



2110000 Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2017 – 2018	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 (144.457)	2
Ervaringsbarema	4
Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 (144.459)	4
Definitieve overgang van ploegenwerk naar dagwerk.....	8
Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 (144.460)	8



Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2017 – 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 (144.457)

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

Onder "bedienden" worden hierna de bedienden van het mannelijk en het vrouwelijk geslacht verstaan.

Eveneens gebruikt in deze overeenkomst en met een zelfde betekenis is de term "werknemer".

Onder "CAO" wordt verstaan : de collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. *Arbeidsduur*

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

§ 2. De "wettelijke" wekelijkse arbeidsduur blijft behouden op 38 uur.

HOOFDSTUK VI. *Vakantie- en verlofregeling*

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

Anciënniteit	Verplichte dagen	Verplichte sectorale vakantiedagen	Facultatieve sectorale dagen
Minder dan 1 jaar	20	/	/
Van 1 tot minder dan 5 jaar	20	/	/
Van 5 tot minder dan 10 jaar	20	2	/
Van 10 tot minder dan 15 jaar	20	3	1
15 jaar en meer	20	4	1

De facultatieve dag geeft recht op een vergoeding gelijk aan 7,6 uren normaal loon per vakantiedag, betaalbaar op 30 juni van het lopende vakantiejaar.



Benevens deze vergoeding, kan de bediende, in akkoord met de werkgever betreffende de datum en de eventuele verdeling in halve dagen, gemotiveerde afwezigheid genieten waarvan de totale duur niet meer mag bedragen dan de dag voorzien in het akkoord voor de petroleumsector. Deze gemotiveerde afwezigheden zijn gedekt door de hierboven vermelde vergoeding, dit wil zeggen dat het loon van de bediende tijdens de maand waarin hij deze dag afwezigheid geniet, wordt verminderd met het bedrag dat hem op 30 juni van het lopend vakantiejaar wordt of werd betaald.

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

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 23,39 pct. voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor het werk in twee ploegen.

§ 2. Om, met het oog op de toekenning van de vakantiedagen, de verworven anciënniteit te bepalen, zal er worden gesteund op de verworven anciënniteit op 31 december van het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie wordt genomen.

§ 3. Waar de behoefte hieraan blijkt, kan op ondernemingsvlak een conventionele regeling paritair worden afgesproken omtrent het opsparen tot het eind van de carrière van anciënniteitsvakantiedagen.

Voor de bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld, betekent het normaal loon in dit verband het geïndexeerd loon verhoogd met de shiftvergoeding, bepaald op 23,39 pct. voor het werk in drie ploegen en op 9,50 pct. voor het werk in twee ploegen.

HOOFDSTUK XVIII. *Geldigheidsduur*

Art. 42. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.



Ervaringsbarema

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 (144.459)

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met "bediende" en "werknemer" wordt bedoeld : zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

HOOFDSTUK II. *Verloningssysteem*

Sectie I. Ervaringsbarema

Art. 2. § 1. De minimum maandlonen van toepassing artikel 1 bedoelde personeelsleden worden op 1 januari 2017 vastgesteld volgens het bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen ervaringsbarema (cfr. bijlagen 1 en 2).

Dit ervaringsbarema bepaalt de minimumlonen in elke categorie volgens de ervaring die de werknemer heeft.

§ 2. De lonen worden 13 of 14 maal per jaar betaald.

De bedienden die slechts een gedeelte van het jaar in een maatschappij hebben gewerkt, krijgen bovenop de betaalde maandwedde een extra toelage in verhouding tot het aantal maanden dienst in de loop van het jaar en in verhouding tot de periodiciteit van de betalingen.

Sectie II. Aanvangslonen

Art. 3. § 1. De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.

§ 2. Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "bachelor" wordt vastgesteld op niveau 3 van het ervaringsbarema.

Indien het behaalde bachelordiploma een theoretisch langere studieperiode dan 3 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 5 jaar.

Indien de werknemer niet over een dergelijke "bachelor" opleiding beschikt, is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

§ 3. Het aanvangsloon van de houder van een diploma voor een voltooide opleiding van het niveau "master" wordt vastgesteld op niveau 4 van het ervaringsbarema.



Indien de werknemer niet over een dergelijke "master" opleiding beschikt, wordt eventueel niveau 3 toegepast als de voltooide opleiding van het niveau "bachelor" is, zo niet is het ervaringsniveau 0 van toepassing.

Indien het behaalde masterdiploma een theoretisch langere studiekeperiode dan 4 jaar betreft, wordt daar eveneens mee rekening gehouden, en wel zo dat elk bijkomend afgewerkt opleidingsjaar recht geeft op een bijkomend ervaringsjaar, met een maximum van 7 jaar.

§ 4. Voor werknemers die geen houder zijn van een bachelor- of mastergetuigschrift, wordt relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd in aanmerking genomen voor de aanrekening van 3 ervaringsjaren.

§ 5. Voor werknemers die reeds houder zijn van een relevant diploma of getuigschrift, wordt een bijkomende relevante beroepsopleiding waarvoor een diploma en/of een getuigschrift bekomen werd in aanmerking genomen voor de aanrekening van één (1) bijkomend ervaringsjaar.

§ 6. In geval een werknemer bij de aanwerving al over ervaring beschikt, wordt deze volgens de bepalingen van artikel 5, § 2 in aanmerking genomen.

§ 7. Voor de aanrekening van ervaringsjaren is geen cumul mogelijk tussen studiekeperiodes en andere ervaringsperiodes ("1 maand is 1 maand").

§ 8. Bij de aanvang van de tewerkstelling is de werkgever ertoe verplicht aan de bediende schriftelijk de ervaringsstap mee te delen, welke met de tussen partijen overeengekomen loonvoorwaarden overeenstemt. Deze verplichting geldt ook bij iedere wijziging.

Sectie III. De evolutie van de lonen in functie van de ervaring

Art. 4. Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt, en volgens het schema dat in het ervaringsbarema is bepaald.

Art. 5. § 1. Onder "ervaring" wordt verstaan : de uitoefening van de beroepsactiviteit bij de werkgever waar hij werd aangeworven.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

Voor de toekenning van ervaringsjaren of met ervaring gelijkgestelde jaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen België en het buitenland.

§ 2. Wordt met ervaring, zoals bedoeld in § 1, gelijkgesteld :

- a) iedere beroepservaring met gelijkgestelde periode volgens § 3 verworven in andere ondernemingen vallend onder de paritaire comités nrs. 211, 117, 207 en 116;
- b) iedere relevante beroepservaring verworven buiten de ondernemingen bedoeld onder a), als loontrekkende, als zelfstandige, als vrijwilliger of als statutair ambtenaar.

§ 3. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, worden gelijkgesteld met beroepservaring zoals bedoeld in § 1 :



- a) de periodes van schorsing wegens arbeidsongeval en beroepsziekte, thematische verloven, profylactisch verlof of zwangerschapsverlof, zoals bedoeld in de wetgeving terzake;
- b) de aansluitende periodes van voltijdse schorsing wegens dezelfde ziekte of ongeval met een maximum van 3 jaar;
- c) de periodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet buiten thematische redenen zoals bedoeld in de wetgeving terzake, met een maximum gelijk aan de periode waarvoor de uitkering wordt uitbetaald.

§ 4. De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid en de wachtperiode als schoolverlater worden gelijkgesteld met beroepservaring met een maximum van 3 jaar geglobaliseerd.

§ 5. De periode als dienstplichtige wordt gelijkgesteld met beroepservaring.

§ 6. Beroepservaring en gelijkgestelde periodes kunnen geen aanleiding geven tot dubbeltelling ("1 maand is 1 maand").

Art. 6. De toekenning van de loonsverhogingen volgens het ervaringsbarema is afhankelijk van het feit dat de beroepservaring met twaalf maanden toegenomen is sedert de aanwerving of, in voorkomend geval, sinds de laatste loonsverhoging ingevolge de ervaringstoename.

Sectie IV. Barema-aanpassingen

Art. 7. Er wordt bij de ondernemingen aangedrongen om in de interne vertaling van het verloningsbeleid voor kaderleden op ondernemingsniveau bijzondere aandacht te besteden aan het bewaken van een minimale afstand tussen het kadersalaris en de hoogste onderliggende baremieke schaal van toepassing op de bedienden, dit zowel bij de aanvang van deze kaderfunctie als bij de volgende ervaringsjaren

De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om de bepalingen en de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst om te zetten, voor wat betreft de relevante artikelen inzake koopkracht in de collectieve arbeidsovereenkomst bedienden, naar de werknemers met een kaderfunctie (dit is een functie buiten de beroepsindeling voor bedienden), met name het toekennen van een minimale koopkrachtverhoging, rekening houdend met de specifieke vereisten van deze functies en de bestaande systemen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande afspraken betreffende deze categorie op ondernemingsniveau.

Art. 7bis. Op 1 januari 2017 wordt het effectief vast maandloon voor de gebaremiseerde bedienden verhoogd met 1,1 pct., met voor het gebaremiseerd bediendepersoneel een minimum van 39 EUR op het vast maandloon vanaf 1 januari 2017.

Art. 8. Datum van de jaarlijkse verhogingen:

- Voor de bedienden in dienst getreden tussen 1 april en 30 september, wordt de verhoging wegens overschrijding van de ervaring in de categorie toegekend op de hiertussen vallende 1ste juli.



- Voor de bedienden in dienst getreden tussen 1 oktober en 31 maart, wordt de verhoging wegens overschrijding van de ervaring in de categorie toegekend op de ertussen vallende 1ste januari.

Art. 9. Vervanging in hogere functie

Aan "baremabedienden" die tijdelijk op volwaardige wijze een andere "baremabediende" in hogere functie vervangen gedurende een ononderbroken periode van minimum 6 weken, wordt een loontoeslag van 8 pct. betaald gedurende deze zelfde periode, zonder dat dit mag leiden tot een hoger loon dan dit van de vervangen persoon, bij gelijke ervaring.

Sectie V. Overgangsbepalingen

Art. 10. § 1. Voor de werknemers van alle categorieën in dienst op het ogenblik van de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst is het aantal jaren beroepservaring, uitgedrukt in volledige jaren, dat voor hen voor het verleden in aanmerking komt, gelijk aan het aantal jaren dat in het ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het baremieke loon dat op hen van toepassing zou geweest zijn op 1 januari 2009 indien de vroegere sectorale regeling inzake leeftijdbarema's was voortgezet zonder onderbreking.

§ 2. De daaropvolgende baremieke verhogingen worden toegekend 12 maanden na de vorige baremieke verhoging.

§ 3. De invoering van de nieuwe weddeschaal kan niet leiden tot een vermindering van de effectieve wedde van de werknemer, in dienst op het ogenblik van de inwerkingtreding van de weddeschaal.

HOOFDSTUK IV. *Duurtijd*

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.



Definitieve overgang van ploegenwerk naar dagwerk

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 (144.460)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel ressorteren. Met "bediende" en "werknemer" wordt bedoeld : zowel de mannelijke als de vrouwelijke bediende.

HOOFDSTUK II. Definitieve overgang van ploegenwerk naar dagwerk

Art. 2. § 1. Aan de werknemers die definitief overgaan van het ploegen- naar het dagstelsel, wordt een forfaitaire vergoeding toegekend in de volgende voorwaarden :

1° Ingeval van :

- a) ofwel reorganisatie van de dienst te wijten aan de werkgever;
- b) ofwel akkoord van de werkgever voor een overstap naar een dagstelsel bij definitieve ongeschiktheid voor de overeengekomen arbeid om medische reden;

2° Zij is slechts geldig voor de werknemers die gedurende tien jaar onafgebroken in ploegen hebben gewerkt :

- a) hetzij in drie opeenvolgende ploegen, vol-continu;
- b) hetzij in twee ploegen op niet-onderbroken wijze, dit wil zeggen op ononderbroken wijze gedurende het ganse jaar.

Deze forfaitaire vergoeding wordt in éénmaal toegekend op het ogenblik van de overgang van het ploegen- naar het dagstelsel en omvat de ploegen-premies die de werknemer normaal zou hebben genoten tijdens de voorgaande twaalf maanden. Eventuele gunstiger stelsels die op het vlak van de onderneming bestaan, blijven behouden.

§ 2. De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de vier voorgaande maanden.



§ 3. De werknemer die ten minste 53 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 15 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de acht voorgaande maanden.

§ 4. De werknemer van 56 jaar kan, na 10 jaar ononderbroken ploegenarbeid, een verzoek indienen om dagwerk te bekomen. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de twaalf voorafgaande maanden.

§ 5. De werknemer die ten minste 59 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij hem een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft tijdens de zestien voorgaande maanden.

§ 6. Aanbeveling aan de bedrijven om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor die werknemers die omwille van gezondheidsredenen in de onmogelijkheid zijn om binnen de shiftregelingen nachtarbeid te presteren.

Art. 3. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen de overstap van shiftwerk naar dagwerk voor werknemers vanaf 50 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in de nachtploeg maximaal mogelijk te maken.

Aangezien de mogelijkheden van overstap ondernemingsspecifiek zijn, wordt dit onderwerp op ondernemingsniveau besproken.

HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017.

Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2015, geregistreerd onder het nr. 130.555/CO/211.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur.