

Proposition commune

CP 117/211

Période 2021-2022

Afin de sauvegarder la concertation sociale dans le futur et compte tenu de la solidarité entre les différents composants du secteur, tant au niveau des employeurs que des travailleurs, toutes les parties s'engagent à l'application telle quelle de cette CCT sectorielle.

Par conséquent il n'y a aucune raison de mener des négociations au niveau d'une entreprise dans le prolongement de cette CCT sectorielle.

Cependant, il est libre à chaque entreprise de prendre à l'égard de ses travailleurs des initiatives non liées à la convention sectorielle dans des circonstances spécifiques à cette entreprise et au moment où ces circonstances se présentent.

1. Durée

2 ans, du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, sauf mention explicite autre

2. Pouvoir d'achat

2.1. Augmentation conventionnelle du salaire

Les minimas sectoriels des salaires horaires bruts des ouvriers et les échelles barémiques sectorielles brutes des employés, le salaire horaire effectif des ouvriers et le salaire mensuel fixe effectif du personnel employé barémisé sont augmentés au 1^{er} janvier 2022 de 0,4%

- avec un minimum de 16,20 euro sur le salaire mensuel pour le personnel employé barémisé (dans un régime de payement de 13 par ans)
- avec un minimum de 10ct par heures pour le personnel ouvrier.

La prime de raffinage pour ouvriers (mentionné dans les articles 22 et 23 de la CCT sur les salaires et conditions de travail) et pour employés (mentionné dans les articles 11 et 11bis de la CCT sur les barèmes d'expérience) est augmentée de 0,4%% au 1^{er} janvier 2022.

2.2 Prime unique non récurrente

Dans le courant de l'année 2021 ou 2022, les entreprises individuelles mettront en œuvre une amélioration ponctuelle du pouvoir d'achat de 00 euros net (équivalent temps plein, emploi à temps partiel au prorata) pour les salariés au sein de la classification d'emploi (pour autant en service au 1^{er} décembre 2021 avec au moins 1 jour presté en 2021), au choix de l'entreprise de la manière suivante :

- si la subvention est accordée en 2021, via les modalités de la prime corona (avec

Traduction

imputations des primes corona déjà explicitement attribuées dans l'entreprise)
- si la subvention est accordée en 2022, cela se fait au plus tard le 30 juin 2022, par le biais de modalités concertées avec la délégation syndicale si présente. Si un A.R. adaptant le système actuel de la prime corona devrait permettre de commander en 2022, l'attribution en 2022 se fera également par les modalités de la primes corona.

2.3 Prime syndicale Employé

Le montant global est augmenté à 360.000 euro pour chaque année pour les 2 années suivantes.

La future convention collective qui introduira un système uniforme pour ouvriers et employés, et sera conclue durant la durée de cette convention collective, sera initialement conclue pour une durée de 3 périodes cct.

3. Crédit-temps et réduction de carrière

3.1 Adaptation de la Pension Pétrole au 1er janvier 2022

- montant de la rente nouvelle : 2.595 euros
- nouveau montant de la contribution fixe (ouvriers et employés) : 300 euros

3.2 Tous les accords sectoriels existants en matière de crédit-temps (pour fin de carrière : selon la CCT n° 156, à partir de 55 ans) et réduction de carrière seront prolongés selon le cadre légal jusqu'au terme maximal admis légalement. Le système d'absence sans motif est reconduit jusqu'au 31 décembre 2023.

Les systèmes en matière de crédit-temps et réduction de carrière comme prolongés dans cet article seront automatiquement reconduits dès juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023.

Le seul pour le crédit augmente de 7% à 8%.

3.3 Tous les accords sectoriels RCC existants, incluant les exemptions pour disponibilité adaptée sur le marché du travail, seront renouvelés selon le cadre légal jusqu'au terme maximal admis légalement.

Les systèmes en matière de RCC prolongés dans cet article seront automatiquement reconduits dès juridiquement possible pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2023.

4. Humanisation du travail

Surveillance de la santé postoccupation:

L'ex-employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui, au cours des cinq années précédant la fin de leur carrière chez cet employeur, ont fait l'objet d'une surveillance de sante périodique obligatoire pour les fonctions à risques liées à des activités impliquant des agents physiques, chimiques ou biologiques, puissent continuer à bénéficier

Traduction

d'une surveillance de leur état de santé par les services de médecine du travail après la fin de leur carrière chez l'employeur.

Cette surveillance est à la discrétion de l'ex-travailleur . L'ex travailleur a le droit de prendre un rendez-vous annuel avec les services de médecine du travail:

- En cas de RCC : pendant la durée du RCC et jusqu'a 5 ans après la pension
- En cas de pension : jusqu'a 5 ans après la pension
- Jusqu'a 5 ans après le licenciement en cas d'autres licenciements, à l'exception de licenciement pour motif grave.

Le travailleur est informé de cette possibilité lors de l'entretien de fin de carrière (voir ci-dessous).

Cet examen sera identique à l'examen périodiques pendant la carrière.

Les frais relatifs à cet examen sont à charge de l'ex-employeur.

Le service de médecine du travail transmet les résultats de l'examen au médecin généraliste de l'ex travailleur (avec son accord) afin qu'ils soient inclus dans son dossier médical global.

4.1.2 Un entretien avec le médecin du travail lors du départ de l'entreprise est proposé, auquel, à la demande du travailleur, le médecin généraliste peut être impliqué afin de favoriser le transfert actif du dossier médical, et pendant lequel les parties sont informées de la surveillance post occupation susmentionnée.

4.1.3 Lors du passage d'une fonction soumise à la surveillance de santé périodique obligatoire susmentionnée à une fonction qui n'y est pas soumise et moyennant l'accord du travailleur, la surveillance de santé est poursuivie et ce durant maximum 5 ans.

Ces dispositions sont d'application aux travailleurs qui ont au moins 5 ans d'ancienneté chez l'employeur et qui à partir du 1/1/2022 quittent l'entreprise ou accèdent à une fonction sans surveillance de sante périodiques obligatoire.

4.2 Congé parental 1/10

Ouverture au niveau sectoriel du droit au travailleur à temps plein de prendre un congé parental 1/10.

5. Développement de la solidarité internationale

Les actions du FSE par rapport à la solidarité internationale sont continuées pour un montant maximal de 300.000 euro par an.

6. Formation

A partir du 1/1/2022, les salariés se verront accorder un droit individuel de formation dans les conditions suivantes :

- Une moyenne de 1 jour de formation par an pour les salariés à temps plein sur une

Traduction

période de 5 ans ;

- Fourni 6 mois de performance effective par année civile.

7. Maintien de toutes les réalisations des précédentes conventions collectives et accords non changé par cette CCT.

8. Paix sociale

Traduction