : infirmières, kinésithérapeutes, bandagistes, orthopédistes) utilisées exclusivement dans l'exercice de leur profession ; le transport de produits pharmaceutiques ;

j) centrales électriques et usines à gaz dans la mesure où leur activité est nécessaire pour assurer les besoins prioritaires tels qu'ils sont définis par les arrêtés du Régent du 29 janvier 1949 réglementant la production, la distribution et la consommation de l'énergie électrique en cas de pénurie de puissance et/ou d'énergie électrique par suite de conflit social et réglementant en cas de pénurie par suite de conflit social, la production, la distribution et la consommation du gaz.

Article 2. En ce qui concerne la détermination et la mise en oeuvre au niveau de l'entreprise, des prestations indiquées à l'article 1, les mesures s'effectueront de commun accord entre le chef d'entreprise ou son délégué et la délégation syndicale.

En cas de désaccord, la question sera soumise à un comité régional présidé par le gouverneur de province et composé paritairement de membres représentant les organisations de travailleurs et de membres représentant les organisations d'employeurs délégués par la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 3. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

Article 4. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 janvier 1973.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. MAJOR

BESOINS VITAUX - PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN TEMPS DE PAIX

20 juin 1975 - Arrêté Royal modifiant l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, pour le secteur pétrolier (M.B. 8 juillet 1975).

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, notamment l'article 2 bis inséré par la loi du 10 juin 1963 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971 ;

Vu l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix pour le secteur pétrolier ;

Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 1er avril 1974 ;

Vu les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, notamment l'article 3, alinéa 1er ;

Vu l'urgence ;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1. L'article 1er de l'arrêté royal du 3 janvier 1973 déterminant les besoins vitaux à satisfaire, en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix pour le secteur pétrolier, est complété comme suit :

"5° L'approvisionnement du Grand-Duché de Luxembourg en produits pétroliers nécessaires pour le maintien dans ce pays des besoins vitaux comme prévus aux points 1 à 4 inclus de cet article."

Article 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

Article 3. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 juin 1975.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE

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 inscrits 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 cloture 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 dissolu 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.

PERSONNEL NAVIGANT (BATELLERIE ET BUNKERING)

Prime d'ancienneté et de fin d'année

Article 65. Le personnel navigant des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire nationale de l'industrie et du commerce du pétrole a également droit à la prime d'ancienneté et à la prime de fin d'année, pourvu qu'il satisfasse aux conditions imposées aux ouvriers visés à l'article 1er.

Salaires

Article 66. Les salaires du personnel navigant sont liés à l'indice des prix à la consommation comme il est prévu aux articles 51 et 52 et fixés comme suit :

A. MAJEURS

1) Batelier

Article 67. Le salaire du batelier est fixé par mois et est basé sur le salaire horaire de l'ouvrier surqualifié.

En outre, la prime suivante lui est octroyée pour l'entretien et le bon rendement :

300 F. sur les allèges motorisées

200 F. sur les allèges à la traîne.

Ces primes ne sont pas liées à l'indice des prix à la consommation.

2) Premier aide

Article 68. Le salaire du premier aide est fixé par mois et est basé sur le salaire horaire du manoeuvre spécialisé B. Après trois ans de qualification comme premier aide, il obtient un salaire mensuel basé sur le salaire horaire de l'ouvrier qualifié 2ème catégorie.

3)Deuxième aide

Article 69. Le salaire du deuxième aide est fixé par mois et est basé sur le salaire horaire du manoeuvre.

Après un an de présence à bord, il obtient un salaire mensuel basé sur le salaire horaire du manoeuvre spécialisé A.

B. MINEURS D'ÂGE

Article 70. Les salaires des mineurs d'âge sont fixés comme suit :

a) de 16 à 18 ans : 80 % du salaire de l'aide qui est remplacé;

b) plus de 18 ans : le salaire complet pour la fonction exercée.

Article 71. Pour le personnel navigant précité, le calcul du salaire mensuel s'effectue de la même manière que pour le personnel à terre.

Article 72. Au personnel navigant, en service au 1er octobre 1975, il est octroyé pour chaque mois travaillé en entier, compte tenu du nombre de jours travaillés, une prime forfaitaire invariable de 35 fois le salaire horaire correspondant à la qualification professionnelle de l'intéressé au 1er octobre 1975.

Ladite prime n'est donc pas liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation ni à d'éventuelles augmentations conventionnelles de programmation, que celles-ci soient exprimées sous forme de pourcentage ou en valeur absolue.

Sont assimilées à des jours travaillés, les journées de compensation pour heures supplémentaires fournies et les jours de petit chômage.

Les journées d'absence (maladie, accident de travail, vacances) donnent lieu à une déduction de 1/22ème de la prime mensuelle, par jour non travaillé.

Ladite prime reste soumise aux cotisations O.N.S.S. et au précompte professionnel.

Article 73. En cas de transfert définitif du personnel navigant vers des fonctions à terre, le règlement de 11 fois la prime forfaitaire est appliqué par analogie et dans les mêmes conditions que pour la mutation du travail

en "shift" au travail de jour.
Service de garde à bord les dimanches et jours fériés

Article 74. Pour les services de garde à bord les dimanches et jours fériés, il est accordé à l'intéressé une indemnité égale à 1/26 de son salaire mensuel.
Indemnité de déplacement lors des relèves

Article 75. Une indemnité égale à maximum une heure de salaire horaire indexé est octroyée au personnel navigant qui doit se déplacer pour la relève à bord de son allège, lorsque ce bateau ne se trouve pas dans son port d'attache.
Cette disposition ne s'applique pas aux allèges de bunkering.

Salaire "homme manquant"

Article 76. Lorsqu'un membre de l'équipage manque à bord, son salaire complet est partagé entre les membres présents de l'équipage.

Le membre manquant de l'équipage doit faire partie de l'équipage habituel. Il n'est pas tenu compte de l'absence d'un membre de l'équipage temporairement supplémentaire ou d'un membre en surnombre à l'équipage habituel.
Remplacement d'un membre de l'équipage

Article 77. Lorsqu'un membre de l'équipage doit être remplacé, le remplaçant reçoit le même salaire que celui prévu pour le membre remplacé.
Indemnité pour l'utilisation du radar

Article 78. Une prime mensuelle de 300 BEF. est accordée au membre du personnel navigant répondant aux conditions suivantes :

- avoir réussi l'examen portant sur les connaissances de l'utilisation du radar, examen organisé par le Ministère des Communications, service du pilotage d'Anvers ;
- et utiliser effectivement le radar à bord de l'allège.

Cette prime n'est pas liée à l'indice des prix à la consommation.

SECURITE D'EXISTENCE

A. Ouvriers engagés à titre définitif dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, en service au 31 décembre 1979.

28 mars 1975 - Arrêté Royal rendant obligatoire la convention du 3 septembre 1960 concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

BAUDOUIN, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.
Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notam-

ment l'article 28;

Vu la demande de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole ;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1. Est rendue obligatoire la convention du 3 septembre 1960, reprise en annexe, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Crans-sur-Sierre - Suisse, le 28 mars 1975.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE

ANNEXE

SECURITE D'EXISTENCE

Article 1. Les employeurs marquent leur accord de ne plus confier à l'avenir à des tiers, des travaux qui, de tous temps, ont été effectués par le personnel de l'entreprise, même si cela n'entraînerait pas de licenciement de personnel.

Article 2. Les parties sont d'avis que la possibilité existe de s'abstenir de tout licenciement du personnel actuellement en service, aussi longtemps que les possibilités citées ci-après n'ont pas été épuisées :

1. Sur le plan des sociétés pétrolières :

a) mise à la pension prématurée à des conditions convenables et moyennant l'accord des travailleurs intéressés.

Les années de retraite anticipée pour les travailleurs âgés entre 60 et 65 ans sont reconnues comme des années de service effectif pour la pension d'usine et pour la pension légale.

Les travailleurs intéressés ont le droit de se faire assister par les délégués syndicaux lorsqu'ils entrent en ligne de compte pour la mise à la pension prématurée.

Au moment où une décision de mise à la retraite prématurée est intervenue dans une société, celle-ci avertira les secrétaires syndicaux régionaux et les délégués d'entreprise, avant de passer au "pensionnement" des intéressés afin d'en permettre la discussion éventuelle. Ce point ne peut donner lieu à un quelconque conflit social sur le plan local ou national.

b) Limitation de l'utilisation de la main-d'œuvre à l'extérieur de l'entreprise c'est-à-dire qu'il ne peut être confié à des tiers des travaux qui, de tous temps, ont été effectués par le personnel de l'entreprise.

On entend par travaux non seulement les travaux d'entretien et de production mais également le transport, le chargement et le déchargement des produits pétroliers et leurs dérivés.

2. Sur le plan de l'industrie pétrolière, après épuisement des possibilités énumérées sous 1 :

a) mutation entre sociétés du personnel disponible avec maintien des droits acquis, étant entendu que la mutation ne peut avoir lieu lorsque le travailleur compte 25 années de service dans l'industrie ou lorsqu'il est âgé d'au moins 50 ans.

b) application de la limitation citée sous 1. b).

Dans ce cas, la Commission restreinte examinera au préalable cette application.

Article 3. La Fédération Pétrolière Belge donne l'assurance qu'elle mettra tout en oeuvre pour que tous les cas, où des membres du personnel actuellement en service seraient considérés comme étant en surnombre, soient

réglés dans l'esprit de la présente convention.

Les litiges éventuels seront soumis à la Sous-Commission Paritaire prévue par la convention collective n° 2, se rapportant au règlement d'ordre intérieur de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

Article 4. La présente convention a été conclue et signée le 3 septembre 1960. Elle a été conclue pour une période indéterminée et entérinée à la seule fin du dépôt prévu par la loi du 5 décembre 1968, au cours de la séance de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole du 27 février 1975.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 28 mars 1975.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE

B. Ouvriers nouvellement engagés à partir du 1er janvier 1980, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

C. Cessation complète d'activité de l'entreprise.

19 février 1981 - Arrêté Royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 31 décembre 1980 modifiant la convention du 3 septembre 1960, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 28 mars 1975.

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la convention du 3 septembre 1960, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 mars 1975 ;

Vu la demande de la Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole ;

Sur la proposition de notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 31 décembre 1980 reprise en annexe, modifiant la convention du 3 septembre 1960, concernant la sécurité d'existence, entérinée le 27 février 1975 en tant que convention collective de travail, au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 mars 1975.

Article 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 février 1981.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

R. DE WULF

ANNEXE

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE
Convention collective de travail du 31 décembre 1980

SECURITE D'EXISTENCE

Article 1. L'application des dispositions de sécurité d'existence prévues par la convention collective de travail du 3 septembre 1960, entérinée le 27 février 1975 et rendue obligatoire par arrêté royal du 28 mars 1975 est limitée aux ouvriers engagés à titre définitif dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, qui sont en service au 31 décembre 1979.

Article 2. Les ouvriers nouvellement engagés à partir du 1er janvier 1980, dans les liens d'un contrat à durée indéterminée bénéficieront d'un statut adapté en matière de sécurité d'existence. Ils feront un stage de 9 mois au maximum, pendant lequel il pourra être mis fin à leur contrat moyennant le respect des prescriptions légales.

S'ils sont licenciés à l'issue de cette période ou ultérieurement, ils pourront prétendre à une indemnité de préavis prolongé ainsi qu'à une indemnité de départ, comme prévu au tableau repris à l'article 3. Ces indemnités seraient, le cas échéant, portées en compte si une sentence judiciaire en augmentait le montant.

Ces indemnités de départ ne sont pas dues en cas de licenciement précédant la prépension, ni vis-à-vis d'emplois tremplin.

Si un ouvrier est licencié pour des motifs d'ordre économique, et qu'il soit remplacé par un autre ouvrier, son licenciement pourra être interprété comme un licenciement abusif.

Article 3. En cas de cessation complète des activités de l'entreprise, le Conseil d'entreprise en sera informé au moins 3 mois à l'avance ; pendant cette période, les partenaires sociaux intéressés se concerteront au sujet de toutes les solutions alternatives possibles dans l'esprit des conventions en vigueur concernant la sécurité d'existence.

S'il s'avère impossible de trouver une autre solution en dehors de la cessation du contrat de louage de service, les ouvriers licenciés bénéficieront des mêmes indemnités de préavis et de départ que celles qui figurent au tableau repris ci-après.

Ancienneté	Préavis conventionnel
1	3 mois
2	3 mois
3	4 mois
4	5 mois
5	8 mois
6	8,4 mois
7	8,8 mois
8	9,2 mois
9	9,6 mois
10	13 mois
11	13,6 mois
12	14,2 mois
13	14,8 mois
14	15,4 mois
15	21 mois
16	21,6 mois
17	22,2 mois
18	22,8 mois

19	23,4 mois
20	26,4 mois
21	26,4 mois
22	26,4 mois
23	26,8 mois
24	27,4 mois
25	31 mois
26	31,6 mois
27	32,2 mois
28	32,8 mois
29	33,4 mois
30	37 mois
31	37,6 mois
32	38,2 mois
33	38,6 mois
34	39,4 mois
35	43 mois
36	43,6 mois
37	44,2 mois
38	44,8 mois
39	45,4 mois
40	49 mois

Article 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1988 et est conclue pour une durée indéterminée.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 19 février 1981.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

R. DE WULF

REGLEMENT TYPE D'ORDRE INTERIEUR POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE (C.P.N. 25/6/1954 et 10/11/1954)

SECTION I

SIÈGE ET COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 1 : Le siège du conseil d'entreprise de est établi à, n°, rue

Article 2 : Le conseil d'entreprise est composé :

1. du chef d'entreprise, qui est de droit membre du conseil ;
2. de X délégués effectifs du chef d'entreprise ;
3. de X délégués effectifs du personnel de l'entreprise.

Le conseil comporte en outre :

1. X délégués suppléants du chef d'entreprise ;
2. X délégués suppléants du personnel de l'entreprise.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité requises par la loi. Ils achèvent le mandat de leur prédécesseur.

En cas d'absence justifiée et prévue d'un délégué effectif du personnel, le premier membre suppléant est convoqué.

SECTION II

MISSION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 3 : Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

- a. De donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.
- b. De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :
 1. au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatives à la vie de l'entreprise ;
 2. périodiquement, et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise. La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par l'Arrêté Royal du 27 novembre 1950.A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et documents communiqués sont certifiés exacts et complets par un reviseur assermenté agréé par le conseil professionnel compétent ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et de travailleurs salariés.
Le reviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le conseil professionnel compétent.
En attendant la constitution du conseil professionnel du pétrole, il a été convenu de faire appel, s'il échet, au bureau de conciliation avant de soumettre le litige à l'examen du Conseil de Prud'hommes.
- c. De donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil Central de l'Economie.
- d. D'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise, et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.
Il est entendu que les conseils d'entreprise sont qualifiés pour demander, en toute circonstance, un rapport sur les activités des comités de sécurité et d'hygiène.
- e. D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs.
- f. De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle.
- g. De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel.
- h. De gérer toutes les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs.
- i. D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par ce il faut entendre entre autres, les communications prévues au littéra b. du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges.
- j. De remplir selon les modalités et conditions déterminées par l'arrêté du Régent organique des conseils d'entreprise, du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité et d'hygiène.

SECTION III

DES REUNIONS, DES CONVOCATIONS ET DE L'ORDRE DU JOUR

Article 4 : Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article premier.
Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 5 : Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement le de chaque mois à heures.
En outre, il se réunit chaque fois que le président le juge utile, ou à la demande de la moitié des délégués du personnel ; dans ce dernier cas, la réunion a lieu aux jour et heure indiqués dans la demande. A défaut de cette indication ou en cas d'empêchement, la réunion a lieu dans la huitaine de la demande, aux jour et heure fixés par le président.

Article 6 : Sauf décision contraire du conseil, celui-ci se réunit pendant les heures de travail.

Article 7 : La convocation, adressée individuellement à chaque membre du conseil, sous pli fermé portant la mention "personnelle" contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit leur parvenir avec les documents relatifs à l'ordre du jour, six jours au moins avant la réunion. Elle indique éventuellement par qui la réunion a été demandée, et par qui les points à discuter ont été mis à l'ordre du jour.

Le projet du procès-verbal de la séance précédente est communiqué sous forme d'annexe à la convocation aux membres effectifs du conseil d'entreprise, et ce, à titre personnel.

Une copie conforme de la convocation, signée par le président et le secrétaire, est affichée dans l'entreprise à partir de la date de l'envoi de la convocation jusqu'à celle de la réunion.

Article 8 : L'ordre du jour est rédigé par le président et le secrétaire au plus tard six jours avant la séance. Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président, ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil huit jours au moins avant la séance ; ces demandes doivent être justifiées et accompagnées éventuellement des documents y relatifs.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé, huit jours au moins avant la séance, soit par le Conseil Central de l'Economie, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par la Commission Paritaire dont relève l'entreprise.

L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise. L'inscription d'un point à l'ordre du jour d'une séance ne préjuge en rien de sa prise en considération par le conseil d'entreprise aux fins de discussion, la question de compétence étant soulevée d'office avant tout débat sur le fond.

Les délégués effectifs (ou suppléants) du personnel pourront se réunir entre eux avant une séance du conseil, dans un local mis à leur disposition par le chef d'entreprise, et à l'heure et au jour fixés par lui.

Article 9 : Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du chef d'entreprise, celui-ci compris, et la moitié au moins des délégués des travailleurs sont présents.

SECTION IV DE LA PRESIDENCE ET DU SECRETARIAT

Article 10 : Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il est tenu de se faire remplacer par son délégué à la présidence, qu'il désigne à la première réunion du conseil d'entreprise ; ce dernier est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le chef d'entreprise.
Le président assure le bon fonctionnement du conseil, y maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise, annonce les décisions intervenues ou les avis exprimés.

Les points qui par manque de temps n'ont pas pu être discutés à la dernière réunion, seront traités par priorité, sauf décision contraire du conseil. Les autres points inscrits à l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le conseil seul peut rayer un ou plusieurs points inscrits à l'ordre du jour ou modifier le classement de ceux-ci.

Article 11 : Le président veille à ce que les débats se déroulent dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise. Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables d'une imputation ou d'une allusion personnelle offensante.

Article 12 : Le secrétaire est élu par et parmi les membres de la délégation du personnel. Il est nommé par le conseil, lors de la première réunion. La même procédure est suivie pour le secrétaire-adjoint qui, en cas d'absence, remplace le secrétaire.

Article 13 : Le secrétaire signe les convocations, reçoit la correspondance adressée au conseil, rédige les procès-verbaux des réunions, il assume la garde de ceux-ci ainsi que celle des archives. Il assure en outre la transmission des procès-verbaux aux membres du conseil, conformément à l'article 19 du présent règlement. En cas d'absence du secrétaire, le secrétaire-adjoint en remplit les fonctions.

Article 14 : Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours matériel indispensable à l'accomplissement de sa mission.

Les personnes qui ont été désignées pour assister le secrétaire dans l'accomplissement de sa mission, le font sous sa responsabilité.

Article 15 : Le secrétaire remplit sa mission pendant ses heures de travail habituelles. Il reçoit pour ce travail sa rémunération normale.

Article 16 : Chaque fois que c'est nécessaire, le conseil désigne, à l'unanimité, en son sein, les personnes chargées de le représenter auprès des instances administratives et des organismes publics ou privés.

SECTION V DU PROCES-VERBAL

Article 17 : Le projet du procès-verbal est signé par le président et le secrétaire. Il est mis à la disposition des membres du conseil au moins six jours avant la séance où il doit être approuvé.

Le projet du procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement ; toutefois, si des modifications proposées par des membres sont admises par le conseil, celles-ci sont immédiatement actées au procès-verbal de la séance précédente.

Le chef d'entreprise veillera à ce que les rapports et documents soient établis dans la langue de la région. Ils seront traduits si un ou plusieurs membres effectifs de la délégation du personnel au sein du conseil en formulent la demande.

Article 18 : Le procès-verbal comprend également :

- le nom des membres présents, absents ou excusés ;
- les propositions faites au conseil ;

- un résumé fidèle des débats ;
- les décisions prises par le conseil.

Article 19 : Une copie du procès-verbal, éventuellement modifié, conformément à l'article 17, certifiée conforme par le président et le secrétaire, est remise par les soins de ce dernier à chacun des membres effectifs et membres suppléants ayant assisté à la réunion et ce endéans les huit jours.

SECTION VI DE LA MANIERE DE PRENDRE LES DECISIONS

Article 20 : Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

SECTION VII DES ARCHIVES

Article 21 : Toutes les archives sont conservées au local visé à l'article 4, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef. Elles restent à la disposition des membres qui peuvent les consulter aux jours et heures fixés par le conseil.

Le secrétaire est responsable de la conservation des archives pendant leur consultation.

SECTION VIII DES MISSIONS D'ETUDE, D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

Article 22 : Le conseil d'entreprise peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport en s'inspirant de l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Article 23 : Le conseil d'entreprise peut inviter aux réunions, à titre consultatif, toute personne apte à donner des renseignements nécessaires au conseil sur des points inscrits à l'ordre du jour, ainsi que des représentants des jeunes travailleurs, notamment ceux désignés à cet effet par les organisations syndicales ayant des élus au conseil.

SECTION IX DU RAPPORT D'ACTIVITE

Article 24 : Dans le courant du premier trimestre de l'année, le Conseil d'entreprise établit un rapport sur son activité de l'année précédente.

Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil.

SECTION X DE L'INFORMATION DU PERSONNEL

Article 25 : Indépendamment des autres moyens dont il dispose pour l'information du personnel de l'entreprise, le président est tenu de faire afficher à au moins un endroit apparent et accessible au personnel, endéans les huit jours qui suivent l'approbation définitive, une copie de chaque convocation aux réunions du conseil et du procès-verbal de chaque séance ; le conseil d'entreprise décide quels sont les points portés au procès-verbal qui doivent être affichés, afin d'éviter l'affichage des points qui doivent garder un caractère confidentiel. Le conseil peut également décider s'il y a lieu de traduire ces documents en vue de leur affichage, de façon

qu'ils puissent être compris par tous les membres du personnel.

Article 26 : Un exemplaire du rapport d'activité visé à l'article 24 est affiché à un endroit apparent et accessible au personnel de l'entreprise, et un autre exemplaire est déposé dans le meuble réservé aux archives ; celui-ci peut être consulté par les membres du personnel aux jours et heures fixés par le conseil.

SECTION XI DES PRESTATIONS DES DELEGUES

Article 27 : Les heures consacrées aux séances du conseil d'entreprise ou aux réunions préliminaires des délégués du personnel, de même que les prestations fournies, même en dehors des heures de travail, par les membres du conseil ou d'autres membres du personnel en conformité avec les dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel par l'entreprise.

Lorsqu'un membre se trouvant chez lui est convoqué par une réunion du conseil, ses frais de voyage lui seront remboursés sans préjudice de l'alinéa qui précède.

SECTION XII MODIFICATIONS AU REGLEMENT

Article 28 : Le présent règlement peut être modifié sur proposition régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un membre du conseil d'entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement, qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou qui aurait pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus à l'alinéa 3 de l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par la loi du 15 juin 1953.

Article 29 : Le conseil d'entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres qui le composent sont présents, le président étant considéré comme membre.

SECTION XIII DISPOSITIONS FINALES

Article 30 : Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

Article 31 : Une copie du tableau indiquant la composition du conseil d'entreprise, et annexé au présent règlement, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent et accessible au personnel.

Article 32 : Le présent règlement d'ordre intérieur a été adopté par le conseil d'entreprise en sa séance du(jour, mois, année).

ANNEXE COMPOSITION DU CONSEIL

Président : M..... nom, prénoms, profession, demeurant à rue n°

Vice-Président : idem

Secrétaire : idem

Secrétaire-adjoint : idem

Délégation patronale :

Effectifs : idem

Suppléants : idem

Délégation du personnel :

Effectifs : idem

Suppléants : idem

Ainsi fait et signé par les parties ci-dessus en date du 25 juin 1954 (C.P.N. 10/11/1954).

Pour le Groupement des Importateurs d'Huiles Minérales en Vrac :

(s.) J. DEVALKENEER (s.) L. JANS

Pour la Centrale Générale du Bâtiment, du Bois et des Industries diverses :

(s.) L. DE LANGHE

Pour la Centrale Chrétienne des Industries Chimiques, du Cuir et des Industries diverses :

(s.) Th. MORTELMANS.

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

Section 1. Dispositions générales

Art 1. La présente convention, conclue en exécution et conformément à l'Accord National signé lors de la Conférence Nationale du Travail du 16/17 juin 1947 et relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les établissements dépendant de la Commission Paritaire de l'industrie du pétrole.

Sous réserve d'adhésions ultérieures, elle engage les associations professionnelles des travailleurs et employeurs ci-après :

1. La Centrale Générale
2. CSC Energie & Chimie
3. Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
4. Fédération Pétrolière Belge

Par employeur on comprend le chef d'entreprise ou son représentant.

Art 2. Les dites associations professionnelles recommanderont à leurs membres d'appliquer et de respecter toutes les stipulations du présent accord. Elles mettront en œuvre tous les moyens à leur disposition pour réaliser cet objectif.

Art 3. Conformément à l'engagement souscrit à l'article 2, la Fédération Pétrolière Belge recommandera à ses membres de reconnaître que leur personnel ouvrier syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont élus parmi et par le personnel syndiqué de l'établissement et de ne pas entraver le bon fonctionnement de cette délégation.

Par personnel ouvrier syndiqué on entend le personnel affilié à une des organisations signataires du présent accord.

Art 4. La Fédération Pétrolière Belge s'engage, en outre, à recommander instamment à ses membres de n'exercer aucune pression sur le personnel ouvrier pour l'empêcher de se syndiquer, de ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués et de faire montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

Art 5. Les associations professionnelles ouvrières s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander instamment à leurs membres d'exclure de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de l'Accord National pré rappelé et de la présente convention.

Le respect de la liberté d'association implique l'interdiction de faire pression sur le personnel pour le forcer à se syndiquer.

Art 6. Les associations professionnelles ouvrières veilleront à ce que les délégués syndicaux du personnel :

- fassent montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements intérieurs de l'entreprise et des conventions collectives.

Section 2. Rôle des délégations syndicales

Art 7. Toutes réclamations individuelles, ou émanant de quelques ouvriers, doivent normalement être présentées à l'employeur par le ou les ouvriers intéressés, en suivant la voie hiérarchique.

Art 8. Les réclamations qui n'ont pas été satisfaites dans le cadre de l'article 7 peuvent être présentées à l'employeur par la délégation syndicale du personnel.

Art 9. Cette délégation a droit d'audience auprès de l'employeur, à l'occasion de tout litige concernant:

- les atteintes aux principes fondamentaux rappelés dans le préambule de l'Accord National précité ;
- l'application de la législation sociale des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de travail ;
- l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaires et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Section 3. Mode de désignation des délégations syndicales

Art 10 . Une délégation syndicale ouvrière sera instituée dans les sièges d'exploitation occupant plus de 10 ouvriers ou ouvrières.

Les associations professionnelles ouvrières parties à la présente convention se mettront d'accord entre elles pour faire élire, par leurs membres, les délégués syndicaux effectifs et suppléants, ainsi qu'éventuellement le délégué effectif des ouvriers âgés de moins de 21 ans, de même que dans certains cas le délégué suppléant de ces jeunes ouvriers.

Si elles ne réalisent pas cet accord, elles auront recours à l'intervention conciliatrice du Président de la Commission paritaire Nationale de l'industrie et du commerce du pétrole.

L'employeur pourra s'opposer pour des motifs sérieux à la candidature d'un délégué. Dans cette éventualité, l'employeur fera connaître aux associations professionnelles ouvrières syndicales en cause ses motifs d'opposition, dans les trois jours ouvrables.

Dans ce but, les listes des délégués syndicaux à élire, y compris éventuellement le délégué des ouvriers âgés de moins de 21 ans, et le délégué suppléant de ces jeunes ouvriers, seront communiquées au préalable à l'employeur.

En cas de désaccord entre les parties, la question sera soumise à l'arbitrage du Président de la Commission Paritaire Nationale, qui la tranchera après avoir entendu l'employeur, le délégué permanent de l'association professionnelle ouvrière syndicale intéressée, éventuellement à la demande de ce dernier, le délégué de l'association professionnelle ouvrière dans l'usine et également intéressé.

Section 4. Composition des délégations syndicales et durée du mandat

Art 11 . Le nombre de délégués est fixé comme suit:

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

et un délégué en plus par 250 ouvriers ou tranches de 250 ouvriers ou ouvrières supplémentaires.

La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. En cas d'absence du délégué effectif, il sera remplacé par le délégué suppléant. Dès que la nécessité s'en fait sentir, il peut être ajouté un délégué pour les mineurs d'âge.

Les membres sortants sont rééligibles.

Le mandat du délégué cesse :

1. en cas de révocation par l'association professionnelle ouvrière syndicale, dont il fait partie ;
2. au terme échu de son mandat ;
3. par démission ;
4. à la cessation du travail dans l'entreprise ;
5. par le passage de la catégorie "ouvrier" à la catégorie "employé" ;
6. du fait d'un déplacement d'un secteur dans un autre (des exceptions sont admises) ;
7. en cas de décès.

Art 12. Pour les dépôts dépourvus de délégation syndicale, à la demande de l'organisation syndicale et moyennant concertation avec l'employeur, l'intervention des délégués syndicaux d'autres sièges d'exploitation ou du siège principal ou d'autres porte-parole syndicaux sera autorisée.

Section 5. Remplacement des délégués

En cas de cessation du mandat d'un délégué pour une des causes susmentionnées, le suppléant prendra la place de l'effectif pour le reste de la durée normale du mandat.

Art 13 . Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel doivent réunir les conditions suivantes :

1. Etre âgés de 25 ans au 31 décembre de l'année précédant l'élection ;
2. Avoir été occupé depuis trois ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise, et avoir un an au moins de présence dans cette dernière.
3. Jouir de leurs droits civils et politiques.

Les délégués devront avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour pouvoir satisfaire aux obligations inhérentes à leurs fonctions.

Art 14 . Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art 15 . En cas de renvoi immédiat d'un délégué syndical (art. 20 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat du travail), la délégation syndicale en sera avisée d'urgence.

Tout en reconnaissant le droit de l'employeur de procéder à des licenciements par suite de manque de travail, aucun licenciement d'un membre effectif ou suppléant de la délégation syndicale, pendant l'exercice de son mandat, ne pourra s'effectuer, sans que la procédure suivante ait été préalablement pratiquée :

1. La délégation syndicale sera avisée du motif invoqué pour le renvoi.
2. Si, après un examen avec l'employeur, la délégation syndicale le juge nécessaire, elle pourra avoir recours à un délégué permanent de l'association professionnelle ouvrière syndicale intéressée, en vue d'un nouvel examen avec l'employeur.
3. L'association professionnelle ouvrière syndicale intéressée est qualifiée pour soumettre la décision à l'appréciation de l'instance compétente de la Commission Paritaire Nationale.
4. En cas d'impossibilité d'arriver à une décision, le cas sera tranché par le Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Industrie du Pétrole.

Art 16. La délégation syndicale est reçue par l'employeur suivant les nécessités.

La délégation syndicale, comme telle, se réunira suivant le besoin dans la mesure compatible avec les exigences du service.

Au cas où une entreprise constaterait un problème en rapport avec l'activité de la délégation syndicale, celui-ci peut, le cas échéant, être signalé à la direction syndicale.

Il est recommandé de fixer à l'échelon de l'entreprise, le temps dont peuvent disposer les délégations syndicales pour se réunir et accomplir leur tâche de délégué syndical (CR/CPN 30/1/59 - d'application à partir du 1/1/59).

Les délégués syndicaux pourront s'adresser au personnel pendant les heures de repas, après information préalable de l'employeur (CPN 5/4/1965).

La Commission Paritaire Nationale peut juger nécessaire la présence, à une de ses réunions, d'un ou de deux membres de la délégation syndicale à l'échelon entreprise.

Le temps consacré à toutes les réunions susdites est considéré comme prestation de travail ordinaire et rémunéré comme telle, sauf pour les heures du repas (CPN 5/4/1965).

Art 17 . Les réunions des délégués entre eux ou avec les employeurs auront lieu dans un local mis à leur disposition par le chef de l'entreprise.

A moins d'accord préalable avec l'employeur, les réunions collectives organisées par les délégués syndicaux avec tout ou partie du personnel, doivent avoir lieu en dehors de l'entreprise.

Art 18 . 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 pourront faire appel à un représentant permanent de leur association professionnelle ouvrière syndicale, pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'établissement, dans un local choisi d'un commun accord. Dans cette éventualité, l'employeur se fera assister d'un représentant permanent de l'association professionnelle patronale.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est soumis à l'instance compétente de la Commission Paritaire Nationale.

Section 6. Dispositions particulières

Art 19. La présente convention prend cours le 18 juin 2007 ; elle est conclue pour une durée indéterminée ; elle est dénonçable par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de six mois.

L'organisation professionnelle qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire, dans le délai d'un mois de leur réception.

Art 20. Pendant la durée de la présente convention, incluse la durée de préavis de dénonciation, 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 représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à l'instance compétente de la Commission Paritaire Nationale.

Section 7. Protection

Art 21. Le statut de la délégation syndicale, tel que réglé par la convention du 9 mars 1949, modifiée le 8 mars 1961 et complétée par la disposition de l'accord du 3 février 1989, sera complétée par une référence à la convention collective n°(5) du Conseil National du Travail du 24 mai 1971. Il est déclaré explicitement que les dispositions relatives à la protection contre le licenciement, à la procédure et à l'indemnité forfaitaire (articles 18, 20 et 20bis de la convention collective n°(5), seront d'application intégrale à la délégation syndicale dans le secteur pétrolier (protocole du 23/01/1991).

CONCERNANT LA COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE

29 AVRIL 1999. - Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mars 1975 instituant la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et fixant sa dénomination et sa compétence (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 35 et 36;

Vu l'arrêté royal du 28 mars 1975 instituant la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'arrêté royal du 19 janvier 1987, notamment l'article 1er;

Vu l'avis publié au Moniteur belge du 19 février 1999;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnés le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1er, remplacé par la loi du 4 juillet 1989 et modifié par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence; Considérant qu'il importe de prendre sans tarder des dispositions pour adapter les définitions de compétence de certaines commissions paritaires, d'une part pour assurer la sécurité juridique et d'autre part pour sauvegarder les négociations collectives en cours;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. L'article 1er de l'arrêté royal du 28 mars 1975 instituant la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'arrêté royal du 19 janvier 1987, est remplacé comme suit :

Article 1er.- § 1er. Il est institué une commission paritaire, dénommée "Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole", compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui, soit pour leur propre compte, soit pour le compte de tiers, exercent une activité industrielle et/ou commerciale dans le domaine des produits pétroliers et leurs dérivés (entre autres les gaz de pétrole comprimés, liquéfiés ou dissous, ainsi que les lubrifiants et les graisses), 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 volumique 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 exclues de la compétence 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. »

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 29 avril 1999.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

Mme M. SMET

Note

(1) Références au Moniteur belge :

Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Arrêté royal du 28 mars 1975, Moniteur belge du 23 mai 1975.

Arrêté royal du 19 janvier 1987, Moniteur belge du 13 février 1987.

