

**Paritair Comité voor de bedienden uit de
petroleumnijverheid en –handel**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 17 oktober 2019 over
definitieve overgang van ploegwerk naar dagwerk*

**HOOFDSTUK 1.
TOEPASSINGSGBIED**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke 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 2.
DEFINITIEVE OVERGANG VAN
PLOEGWERK NAAR DAGWERK**

Art. 2. § 1. Aan de werknemers die definitief overgaan van het ploeg- 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 redenen;

- 2° zij is slechts geldig voor de werknemers die gedurende tien jaar onafgebroken in ploeg hebben gewerkt :
- a) hetzij in drie opeenvolgende ploegen, volcontinu;
 - 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 ploegenpremies 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.

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

*Convention collective de travail
du 17 octobre 2019 concernant
le passage définitif du travail en équipes
en travail de jour*

**CHAPITRE 1^{er}.
CHAMP D'APPLICATION**

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

**CHAPITRE 2.
PASSAGE DÉFINITIF
DU TRAVAIL EN ÉQUIPES
EN TRAVAIL DE JOUR**

Art. 2. § 1^{er}. Aux travailleurs qui passent définitivement du régime d'équipes en régime de jour, une indemnité forfaitaire est accordée dans les conditions suivantes :

- 1° en cas de
- a) ou bien, réorganisation du service imputable à l'employeur
 - b) ou bien, accord de l'employeur pour le passage vers un régime de jour en cas d'incapacité définitive pour des raisons médicales pour le travail convenu ;

- 2° elle est seulement valable pour les travailleurs ayant travaillé pendant dix années ininterrompues en équipes :
- a) soit en trois équipes successives à feu continu;
 - b) soit en deux équipes de façon non discontinue, c'est-à-dire de façon ininterrompue pendant toute l'année.

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

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

§ 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 CAO 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 CAO 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 CAO 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 maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 20 maanden.

§ 2. Le travailleur âgé de 50 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 20 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1^{er} 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 quatre mois précédents.

§ 3. Le travailleur âgé de 53 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle de 15 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1^{er} 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 huit mois précédents.

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

§ 5. Le travailleur âgé d'au moins 59 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1^{er} de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 20 mois.

§ 6. De werknemer die ten minste 62 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 10 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO 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 maandelijkse vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de toeslag van ploegenpremies die de werknemer ontvangen heeft in zijn eerder ploegregime. Deze maandelijkse vergoeding wordt aan de werknemer uitgekeerd tot zijn uitdiensttreding, met een maximale termijn van 24 maanden.

§ 7. 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 3. GELDIGHEID

Art.4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019.
Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, geregistreerd onder het nr. 211/CO/144460.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste zes maanden, betekend bij een ter post aangekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

§ 6. Le travailleur âgé d'au moins 62 ans qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 10 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminée dans l'article 1^{er} de la CCT n° 46, a le droit de demander à être employé dans un régime sans équipes. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité mensuelle dont le montant est égal à l'indemnité pour primes de poste que le travailleur recevait dans son précédent régime de travail par poste. Cette indemnité mensuelle est versée au travailleur jusqu'à son départ de l'entreprise, avec une durée maximale de 24 mois.

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

Art. 3. Les parties recommandent aux entreprises de laisser autant que possible la possibilité aux travailleurs de 50 ans ou plus, qui ont plus de 20 ans d'ancienneté en équipe de nuit, de passer du travail en équipe au travail de jour.

Étant donné que les possibilités de transfert sont spécifiques à chaque entreprise, ce sujet sera discuté au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE 3 VALIDITÉ

Art.4. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2019.
Cette convention remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2017, enregistrée sous le n° 211/CO/144460.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.