2110000 Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole

Barèmes basés sur l'expérience 2
Convention collective de travail du 15 octobre 2015 (130.554) 2
Passage définitif du travail en équipes en travail de jour 6
Convention collective de travail du 15 octobre 2015 (130.555) 6
Conditions de salaire et de travail pour les années 2015 – 2016 8
Convention collective de travail du 15 octobre 2015 (132.071) 8

Barèmes basés sur l'expérience

Convention collective de travail du 15 octobre 2015 (130.554)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

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

CHAPITRE II. *Système de rémunération*

Section Ier. Barème d'expérience

Art. 2. § 1er. Les rémunérations mensuelles minimales applicables aux membres du personnel visés à l'article 1er sont fixées

- au 1er janvier 2015 selon le barème d'expérience repris dans la présente convention (cfr. annexes 1 et 2);

- au 1er janvier 2016 selon le barème d'expérience repris dans la présente convention (cfr. annexes 3 et 4).

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

§ 2. Les rémunérations mensuelles sont payables 13 ou 14 fois par an.
Les employés qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année dans une société, reçoivent une gratification en supplément du salaire payé proportionnelle au nombre de mois de service travaillés dans le courant de cette année et proportionnelle à la périodicité des payements.

Section II. Rémunérations de départ

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

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

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

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

§ 3. La rémunération de départ pour le titulaire d'un diplôme pour une formation réussie de niveau "master" est fixée au niveau 4 du barème d'expérience.
Si le travailleur n'atteint pas un tel niveau de formation "master", le niveau d'expérience 3 est éventuellement d'application, si la formation réussie est du niveau "bachelor". Sinon, le niveau d'expérience 0 est d'application.

Lorsque le diplôme obtenu de niveau "master" requiert une durée théorique d'étude supérieure à 4 ans, il est alors tenu compte de cette durée normale d'étude, chaque année de formation complémentaire achevée donne droit à une année d'expérience supplémentaire avec un maximum de 7 années.

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

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

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

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

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

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

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

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.
Pour l'attribution d'années d'expérience ou des périodes assimilées à de l'expérience, il n'est fait aucune distinction entre la Belgique et un autre Etat.

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

a) chaque expérience professionnelle et la période assimilée selon § 3 acquise dans d'autres entreprises ressortissant à la Commission paritaire n° 211,117,207 et 116;

b) chaque expérience professionnelle pertinente acquise en dehors des entreprises visées sous a), comme salarié, indépendant, volontaire ou fonctionnaire sous statut.

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

a) les périodes de suspension pour, accident de travail et maladie professionnelle, congés thématiques, grossesse ou congé prophylactique telles que visées dans la réglementation en la matière;

b) les périodes ininterrompues de suspension complète pour la même maladie ou le même accident avec un maximum de 3 ans;

c) les périodes de suspension complète pour crédits-temps pour des raisons autres que thématiques tels que visées dans la réglementation en la matière, avec un maximum égal à la période couverte par son allocation sociale.

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

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

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

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

Section IV. Adaptations des barèmes

Art. 7. On insiste auprès des entreprises de prêter une attention particulière lors de la transposition interne de la politique salariale pour les cadres au niveau de l'entreprise, à veiller sur l'écart minimal entre la rémunération de cadre et l'échelle barémique sous-jacente la plus haute, applicable aux employés.
Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente convention collective de travail concernant les articles en matière de pouvoir d'achat de la convention collective de travail employés vers les travailleurs occupant une fonction cadre (c'est-à-dire une fonction non présente dans la classification des fonctions) prenant en considération les exigences spécifiques à ces emplois et des systèmes existants, et sans renoncer aux accords existants pour cette catégorie au niveau de l'entreprise.

Art. 7bis. Le 1er janvier 2016, les salaires effectifs du personnel employé barémisé sont augmentés de 0,7 p.c., avec pour le personnel barémisé employé un minimum de 23 EUR sur le salaire mensuel de base à partir du 1er janvier 2016 (voir annexe 3 et 4).

Art. 8. Date des augmentations annuelles
- Pour les employés entrés en service entre le 1er avril et le 30 septembre, l'augmentation de progression d'expérience dans la catégorie sera accordée le 1er juillet de l'année en cours;

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

Art. 9. Remplacement dans une fonction supérieure

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

Section V. Dispositions transitoires

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

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

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

CHAPITRE IV. *Durée*

Art. 11. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

Passage définitif du travail en équipes en travail de jour

Convention collective de travail du 15 octobre 2015 (130.555)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par "employé" et "travailleur" est entendu : l'employé du sexe masculin ou féminin.

CHAPITRE II. *Passage définitif du travail en équipes en travail de jour*

Art. 2. § 1er. 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. Le travailleur âgé de 50 ans au moins qui peut prouver une activité professionnelle ininterrompue de 20 ans au moins dans des régimes de travail comme déterminé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 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 1er de la convention collective de travail n° 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. 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 III. *Validité*

Art. 4. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2015.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Conditions de salaire et de travail pour les années 2015 – 2016

Convention collective de travail du 15 octobre 2015 (132.071)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par "employés" on entend ci-après : les employés de sexe masculin et de sexe féminin.
Le terme "travailleur" est également utilisé dans cette convention et avec un sens identique.

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

CHAPITRE V. *Durée du travail*

Art. 21. § 1er. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures.
§ 2. La durée hebdomadaire "légale" du travail reste fixée à 38 heures.

CHAPITRE VI. *Régime des vacances et des congés*

Art. 26. § 1er. La durée des vacances s'établit comme suit :

Ancienneté	Jours obligatoires	Jours obligatoires sectoriels	Jours facultatifs sectoriels
Moins de 1 an	20	/	/
De 1 an à moins de 5 ans	20	/	/
De 5 ans à moins de 10 ans	20	2	/
De 10 ans à moins de 15 ans	20	3	1

15 ans et plus	20	4	1

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

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

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

Pour les employés occupés en équipes, le salaire normal signifie dans ce cadre le salaire indexé, augmenté de l'indemnité de shift, fixée à 23,39 p.c. pour le travail en trois équipes et à 9,50 p.c. pour le travail en deux équipes.

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

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

Pour les travailleurs actifs dans un régime de shift, le salaire normal de ces jours est établi comme tel : le salaire indexé augmenté d'une indemnité de shift de 23,39 p.c. pour le travail en trois équipes et de 9,50 p.c. pour le travail en deux équipes.

CHAPITRE XVII. *Durée de validité*

Art. 41. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.