

PROTOCOLE DE PAIX SOCIALE POUR LES
TRAVAILLEURS
DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE,
FAIT A BRUXELLES, LE 9 MARS 2026

Les parties signataires, membres de la Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole n° 211 approuvent en date du 9 mars 2026 à Bruxelles les termes du présent protocole.

I.- ACCORD NOUVEAU :

Les parties ratifient les termes de l'accord pour la CP 211, donné en annexe.

Toutes les dispositions des conventions antérieures non modifiées par le présent protocole et son annexe subsistent et restent en vigueur.

II.- DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NOUVELLE :

La CCT de base est conclue pour une période de deux ans, prenant cours le 1er janvier 2025 et se terminant le 31 décembre 2026. Certaines matières sont converties en CCT's à durée spécifique.

III.- FORCE OBLIGATOIRE :

Les membres de la Commission Paritaire demandent de donner force obligatoire aux dispositions des CCTs qui résultent des dispositions de cet accord. Dès que la législation est adaptée sur les flexijobs, les partenaires sociaux déposeront une CCT résultant des dispositions sur les flexijobs de cet accord et demanderont la force obligatoire.

IV.- PAIX SOCIALE :

La concertation sociale a abouti à un accord équilibré.

Les parties et leurs affiliés conviennent de ne pas poser d'actes et de ne pas créer d'atmosphère qui pourraient donner lieu à des conflits sociaux. Ils s'engagent à respecter les termes de la convention collective.

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

Les propositions des deux parties, en vue du renouvellement de la convention collective existante, pourront être introduites à partir du dernier trimestre de l'an 2026.

Les parties et leurs membres s'abstiendront de porter atteinte à la paix sociale ; ils s'engagent formellement à s'abstenir de tout acte portant atteinte au respect intégral des procédures de conciliation et de préavis en vigueur dans le secteur pétrolier.

Fait à Bruxelles, en 5 exemplaires, le 9 mars 2026.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES,
d'une part :

FGTB Pétrole,
A. DELLA VECCHIA

L'ORGANISATION PATRONALE,
d'autre part :

ENERGIA
W. DE WULF

CSCBIE,
M. WILLEKENS

CNE

CGSLB.
B. DECROCK

Annexe : accord

1. Durée

2 ans, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, à l'exception des dispositions ayant un calendrier particulier.

2. Pouvoir d'achat

2.1 Chèque-repas

2.1.1. Champ d'application : ouvriers et employés dans la classification des fonctions, à partir du 1^{er} janvier 2026, pour les travailleurs en service au 1^{er} avril 2026 pour les entreprises avec des titres-repas (avec ou sans restaurant d'entreprise)

Augmentation de la contribution patronale de deux (2) euro, pour le personnel bénéficiant de titres-repas.

2.1.2. Champ d'application : ouvriers et employés dans la classification des fonctions, à partir du 1^{er} janvier 2026, pour les travailleurs en service au 1^{er} avril 2026,

pour les entreprises sans titres-et sans restaurant d'entreprise :

octroi d'un équivalent net ou introduction d'un chèque-repas avec une cotisation patronale de (deux) 2 euro et une cotisation du travailleur de 1,09 euros, en tenant compte de la loi sur la norme salariale.

2.1.2. Champ d'application : ouvriers et employés dans la classification des fonctions, pour les entreprises ayant un restaurant d'entreprise

Un accord doit être trouvé au niveau de l'entreprise : recommandation pour un octroi d'un équivalent net ou introduction d'un chèque-repas avec une cotisation patronale de (deux) 2 euro et une cotisation du travailleur de 1,09 euros, en tenant compte de la loi sur la norme salariale.

2.2 Pension pétrole

Adaptation des montants de la pension pétrolière au 1^{er} janvier 2025 :

- nouveau montant de rente : 3.189 euros

- nouveau montant de la contribution fixe (ouvriers et employés) : 369 euros

3. Fin de carrière et crédit-temps

3.1 Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) : prolongation du RCC médical, y compris dispense de disponibilité adaptée et complément.

3.2 Crédit-temps / emplois de fin de carrière : mise en œuvre dans le secteur des récentes adaptations (21 octobre 2025) de la CCT n°103 du CNT concernant le crédit-temps, y compris les régimes particuliers des emplois de fin de carrière (55+). Dorénavant, les travailleurs qui ne sont pas habituellement actifs dans un régime de 5 jours peuvent également bénéficier d'un régime de crédit-temps à 1/5 conformément aux nouvelles dispositions conclues au CNT.

3.3 Emplois de fin de carrière : à partir du 1er janvier 2026, pour un régime 1/5 (80 % d'occupation, 20 % emploi de fin de carrière), octroi d'une indemnité complémentaire de 80 euros brut par mois :

a) à partir de 55 ans : pour les travailleurs exerçant des métiers lourds (conformément à la définition de la CCT n°103)

b) à partir de 60 ans : pour tous les travailleurs.

Cette disposition s'appliquera également aux travailleurs déjà actifs dans ce régime au 1/1/2026.

3.4. Jour de congé lié à l'âge – à partir du 1/1/2026

Introduction d'un (1) jour lié à l'âge pour les travailleurs à partir de 60 ans. Cette journée sectorielle sera rémunérée comme une jour AP (accord pétrole). Si cette journée sectorielle existe déjà au niveau de l'entreprise, il n'y a pas d'octroi supplémentaire, mais les accords d'entreprise en vigueur restent intégralement applicables, pour autant qu'ils soient au moins aussi favorables.

4. Humanisation du travail

4.1 Surveillance permanente du bien-être du personnel :

Obligation d'élargir les examens médicaux au-delà des exigences légales, à définir au niveau de l'entreprise et pour les travailleurs à partir d'un certain âge.

4.2 Flexi-jobs

Sous réserve que la future législation en la matière le permette, les flexi-jobs sont exclus clans notre secteur, sauf dans les entreprises ou un accord annuel écrit est conclu à ce sujet avec la délégation syndicale au complet ou, à défaut, avec les représentants des organisations syndicales.

5. Formation

Extension de la CCT sectorielle relative à la formation syndicale aux membres effectifs et suppléants des conseils d'entreprise, CPPT et délégations syndicales, de manière uniforme pour ouvriers et employés. Cette règle n'impacte pas négativement les accords existants, usages et coutumes.

6. Solidarité internationale

Prolongation des accords existants concernant la solidarité internationale (dans le cadre du fonctionnement du FSE Pétrole) pour deux ans.

Dernier trimestre 2026 : évaluation de l'impact des mesures gouvernementales en matière de coopération au développement sur les projets internationaux.

7. Accords existants

Prolongation des accords existants, le cas échéant.

8. Paix sociale