

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

PROTOCOLE D'ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 1985.

Entre :

L'UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DE L'INDUSTRIE DU PETROLE
représentée par :

MM. BIZARD, Président
FAY, Secrétaire Général
GOSSET, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

et les Organisations Syndicales de salariées suivantes :

C.F.E. - C.G.C. Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise,
Techniciens de l'Industrie du Pétrole - SICAMTIP
représentée par :

MM. DUFOUR, Secrétaire Général
AUBIN, Secrétaire Général Adjoint
FAUCHEUX, Secrétaire Général Adjoint
GALTAYRIE, Secrétaire Général Adjoint
JULIEN, Membre
SIMON, Membre

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES C.F.T.C.
représentée par :

MM. VERRYSER Guy (Membre de la Commission)
DERICQ Jean-Jacques (Membre de la Commission)
JOURDE François (Délégué fédéral)

FEDECHIMIE C.G.T.F.O.

représentée par :

MM. GRANDAZZI François, Secrétaire Général
BABELAERE André, Membre du Comité National Fédéral
RUGGIERO Dominique, Délégué
SICARD, Jacques, Membre du Comité National Fédéral

FEDERATION UNIE CHIMIE C.F.D.T. (F.U.C. - C.F.D.T.)

représentée par :

MM. BATTUT Francis, Secrétaire National F.N.C. C.F.D.T.
AUBONNET Robert, Membre de la Commission Fédérale Pétrole
PANCHOUT Pierre, Membre de la Commission Fédérale Pétrole
BRUNI Pierre, Membre de la Commission Fédérale Pétrole

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :



.../..

Article 1

Les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole :

- Clauses générales communes aux différentes catégories professionnelles du 31 mars 1953, et les Avenants intervenus depuis cette date ;
- Convention annexe "ouvriers - employés" du 21 juillet 1965 ;
- Convention annexe "agents de maîtrise et assimilés" du 21 juillet 1965 ;
- Convention annexe "ingénieurs et cadres" du 10 juin 1955 mise à jour au 1er juin 1967 ;
- Protocole d'accord du 3 juin 1968 (durée du travail et droit syndical) ;
- Protocole d'accord du 3 juin 1969 relatif à la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi ;
- Accord du 4 juin 1976 relatif à l'amélioration des conditions de travail ;
- Accords relatifs à la formation professionnelle des 30 septembre 1976, 8 juillet 1980, 28 janvier 1985 et l'avenant du 7 juin 1985 ;
- Accord services continus (3 x 8) du 8 novembre 1982.

sont remplacées par le texte joint au présent protocole d'accord et intitulé : "Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole".

Article 2

demeurent en application :

- Classification des emplois ouvriers-employés-techniciens-agents de maîtrise du 27 juin 1973 ;
- Protocole d'accord du 20 décembre 1976 relatif aux classifications des Ingénieurs et cadres de l'industrie du Pétrole.

Article 3

Les dispositions du présent accord, sauf indication contraire mentionnée dans le texte annexé, entreront en vigueur à partir de ce jour.

Handwritten signatures and initials:

- LF
- FR
- FR

../..

Article 4

Le texte de ce protocole d'accord et son annexe seront, conformément aux dispositions des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail déposés auprès des services du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

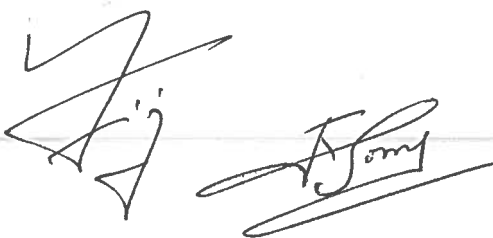
Fait à Paris, le 3 septembre 1985



Pour l'Union des Chambres Syndicales
de l'Industrie du Pétrole

Pour les Organisations Syndicales
de salariés

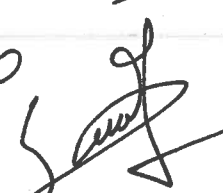


Wien

CFE-CGE

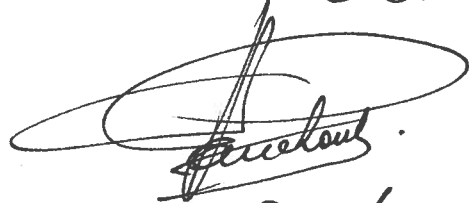


CGT. FO

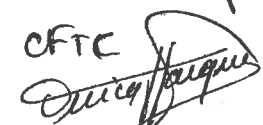
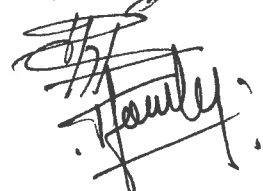




FOC CFDT



CFTE



CHAPITRE I - GENERALITES

Art. 101 - Objet et Champ d'application

La présente Convention, conclue en application des dispositions du Titre III du livre premier du Code du Travail, a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les Salariés, à l'exclusion du personnel Marins et Mariniers, des entreprises de la France métropolitaine adhérentes à la Chambre Syndicale du raffinage du pétrole et/ou la Chambre Syndicale de la distribution des produits pétroliers de l'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole, pour les établissements dont l'activité principale relève des Industries et Commerces ci-après énumérés, classés par référence à la nomenclature d'activités du Ministère de l'Economie et des Finances (Décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973).

Groupe 0531 - Raffinage de Pétrole

Groupe 5904 - Commerce de gros de produits pétroliers exercé directement par les sociétés de raffinage et par les sociétés de distribution adhérentes à la Chambre Syndicale de la distribution des produits pétroliers à la date de signature de la présente convention.

Groupe 6502 - Commerce de détail de carburants et lubrifiants

(étant entendu que cette rubrique comprend exclusivement les Stations-Service et Postes de Distribution dont le personnel est salarié des entreprises visées aux alinéas précédents).

La présente Convention concerne les salariés de l'ensemble des catégories professionnelles. Toutefois, pour tenir compte des caractéristiques propres à la nature et aux conditions d'exercice des fonctions des diverses catégories de personnel, certains articles peuvent prévoir des dispositions différenciées.

Dans ces dispositions spéciales, sont désignés :

- par les termes "Ouvriers" ou "Employés", les Ouvriers ou les Employés, Techniciens ou Dessinateurs dont l'emploi est ainsi dénommé à l'annexe "Classification des Emplois" et affecté d'un coefficient hiérarchique inférieur à 215 :
- par les termes "Agents de Maîtrise et Assimilés", les Agents de Maîtrise ainsi que les Employés, Techniciens et Dessinateurs dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 215 :
- par les termes "Ingénieurs et Cadres", les salariés dont les fonctions répondent aux définitions données pour cette catégorie de personnel par l'annexe "Classification des Emplois".

FR

[Signature]

[Signature]

Art. 102 - Durée

La présente Convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Art. 103 - Dénonciation et Révision

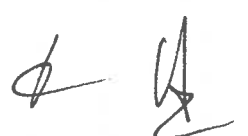
- a - La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.
- b - La partie dénonçant la Convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision ou ayant provoqué la dénonciation. Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.
- c - La présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite d'une dénonciation ou d'une demande de révision.
- d - Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.
- e - Les dispositions de l'article 102 et des paragraphes a - b - c - d - du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la Convention avec toute nouvelle prescription légale et ne sont pas applicables aux questions de salaire.
- f - Lorsque l'application de la présente Convention est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activités, il sera fait application des dispositions de l'article L 132-8 du Code du Travail.

Art. 104 - Avantages acquis

- a - La présente Convention ne peut être la cause de restriction d'avantages individuels et collectifs acquis dans les différents Etablissements antérieurement à la date de la signature de la présente Convention.
- b - Les clauses de la présente Convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats individuels existants, sans en modifier la nature chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.



AB



Art. 105 - Commission d'Interprétation

- a - Une Commission Nationale Paritaire se réunira à Paris. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises.
- b - Elle se réunira dans un délai maximum de un mois à partir du jour où l'Organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.
- c - Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale de salariés signataire de la présente Convention et d'un nombre égal de représentants, des employeurs désignés par l'Organisation syndicale patronale également signataire de cette même Convention.
- d - Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente Convention et de ses annexes.
- e - Si l'unanimité ne peut être obtenue, un Procès-Verbal exposera les différents points de vue exprimés.

Art. 106 - Commission de Conciliation

- a - Des Commissions Régionales de Conciliation, composées d'un représentant de chaque Organisation syndicale de salariés signataire de la présente Convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs, se réuniront en vue de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente Convention et de ses annexes.
- b - Ces Commissions se réuniront dans le plus court délai possible, à la diligence de l'Organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elles devront statuer dans un délai de dix jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.
- c - A l'issue de chaque réunion, un Procès-Verbal sera établi pour consigner la position de la Commission de Conciliation.
- d - Si le différend est considéré, d'accord entre les parties signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la Commission Nationale d'Interprétation de la Convention qui siègera dans ce cas comme Commission Nationale de Conciliation.
- e - Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente Convention, aucune mesure de fermeture d'Etablissement ou de cessation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de dix jours francs au cours duquel les parties s'efforceront de rechercher une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par l'Organisation syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la Commission de Conciliation.

FR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 107 - Application de la Convention

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements de la présente Convention et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Art. 108 - Adhésion

L'adhésion à la présente Convention se fait dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.

Art. 109 - Dépôt légal

Le dépôt légal de la présente Convention sera fait dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.



FR



CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL-REPRESENTATION DU PERSONNEL

Art. 201 - Liberté d'Opinion

- a - Les parties contractantes reconnaissent pour chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés, la liberté d'opinion. Elles reconnaissent également la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'action des organisations syndicales conformément à la loi.
- b - Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et la plus grande impartialité vis-à-vis des organisations syndicales, de leurs représentants dans les sociétés et à ne pas prendre en considération les origines, opinions et croyances où le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement.
- c - Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques ou électives obtiendront sur leur demande des autorisations d'absence non payée d'une durée maximale égale à celle de la campagne électorale pour participer à cette campagne. La demande devra être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

Art. 202 - Droit Syndical

- a - L'exercice du droit syndical s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions de la législation en vigueur.
- b - Dans les raffineries, le crédit légal d'heures mis à la disposition de chaque délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.
- c - Sous réserve de ne pas apporter de gêne sensible à la production, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis en principe d'au moins une semaine, aux salariés devant participer aux réunions statutaires des Organisations syndicales sur justification émanant de celles-ci.
- d - Des dispositions analogues seront prises à l'égard des salariés membres de Commissions officielles constituées par les Pouvoirs Publics. Dans ce cas, les salaires perdus seront payés sous déduction des remboursements perçus à ce titre.
- e - Au cas où des salariés auraient à participer à des Commissions mixtes décidées entre Organisations d'employeurs et de salariés et ce, dans la limite d'un nombre de représentants arrêté d'un commun accord entre les Organisations intéressées, le temps de travail perdu sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; les frais de déplacement seront payés suivant les dispositions prévues par la Présentée Convention et ses annexes. L'autorisation préalable l'absence devra être demandée. Elle sera donnée sous réserve que l'absence du salarié ne soit pas susceptible de créer de perturbation sensible dans la marche générale de l'Etablissement.

FB





- f - Les absences découlant des circonstances énumérées aux alinéas ci-dessus ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les absences découlant des circonstances énumérées au paragraphe - e - ne viendront pas en déduction du repos hebdomadaire.

- g - Conformément aux prescriptions du Code du Travail, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des organisations syndicales. Ils seront en nombre suffisant et placés dans des endroits facilement accessibles.

- h - Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'Entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale, il jouira d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant un an à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'Entreprise d'origine, l'ancienneté acquise au moment du départ de l'Entreprise sera maintenue.

Au cas où la priorité de réembauchage n'aura pu jouer, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa classification professionnelle. En toute hypothèse, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité de congédiement que l'intéressé aurait éventuellement reçue s'il avait été licencié à la date où il a quitté l'Entreprise.

- i - Les dispositions précédentes sont applicables si l'intéressé remplit les conditions suivantes :

- avoir avisé l'Entreprise dans le mois qui suit l'expiration de son mandat syndical,
- avoir exercé ce mandat pendant six mois au moins et quatre ans au plus.

- j - Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable, consistant de préférence dans la réintégration de l'intéressé dans son emploi.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Ar

Art. 203 - Délégués du Personnel

- a - Le statut des délégués du personnel est fixé par la législation en vigueur et les clauses de la présente Convention.
- b - Dans chaque Etablissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel.

Dans les Etablissements occupant dix salariés ou moins, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un Syndicat de leur choix pour présenter à la Direction leurs réclamations.

- c - Pour les élections de ces délégués :

- . Dans les Etablissements de plus de 250 salariés, le personnel est réparti en principe en quatre collèges :

- Ouvriers,
- Employés, Techniciens, Dessinateurs, de position hiérarchique inférieure à celle de l'Agent de Maîtrise administratif du 1er degré,
- Tous les Agents de Maîtrise ainsi que les Employés, Techniciens, Dessinateurs, de position hiérarchique au moins égale à celle de l'Agent de Maîtrise du 1er degré,
- Ingénieurs et Cadres.

Dans le cas où il sera constitué quatre collèges, le nombre total des délégués à élire sera augmenté du nombre de délégués cadres à élire.

- . Dans les autres Etablissements, le nombre de collèges et leur composition feront l'objet d'un accord entre l'employeur et les Organisations syndicales intéressées.
- d - Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :
 - la liste des électeurs absents sera arrêtée six jours francs avant la date du scrutin,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée,
 - les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces six jours.

[Handwritten signature]

FB

[Handwritten initials]

- e - Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préélectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.
- f - La mission des délégués et ses conditions d'exercice sont fixées par le Code du Travail.
- g - Les délégués sont reçus collectivement par le Chef d'Etablissement ou ses représentants au moins une fois par mois aux heures fixées par la Direction et affichées dans l'atelier, le chantier ou le service, six jours ouvrables avant la réunion.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus, sur leur demande, en cas d'urgence.

Le délégué titulaire sera reçu avec son suppléant lorsque la mission ne concerne qu'un seul délégué.

Ces réceptions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

- h - Dans les raffineries, le crédit légal d'heures mis à la disposition de chaque délégué du personnel titulaire pour l'exercice de ses fonctions est augmenté de 5 heures par mois.

Art. 204 - Comité d'Entreprise

- a - L'institution et le fonctionnement des Comités d'Entreprise sont réglés par les dispositions de la législation en vigueur.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces Comités est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

Il est précisé que lorsqu'il y a plusieurs Comités d'Etablissements dans une Entreprise, les Présidents de ces Comités ne doivent pas prendre part au vote pour la désignation des représentants de la délégation du personnel des Comités d'Etablissements au Comité Central d'Entreprise.

- b - Les élections des membres des Comités d'Entreprises ont lieu suivant les dispositions de la législation en vigueur. Des accords peuvent intervenir au sein des Entreprises pour augmenter le nombre de collèges et modifier la répartition du personnel entre les différents collèges.

FB

c - Les dispositions suivantes seront prises par l'employeur pour permettre aux électeurs absents de participer au vote :

- la liste des électeurs absents sera arrêtée six jours francs avant la date du scrutin,
- les listes de candidats et les enveloppes de vote seront immédiatement adressées aux électeurs inscrits sur la liste précitée,
- les listes de candidats et les enveloppes de vote seront tenues à la disposition des électeurs qui viendraient à s'absenter au cours de ces six jours.

d - Les modalités du vote par correspondance devront être définies par le protocole d'accord préelectoral de façon à assurer la liberté et le secret du vote.

e - Les membres des Comités d'Entreprise et les représentants syndicaux qui, en vertu de la loi, assistent aux réunions de ces Comités, ne subiront aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par ces réunions. Ces déplacements donneront lieu à indemnisation suivant les modalités de la présente Convention.

Ces dispositions valent pour les Comités d'Etablissement, les Comités Centraux d'Entreprises et les Comités Inter-entreprises.

f - Les Commissions créées par les Comités pour l'examen des problèmes particuliers fonctionnent sous le contrôle de ces Comités. Le temps nécessaire aux membres de ces Commissions pour exercer leurs fonctions est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacements éventuels sont remboursés suivant les modalités de la présente Convention.

g - Le Secrétaire d'un Comité d'Etablissement groupant plus de 500 salariés disposera, en plus du temps alloué par la législation actuellement en vigueur aux membres titulaires du Comité, d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Le Secrétaire du Comité Central d'Entreprise bénéficiera également de ce crédit supplémentaire de 10 heures par mois.



CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Art. 301 - Généralités

- a - L'égalité de traitement est un principe général qui s'applique sans distinction de sexe, de nationalité ou d'opinion.

Il concerne notamment, sans que cette énumération soit limitative : l'accès à l'emploi, la formation professionnelle continue, la promotion sociale, les conditions de travail.

- b - L'accès à l'emploi est possible sans que puissent être opposés l'âge, le sexe ou la nationalité.
- c - L'emploi et le reclassement des personnes handicapées seront assurés dans les conditions prévues par le Code du Travail.

SECTION A - EMBAUCHAGE

Art. 302 - Préliminaires

- a - Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services officiels de la main-d'oeuvre ainsi qu'aux Syndicats locaux relevant des Organisations signataires de la présente Convention.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

- b - En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'Entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'Entreprise entraînant la création de services nouveaux, le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés.

Art. 303 - Visite médicale

L'examen médical d'embauchage devra avoir lieu dans les conditions fixées par la loi, c'est-à-dire avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Art. 304 - Essai

- a - L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Sur convocation écrite à cette épreuve, les frais de voyage en dehors de l'agglomération où est situé l'Établissement seront remboursés.

- b - La durée de la période d'essai est de :

- une semaine pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 150,

FB

- un mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 150 (inclus) et 215 (exclus)
- deux mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est compris entre 215 (inclus) et 290 (exclus)
- trois mois pour les emplois dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 290.

La durée de la période d'essai peut être réduite d'un commun accord.

- c - Pendant toute la période d'essai d'une semaine, ainsi que pendant la première moitié des périodes d'essai de durée supérieure, l'employeur et le salarié ont la faculté de se séparer sans préavis.
- d - Lorsque la première moitié de la période d'essai au moins égale à un mois est écoulée, le préavis réciproque est de :
 - une semaine pour une période d'essai d'un mois,
 - deux semaines pour les périodes d'essai de deux et trois mois.

Pendant la durée de ce préavis, le salarié aura la possibilité de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi ; ces heures seront payées comme si l'intéressé avait travaillé, elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé.

Ce préavis peuvent être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai la partie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donnerait lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

SECTION B - CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 305 - Classification des Emplois

Tous les salariés visés à l'article 101 sont classés dans les emplois ou positions repères dont les définitions et les coefficients hiérarchiques correspondants figurent dans une annexe à la présente convention qui comporte notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences.

Lorsque des emplois nouveaux qui ne figurent pas dans l'annexe classification sont créés, le coefficient hiérarchique qui s'y rattache est déterminé par assimilation aux emplois répertoriés, après consultation des délégués du personnel.

[Signature]

FS

[Signature]

Art. 306 - Engagement

- a - Tout salarié recevra, au moment de son engagement, notification écrite :
- de sa classification d'emploi,
 - du coefficient correspondant à cette classification,
 - de ses appointements mensuels minima correspondant à la durée légale du travail,
 - de son emploi,
 - du lieu de travail,
 - de la durée et des conditions de la période d'essai,
 - des éléments de sa rémunération.
- b - Il recevra également :
- un exemplaire de la Convention Collective,
 - un exemplaire du règlement de sécurité en vigueur,
 - un exemplaire du règlement du régime de retraite du personnel de l'Entreprise.
- c - En cas de modification d'un des éléments prévus au paragraphe - a -, notification écrite sera également faite à l'intéressé au moment de cette modification.

Art. 307 - Modification du contrat de travail

La non-acceptation par un salarié de la modification, non motivée par une faute grave ou une incapacité physiologique médicalement constatée, d'un des éléments de la notification écrite de confirmation d'engagement énumérés à l'article 306, ne saurait entraîner rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Art. 308 - Déclassement (voir également l'article 418)

- a - Si le salarié accepte un changement d'emploi proposé par l'employeur, il conserve, à titre personnel, l'intégralité des avantages de sa classification et de sa rémunération pendant 3 mois, à condition d'avoir tenu l'emploi précédent pendant au moins un an.
- b - Dans le cas où un salarié serait l'objet d'un déclassement n'ayant pas un caractère temporaire, il lui sera alloué, sauf s'il s'agit d'une sanction, une indemnité déterminée en appliquant le barème de l'article 311 et en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

Art. 309 - Ancienneté

- a - On entend par ancienneté dans une Entreprise, le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette Entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

FB

b - Sont considérées comme temps de présence dans l'Entreprise pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est maintenu.

c - Dans le cas de :

- service militaire obligatoire,
- licenciement,
- congés facultatifs,

les différentes périodes passées dans l'Entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

Toutefois, si le salarié a été, sur sa demande, réintégré dans l'Entreprise dès la fin de son service militaire obligatoire, le temps passé à ce service sera exceptionnellement assimilé à un temps de présence dans l'Entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

d - Lorsque le salarié quitte l'Entreprise de son propre gré et est réembauché par la suite, soit sur sa demande, soit sur proposition de l'employeur, les différentes périodes passées dans l'Entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, sous réserve qu'à son départ l'intéressé ait eu au moins cinq années d'ancienneté.

Art. 310 - Résiliation du contrat de travail - Préavis

a - Toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, un préavis.

b - La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

c - Toutefois, en cas de licenciement, toutes facilités seront accordées au salarié quittant l'Entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur. Dans ce cas, le salarié n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis restant à courir

d - Lorsque l'employeur prend l'initiative de la résiliation du contrat de travail, il doit signifier le préavis par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

e - La durée du préavis est :

- d'un mois pour les Ouvriers-Employés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans
- de deux mois pour les Ouvriers-Employés dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans
- de deux mois pour les Agents de Maîtrise et assimilés
- de trois mois pour les Ingénieurs et Cadres

Toutefois, pour les Ingénieurs et Cadres position I dont l'ancienneté est inférieure à un an, elle est d'un mois.

F3

En cas de démission, la durée du préavis des ouvriers est d'une semaine et celle des employés d'un mois.

En cas de licenciement, sauf pour une faute grave, la durée du préavis ne peut être inférieure à celle fixée par la législation en vigueur.

f - Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter dans la limite de deux heures par jour pour rechercher un emploi.

Ces absences peuvent, à la demande du salarié, être groupées en totalité ou en partie. Elles n'entraînent aucune perte de salaire.

Art. 311 - Indemnité de congédiement

a - Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux ouvriers ou employés congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

- 3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;
- 5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;
- 8/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser quatorze mois.

- Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux agents de maîtrise ou assimilés congédiés, sauf pour une faute grave, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit :

- 3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;
- 5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;
- 8/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 10 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser dix-huit mois.

- Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux ingénieurs ou cadres congédiés, sauf pour une faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- 3/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 0 à 5 ans ;
- 5/10 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans ;
- 10/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Toutefois, l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser vingt-quatre mois.

b - Pour toute fraction d'année d'ancienneté au-delà de la 1ère, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de trimestres écoulés, tout trimestre commencé étant compté pour la totalité.

c - Les appointements pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement seront ceux du dernier mois, correspondant à l'horaire habituel de travail de l'Etablissement, à l'exclusion des gratifications de caractère exceptionnel et des sommes versées à titre de remboursement de frais. Si l'horaire de travail a été sujet à des fluctuations au cours des douze mois précédant le licenciement, le calcul sera basé sur l'horaire habituel moyen de ces douze derniers mois.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

FB

- d - Dans le cas où un salarié licencié, puis rengagé, serait l'objet d'un nouveau licenciement, l'indemnité prévue ci-dessus sera égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'ancienneté totale et celle correspondant à l'ancienneté qui a donné lieu au calcul de la première indemnité de congédiement.
- e - En cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement de l'Ingénieur ou Cadre n'a pu être assuré dans des conditions comparables, l'indemnité de congédiement allouée aux Ingénieurs ou cadres âgés de plus de 45 ans est calculée conformément aux dispositions des paragraphes précédents et majorée de :

Un mois à quarante six ans ;
Deux mois à quarante sept ans ;
Trois mois à quarante huit ans ;
Quatre mois à quarante neuf ans ;
Cinq mois à cinquante ans ou plus ;

le montant total de l'indemnité ne pouvant toutefois dépasser vingt-quatre mois ni être inférieur à six mois, quelle que soit l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre.

Art. 312 - Certificat de travail

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention et ses annexes, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il sera remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Art. 313 - Fin de carrière

a) L'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé mis à la retraite dans le cadre d'un régime de retraite d'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'un agrément ministériel aura le choix entre l'indemnité de congédiement stipulée à l'article 311 a) et le régime de retraite de l'entreprise.

b) L'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé pouvant bénéficier, dès son départ, d'une retraite dans le cadre d'un régime de retraite d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément ministériel, ne pourra prétendre à l'indemnité de congédiement, cette mise à la retraite ne constituant pas un licenciement.

Toutefois, si le montant du capital représentatif de la retraite correspondant aux versements patronaux était inférieur au montant de l'indemnité de congédiement telle qu'elle aurait été calculée s'il y avait eu licenciement, l'intéressé recevrait la différence entre les deux montants.

Le montant du capital représentatif de la retraite sera déterminé par les barèmes de la Caisse Nationale de Retraite pour la Vieillesse, capital aliéné.

Lors de son départ à la retraite, l'ouvrier ou employé recevra une indemnité de fin de carrière d'un montant égal à un mois de salaire.

FB

Handwritten initials/signature

Handwritten initials/signature

Lors de son départ à la retraite, l'agent de maîtrise ou assimilé recevra une indemnité de fin de carrière d'un montant égal à deux mois de salaire.

Cette indemnité ne pourra se cumuler avec les avantages de même nature accordés par l'entreprise dans la limite, le cas échéant, de la part correspondant aux seuls versements patronaux.

c) L'ingénieur ou cadre partant à la retraite à 65 ans ou à l'âge normal fixé par le régime de retraite dans les entreprises faisant bénéficier leur personnel d'un régime particulier de retraite agréé, a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à trois mois de ses derniers appointements.

Cette indemnité est imputée sur la part correspondant aux versements patronaux, des indemnités qui peuvent être allouées dans certaines sociétés, lors de la mise à la retraite (prime dite de fin de carrière ou indemnité différemment désignée).

Les appointements retenus pour la détermination du montant de l'indemnité de mise à la retraite sont les appointements mensuels individuels tels que pris en considération à l'article 311 c).

Tout ingénieur ou cadre quittant l'entreprise sur sa demande avec l'accord de son employeur, avant l'âge normal prévu au paragraphe précédent et remplissant les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite par anticipation, reçoit une indemnité de départ d'un montant égal à celui de l'indemnité de mise à la retraite prévue et calculée comme il est indiqué aux paragraphes ci-dessus.

d) Dans les cinq dernières années précédant l'âge normal, dans l'entreprise, de départ en retraite, afin de permettre au salarié de préparer celle-ci, les entreprises prendront des dispositions pour favoriser l'utilisation de la formation permanente par les intéressés.

Ils pourront également bénéficier, sur leur demande, d'un suivi médical particulier.

Chaque salarié, âgé de plus de 60 ans, bénéficiera de deux semaines de congés payés supplémentaires dans les 12 mois précédant son départ en retraite à l'âge normal.

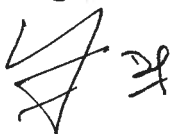
Art. 314 - Contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée ne peuvent avoir qu'un caractère exceptionnel.

Ils ne peuvent être conclus que dans les cas et suivant les modalités déterminés par la loi.

Art. 315 - Inventions

La question des brevets d'invention sera réglée suivant la législation en vigueur et, éventuellement, dans les contrats individuels.



FR.



Art. 316 - Secret Professionnel

- a - Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans un Etablissement similaire sauf disposition particulière prévue dans son contrat individuel et sous réserve que ce dernier comporte une contrepartie sous la forme d'une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle prévue dans le contrat.
- b - L'ingénieur ou cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

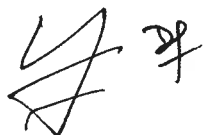
Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

- c - La restriction de l'activité professionnelle d'un ingénieur ou cadre après la cessation de son emploi ne doit avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, à l'ingénieur ou cadre, l'exercice de son activité professionnelle.


Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si l'ingénieur ou cadre n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels doit prévoir, en faveur du cadre congédié, une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée.



FB.



SECTION C - DEPLACEMENTS - CHANGEMENTS DE RESIDENCE

Art. 317 - Déplacements - règles générales

- a - Le déplacement d'un salarié pour le service de l'Entreprise sur demande ou avec l'accord de l'employeur ou de son représentant donnera lieu à indemnisation dans les conditions stipulées ci-après.
- b - En dehors du cas où le déplacement s'effectue dans le cadre de la journée (c'est-à-dire permettant le retour du salarié à son domicile le même jour), le salarié sera averti dans des délais lui permettant de prendre toutes dispositions relatives au déplacement, sauf cas imprévu ou imprévisible ayant un caractère d'urgence.
- c - Tout salarié partant en déplacement recevra sur sa demande une provision déterminée dans chaque cas, dont il sera tenu compte lors du règlement définitif du déplacement.
- d - Les frais de déplacement comprennent :
 - les frais de voyage par chemin de fer, avion ou tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait,
 - les frais de transport de bagages avec maximum de 30 Kg (maximum porté à 60 kg pour les déplacements dépassant un mois),
 - les frais de séjour et de subsistance remboursés forfaitairement (sauf cas particulier de remboursement sur états) à un taux en rapport avec les fonctions de l'intéressé en tenant compte des prix de l'hôtellerie et de leur évolution.
- e - Les déplacements par chemin de fer seront assurés :
 - en 2ème classe le jour et en couchette de 2ème classe la nuit pour les Ouvriers et les Employés,
 - en 2ème classe le jour et en 1ère classe ou en couchette de 2ème classe la nuit pour les Agents de Maîtrise et Assimilés,
 - en 1ère classe le jour et en couchette de 1ère classe la nuit pour les Ingénieurs et Cadres.
- f - Dans le cadre de l'horaire habituel de travail de l'Etablissement, les heures de voyage sont considérées comme des heures de travail effectif et rémunérées comme telles.
- g - En cas de déplacement d'un Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise ou Assimilé dont la fonction ne comporte pas l'obligation habituelle de voyager, les heures passées en chemin de fer (ou tout autre moyen de transport en commun) en dehors de l'horaire habituel de travail, feront l'objet d'une compensation en temps sur la base de la moitié des heures passées.

FB.

Dans le cas où cette compensation ne serait pas possible, l'intéressé recevrait, pour chacune de ces heures, une indemnité égale à la moitié de son salaire normal sans majoration.

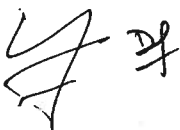
Art. 318 - Déplacements par véhicule appartenant au salarié

- a - Dans le cas où, après accord préalable de l'employeur, un salarié est amené à utiliser pour les besoins du service un véhicule lui appartenant, les frais engagés par lui à cette occasion feront l'objet, sauf convention particulière, d'une indemnisation de l'employeur.
- b - Les conditions de cette indemnisation déterminées en accord avec le salarié tiendront compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence, d'huile et pneumatiques ainsi que des frais d'assurances.

Art. 319 - Déplacements de longue durée

- a - Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé aux salariés, sans perte de salaire, un congé de détente d'une durée nette de :
 - un dimanche tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 300 Kms,
 - trois jours consécutifs tous les mois, dont un dimanche, pour les déplacements supérieurs à 300 Kms.
- b - Les frais de voyage du salarié pour revenir à sa résidence habituelle seront supportés par l'employeur, le salarié pouvant abandonner au profit de son conjoint ses droits au voyage payé. Dans les deux cas, les frais de séjour seront supprimés à l'exception de ceux qui continueraient à courir.
- c - Ce congé ne pourra être exigé lorsqu'il se placera à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci.
- d - Un voyage sera payé au salarié électeur pour lui permettre de prendre part aux élections et consultations politiques et aux élections professionnelles lorsque le vote par correspondance ou pour les élections politiques par procuration n'est pas possible. Il comptera comme congé de détente et sera organisé dans les mêmes conditions.
- e - Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel et retour lui seront remboursés.
- f - En cas de maladie ou accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

FR



- g - Les cas de maladie ou accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents à l'hospitalisation en déplacement seront à la charge de l'employeur.
- h - En cas de maladie ou d'accident pouvant mettre en danger les jours du salarié, le conjoint ou un des parents de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.
- i - En cas de décès du salarié :
 - les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables,
 - les frais de retour du corps au lieu d'inhumation seront assurés par l'employeur dans la limite de ceux qu'exigerait le retour au lieu de la résidence habituelle.
- j - Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger seront précisées par écrit avant le départ de l'intéressé.

Art. 320 - Changements de résidence

- a - Tout changement de résidence, proposé par l'employeur pour les besoins du service et accepté par le salarié intéressé, donnera lieu au remboursement des frais de voyage pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi qu'au remboursement des frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.

Compte tenu des difficultés actuelles de logement, les employeurs s'efforceront de faciliter le relogement du personnel muté.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas un motif valable de congédiement, sauf impossibilité de maintenir l'intéressé à son poste ou de lui assurer un autre emploi lui permettant de conserver sa résidence actuelle.

Dans le cas où un salarié muté ne pourrait s'adapter à sa nouvelle situation, il s'ensuivra une rupture du contrat de travail qui, à titre dérogatoire et pendant une période d'un an à compter de la date de la mutation, sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

- b - Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de résidence initial, ou au nouveau lieu de résidence de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.
- c - Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.

FB

- d - En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. Les frais de retour du corps sont également à la charge de l'employeur.
- e - Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour l'accord.
- f - Les dispositions précédentes s'appliquent au changement de résidence à l'intérieur de la France métropolitaine, le changement de résidence hors de la France métropolitaine fera l'objet d'accords particuliers écrits, avant le départ de l'intéressé.

SECTION D - EMPLOI

Art. 321 - Temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel sont réglées par des dispositions particulières prises au niveau des entreprises.

Art. 322 - Affichage des emplois vacants

Au cas où l'entreprise envisage de pourvoir des emplois vacants, elle procède à l'affichage des postes dont il s'agit avant le recrutement hors de la Société.

L'affichage sera effectué :

- au niveau de l'Etablissement pour les postes ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise,
- au niveau de l'Entreprise pour les postes cadres (jusqu'à la position III A incluse).

Art. 323 - Sécurité de l'emploi

En cas de modification de structure des sociétés ou d'application d'un programme important de modernisation, conduisant à une réduction d'effectif, les sociétés doivent faciliter l'accession du personnel qui se trouverait concerné à d'autres emplois équivalents prioritairement dans la société, puis dans la profession.

PS.

Art. 324 - Licenciements collectifs

- a - Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'Etablissement susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, sur les moyens propres à prévenir ce licenciement ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.
- b - L'ordre de licenciement devra être établi compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'Entreprise et de la situation de famille. Cet ordre n'est pas préférentiel.

Art. 325 - Priorité d'emploi

Le personnel licencié en raison de suppression d'emploi ou par suite de licenciement collectif consécutif à une réduction d'activité de l'établissement, aura priorité de réemploi dans un emploi de même nature. Cette priorité jouera pendant un an à compter du licenciement.

Si l'intéressé convoqué par lettre recommandée ne répond pas à la première convocation, il perdra, de ce fait, son droit de priorité.

Art. 326 - Commission Paritaire de l'Emploi

En vue de répondre au souci commun des Organisations signataires de rechercher toutes les possibilités tant d'assurer la sécurité de l'emploi que d'éviter que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables pour les salariés, il est institué, dans le cadre des accords interprofessionnel et professionnel de 1969, une Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi composée de quatre représentants de chacune des Organisations syndicales de salariés signataires d'une part, et de représentants désignés par l'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole d'autre part.

Art. 327 - Attributions de la Commission Paritaire de l'Emploi

- a - Outre les attributions prévues au paragraphe - b - ci-après, la Commission a vocation de Commission d'Etude de la Commission Paritaire à laquelle elle ne saurait se substituer.

Elle examine, à la demande de l'une ou l'autre des parties, toute question relative :

- aux problèmes généraux de l'emploi concernant les salariés de l'ensemble des Entreprises adhérant à l'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole, signataire de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole.
- au problème général de l'utilisation de la main d'oeuvre extérieure.

Elle a qualité pour soumettre à la Commission Paritaire toute modification ou complément à apporter à la Convention Collective précitée.

Handwritten initials: AS, DF

Handwritten initials: FB.

Handwritten initials: 4, U

b - Par ailleurs, la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi procède à une étude périodique :

- 1 - de la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la Convention Collective précitée ; elle reçoit, à ce titre, communication de statistiques semestrielles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grande catégorie, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise,
- 2 - des perspectives de l'évolution de l'emploi dans les mêmes secteurs, par grande catégorie, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique ; elle reçoit, à ce titre, communication des prévisions annuelles correspondantes, d'une part, par nature d'activité et, d'autre part, par entreprise ; les variations d'effectifs seront données, d'une part, en hausse et, d'autre part, en baisse.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois, par des mesures de formation professionnelle, du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Art. 328 - Rôle de la Commission Paritaire de l'Emploi - Reclassements

- a - Dans le cas où, malgré les efforts accomplis, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif, la situation de ce personnel, par classification professionnelle et par établissement, sera communiquée aux membres de la Commission.
- b - Celle-ci se réunira dans un délai de huit jours francs à partir de la date de cette communication.
- c - Les lettres de licenciement ne pourront être envoyées qu'un mois après cette réunion ou un mois après l'expiration du délai précité de huit jours francs si la réunion n'a pas pu se tenir du fait des Organisations syndicales de salariés.
- d - La Commission fera toutes propositions en vue de mettre en oeuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.
- e - Elle devra prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les Administrations, Commissions et Comités Officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes et les Comités Régionaux de la formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi ainsi qu'avec l'Association pour

Handwritten signature

FB

Handwritten signature

l'Emploi des Cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. La Commission recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.

- f - La Commission ne peut faire obstacle à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux Entreprises et aux Comités d'Entreprise.

Art. 329 - Réunions de la Commission Paritaire de l'Emploi

Elle tient, normalement, une réunion au cours de chaque trimestre de l'année.

L'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole assumera la charge du Secrétariat de la Commission en mettant à sa disposition les moyens, en personnel et en matériel, nécessaires à l'exécution des tâches fixées par cette Commission.

SECTION E - CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 330 - Normes de travail

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine, doivent correspondre à un effort normal ;
- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ;
- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;
- dans les cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Il est également tenu compte :

- de tous les impératifs propres à assurer la santé et la sécurité des travailleurs,
- de l'environnement physique (température, atmosphère nocive, bruit, saleté, éclairage),
- de la pénibilité (manutention d'objets lourds, position inconfortable).

FB.

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaires.

Les entreprises poursuivront leurs études en vue d'améliorer les conditions de travail.

Art. 331 - Charge de travail

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé et la sécurité des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées pourront, à l'initiative de l'une d'elles, consulter une commission qui serait chargée de procéder à une expertise technique.

Cette commission sera composée de la façon suivante :

- le médecin du travail de l'établissement,
- deux experts, membres du personnel et de l'établissement (ou de l'entreprise si la nature du problème l'exige), désignés en fonction du cas à examiner :
 - . l'un par la Direction,
 - . l'autre, par le Comité d'établissement ou à défaut par les délégués du personnel.

Art. 332 - Restructuration des tâches

Les différentes actions de restructuration des tâches devront être mises en oeuvre dans le respect des principes énoncés sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

En particulier seront développées, après consultation du comité d'établissement, les expérimentations en matière d'enrichissement des tâches et de groupe autonomes dans la perspective de déboucher sur une valorisation réelle du contenu du travail (en technicité, en responsabilité et en autonomie).







L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

SECTION F - ENCADREMENT

Art. 333 - Rôle

Le rôle de l'encadrement -qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise- est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en oeuvre effective de la présente Convention.

Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

Lors de la réorganisation des structures de commandement des établissements, il conviendra de veiller à ce que l'équipe placée sous la responsabilité d'un homme reste à l'échelle humaine, les comités d'entreprises ou d'établissements étant consultés lors de toute réorganisation significative.

Art. 334 - Fonctions

La fonction de commandement exige de ceux qui l'exercent des valeurs fondamentales, notamment :

- la compétence professionnelle,
- l'aptitude aux relations humaines.

Les aptitudes particulières nécessaires à l'exercice du commandement doivent faire l'objet d'une formation polyvalente adéquate orientée sur la maîtrise des rapports humains et des relations de groupe.

Dans les rapports entre supérieur et subordonnés, l'aptitude aux relations humaines se manifeste notamment par la pratique de la concertation et la recherche du plus large consensus.

Les stages d'ergonomie et de sécurité sont parties intégrantes de la formation permanente du personnel d'encadrement.

Art. 335 - Exercice

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels et leur permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

FB.

- qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ainsi que la concertation ;
- que soient en rapport les responsabilités, les délégations de pouvoirs et les moyens mis à la disposition du personnel d'encadrement ;
- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme, que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité d'entreprise, d'autre part.

Handwritten signature

FB

Handwritten initials

CHAPITRE IV - REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL

SECTION A - SALAIRES

Art. 401 - Négociations salariales

Les négociations relatives aux salaires ont lieu dans les conditions fixées par le Code du Travail et la présente convention.

Art. 402 - Salaires minima

a - Les salaires minima sont basés sur les éléments suivants :

- 1 - Le salaire minimum professionnel (S.M.P.) correspondant au coefficient d'emploi 100 de la hiérarchie
- 2 - Les coefficients hiérarchiques afférents aux emplois ou positions de la classification professionnelle des salariés visés par la Convention Collective
- 3 - La majoration conventionnelle calculée par point de différence entre 880 et le coefficient du salarié

b - Les salaires minima définis ci-dessus sont exclusifs de toutes primes, indemnités et gratifications diverses.

c - Ils sont applicables aux salariés de l'un ou l'autre sexe, âgés de 18 ans révolus et d'aptitude physique normale.

En cas d'inaptitude importante, les art. L 323-25 et suivants du Code du Travail sont applicables.

d - Tout salarié répondant aux conditions du paragraphe - c - alinéa 1 du présent article a la garantie du salaire minimum de l'emploi ou position dans lequel il se trouve classé.

Art. 403 - Salaires des jeunes

a - Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimum des adultes de leur catégorie lorsqu'ils sont appelés à exécuter des travaux confiés aux adultes, à condition que leur travail soit équivalent à celui qui serait exigé des adultes au même poste.

b - Dans le cas contraire, les salaires minima des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont fixés en appliquant aux salaires minima des salariés adultes les abattements maxima suivants :

16 à 17 ans	20 %
17 à 18 ans	10 %

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Art. 404 - Salaires au rendement

Le salaire au rendement n'est pas un mode de rémunération habituellement utilisé dans l'industrie pétrolière.

Dans l'hypothèse où cette forme de rémunération subsisterait, les Entreprises s'efforceront d'y mettre fin aussi rapidement que possible.

Les primes venant en complément du salaire de base ne sont pas visées dans le présent paragraphe.

Art. 405 - Prime d'ancienneté

- a - Il est attribué aux Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise ou Assimilés, ayant plus de trois ans d'ancienneté, une prime déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'Entreprise.
- b - Cette prime est calculée sur le salaire minimum de l'emploi correspondant à la classification de l'intéressé augmenté éventuellement des majorations en points ou en pourcentage prévues pour certains emplois.

Elle subit, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

- c - Les taux de la prime sont les suivants :

3 %	après	3 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
4 %	après	4 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
5 %	après	5 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
6 %	après	6 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
7 %	après	7 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
8 %	après	8 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
9 %	après	9 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
10 %	après	10 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
11 %	après	11 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
12 %	après	12 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
13 %	après	13 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
14 %	après	14 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
15 %	après	15 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
16 %	après	16 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
17 %	après	17 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
18 %	après	18 ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise.

[Handwritten signature]

Art. 406 - Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera versée en sus du salaire à tout Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise ou Assimilé, rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'Etablissement.

La même indemnité sera due également lorsque le salarié reviendra au travail après avoir quitté l'Etablissement si la demande lui en a été faite au cours de la journée.

Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle est portée à deux heures au cas où ce rappel est effectué de nuit (entre 21 heures et 5 heures), un dimanche ou un jour férié, ou un jour en tenant lieu pour les postés en continus.

Art. 407 - Indemnité pour outils professionnels

Dans tous les cas où un salarié est amené, après accord préalable de l'employeur, à utiliser dans son travail des outils, une bicyclette ou un cyclo-moteur lui appartenant, il lui sera alloué une indemnité spéciale dont le montant sera déterminé en accord avec l'intéressé.

Art. 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié

a - En cas d'accident matériel entraînant un arrêt de travail dans l'Etablissement, toute journée commencée sera intégralement payée.

b - Les salariés non prévenus de cet arrêt de travail se présentant au travail et ne pouvant le prendre effectivement, recevront une indemnité égale à une demi-journée de salaire.

Art. 409 - Avantages en nature

La participation du salarié aux avantages en nature (logement et accessoires, nourriture...) dont il bénéficie sera décomptée conformément aux réglementations en vigueur.

Art. 410 - Périodes militaires

Après un an de présence dans l'Entreprise, le salarié appelé à effectuer une période militaire obligatoire recevra un salaire égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé dans cette Entreprise pendant la durée correspondant à ladite période.

Art. 411 - Service National

Les jeunes appelés à accomplir leur service national obligatoire et ayant un an de présence dans l'Entreprise percevront, à leur départ, une indemnité égale à un mois de leur salaire.

Art. 412 - Jours fériés légaux

Le chômage des jours fériés légaux n'entraîne pas de perte de salaire.





FB

SECTION B - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES DE DEROGATION

Art. 413 - Durée du travail et heures supplémentaires

- a - La durée du travail est fixée par la législation en vigueur.
- b - Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'Etablissement, sous réserve des dispositions conventionnelles ou d'entreprise régissant les travailleurs postés, pourront être compensées à une date fixée d'un commun accord en principe dans le mois qui suit. La compensation sera faite heure pour heure, les majorations des heures supplémentaires restant acquises.
- c - Les heures supplémentaires telles que définies par la législation en vigueur sont majorées comme suit, sauf dispositions plus favorables actuellement appliquées dans certains Etablissements :
 - 33 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires
 - 66 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.
- d - La durée du travail du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 x 8 continus fait l'objet de dispositions particulières prévues au Chapitre VII ci-après.

Art. 414 - Dispositions particulières (incendie - gardiennage)

Pour l'utilisation dans l'Industrie du Pétrole des dérogations permanentes prévues par le 8° de l'article 5 du Décret du 2 Mars 1937 (Industries Chimiques), modifié en ce qui concerne le personnel d'incendie par le Décret du 5 Octobre 1956, la pratique de la rémunération précisée par la circulaire ministérielle du 2 Juillet 1948 relative aux horaires d'équivalence est modifiée comme suit :

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de la 40ème heure pour le personnel affecté aux services de lutte contre l'incendie et à partir de la 48ème heure pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance.

Art. 415 - Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés

- a - L'Ouvrier, Employé, Agent de Maîtrise ou Assimilé appelé à effectuer exceptionnellement des heures de travail la nuit, le dimanche, les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts par exemple), percevra, en dehors des majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires, une majoration dite d'inconfort, égale à 33 % de ses appointements.

Par heure de travail de nuit, il faut entendre les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures.





FRS

- b - Il ne peut y avoir cumul des majorations d'incommodité pour le travail de nuit et de celles ayant trait au travail effectué le dimanche et les jours fériés ou les jours de repos accordés à titre exceptionnel (ponts par exemple).
- c - Les Ouvriers, Employés, Agents de Maîtrise ou Assimilés travaillant en service continu, ou en équipes successives sans interruption les dimanches et jours fériés, qui seraient appelés accidentellement à travailler le jour de leur repos, auront droit à la majoration de 33 % prévue pour le travail effectué le dimanche.

Art. 416 - Dispositions propres aux Ingénieurs et Cadres

- a - La durée du travail des Ingénieurs et Cadres est conforme à celle pratiquée dans l'Etablissement dont ils dépendent.

Leurs appointements correspondent à cette durée du travail compte tenu des dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions, dans la mesure où ces dépassements ne sont pas imposés de manière systématique.

- b - Au cas où les fonctions d'un Ingénieur ou Cadre l'appellent couramment à des travaux de nuit ou de jours fériés ou si l'organisation du travail l'oblige couramment à des dépassements d'horaire importants il en est tenu compte dans la détermination de sa rémunération.
- c - Le cas particulier des permanences est réglé dans le cadre des Etablissements.

SECTION C - REMPLACEMENTS - TRAVAUX MULTIPLES



Art. 417 - Remplacements

- a - Ouvriers-Employés

1. Tout Ouvrier chargé d'effectuer, pendant plus de huit heures consécutives, le remplacement d'un ouvrier dont l'emploi correspond à une classification supérieure, sera payé, pendant toute la durée du remplacement, au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification.
2. Si un ouvrier est appelé, dans les mêmes conditions, à remplacer un agent de maîtrise, il recevra pendant la période de remplacement le salaire minimum de l'emploi de l'agent de maîtrise remplacé.
3. Tout remplacement d'un employé effectuant un travail correspondant à une classification supérieure ou d'un agent de maîtrise, notifié par la direction et d'une durée excédant quinze jours consécutifs (congés payés exclus) (1) donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les appointements effectifs du remplaçant.

(1) Cette restriction est limitée au remplacement d'un seul salarié par an

AB.  

4. Dans le cas où le salaire effectif du remplaçant serait égal ou supérieur au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé.
5. Après quatre mois de remplacement dans un emploi d'ouvrier ou d'employé, ou après six mois de remplacement dans un emploi d'agent de maîtrise, l'ouvrier ou employé sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

b - Agents de maîtrise

1. Tout remplacement d'un agent de maîtrise ou assimilé dont l'emploi correspond à une classification supérieure, notifié par la direction et d'une durée excédant quinze jours consécutifs (congés payés exclus) (1) donnera droit au versement d'un supplément de salaire égal à la différence entre les appointements minima correspondant à l'emploi du remplacé et les appointements effectifs du remplaçant.
2. Dans le cas où les appointements effectifs du remplaçant seraient égaux ou supérieurs au salaire minimum de l'emploi du remplacé, l'indemnité sera établie en accord entre l'employeur et l'intéressé.
3. Après six mois de remplacement dans un emploi d'agent de maîtrise ou assimilé, le remplaçant sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

c - Clauses communes

Les remplacements provisoires effectués dans des postes correspondant à une classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Art. 418 - Exécution de travaux multiples (remplacements exclus)

Lorsqu'un ouvrier est appelé à exécuter des travaux multiples correspondant à des classifications différentes, trois cas peuvent se présenter :

- 1° L'ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification inférieure conservera son salaire habituel ;
- 2° L'ouvrier qui exécute occasionnellement des travaux ressortissant à une classification supérieure sera payé au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour cette classification et proportionnellement au temps passé. Dans le cas où ce salaire minimum serait inférieur au salaire effectif du remplaçant, le taux du salaire de ce dernier sera établi en accord entre l'employeur et l'ouvrier ;

(1) Cette restriction est limitée au remplacement d'un seul salarié par an.

Handwritten signature

Handwritten signature

FRS

3° L'ouvrier affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum pratiqué dans l'établissement pour la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail.

Art. 419 - Affectation temporaire

Si, pour des raisons imprévues d'ordre technique et pour éviter une mise en chômage, l'employeur est amené à affecter temporairement un salarié à un travail correspondant à une classification inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conservera le bénéfice du salaire individuel qu'il percevait dans son précédent emploi, à l'exclusion, toutefois, des avantages particuliers inhérents à la fonction antérieure ou attachés à des sujétions auxquelles il n'est plus astreint.

Ce salarié bénéficiera d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

Handwritten initials/signature

PS

Handwritten initials/signature

CHAPITRE V - CONGES PAYES - MALADIE

SECTION A - CONGES PAYES

Art. 501 - Droit au congé

- a - Le droit au congé annuel est acquis par chaque intéressé proportionnellement au nombre de mois de travail effectif accomplis au cours de la période légale de référence (1er juin de l'année précédente - 31 Mai de l'année en cours)
- b - Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :
- les périodes de congés payés,
 - le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la présente Convention,
 - les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
 - les périodes militaires obligatoires,
 - les absences pour cause de maladie pour une durée totale inférieure ou égale à trois mois au cours de la période de référence.
Cette franchise ne jouera que dans la mesure où l'intéressé aura effectivement travaillé pendant au moins un mois au cours de la période de référence,
 - les absences pour congés d'éducation définis par la loi du 23 Juillet 1957,
 - les périodes de congé en vue de favoriser la formation de Cadres et animateurs pour la jeunesse (loi du 29 Décembre 1961)
 - les périodes de congé de formation professionnelle (loi du 16 Juillet 1971).
 - le repos compensateur pour heures supplémentaires,
 - la durée du congé de formation syndicale (L 451-2)
 - les absences autorisées pour certaines fonctions électives (L 122-24-1)
 - les congés exceptionnels pour événements familiaux (L 226-1)
 - les absences pour participation à des missions organisées par les Pouvoirs Publics.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

- le temps passé, hors de l'entreprise, par les Conseillers Prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions (L 514-1), ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins de leur formation à laquelle ils ont droit (L 514-3),
- le congé de naissance des pères de famille (circulaire ministérielle 22.06.56)

Art. 502 - Durée du congé

a - La durée des congés payés est fixée comme suit, sauf dispositions plus favorables d'Etablissement ou d'Entreprise :

- avant un an d'ancienneté : 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif au sens de la Convention,
- après un an d'ancienneté : 30 Jours ouvrables.

La durée de l'absence ininterrompue ne peut dépasser 30 jours ouvrables si les nécessités du service l'exigent. Dans ce cas, la partie du congé dépassant cette limite devra être prise en dehors de la période normale des congés.

b - Ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel :

- les différentes périodes assimilées à des périodes de travail effectif,
- les permissions exceptionnelles de courte durée,
- les absences pour cause de maladie.

c - La réduction de la durée du congé, dans le cas d'absences de l'intéressé au cours de la période de référence, non assimilables à des périodes de travail effectif, ne portera que sur la partie du congé correspondant à la durée minimale légale, la partie supplémentaire fixée par la présente Convention ne subissant aucune réduction. Toutefois, ce supplément n'est acquis que si l'intéressé a effectivement travaillé pendant au moins un mois au cours de la période de référence.

d - Les salariés prenant tout ou partie de leur congé entre le 1er novembre et le 30 avril auront droit à un supplément de congé de 1 jour ouvrable pour une période de 3 à 5 jours ouvrables de congés, de 2 jours ouvrables pour une période de 6 à 12 jours ouvrables et de 1 jour ouvrable par période de 6 jours ouvrables de congé situé au-delà. Ces suppléments de congé n'engendrent pas de nouveaux suppléments de congé. Ils doivent être pris dans la période 1er novembre/ 30 avril.

e - Les congés du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 x 8 continus font l'objet de dispositions particulières prévues au Chapitre VII ci-après.

Art. 503 - Période des congés

a - La période normale des vacances commence le 1er mai et se termine le 31 octobre.

b - Toutefois, après accord entre l'employeur et le salarié, le congé pourra être pris en dehors de cette période.

PS
[Signature]

[Signature]

Art. 504 - Date des départs en congé

- a - L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur, en liaison avec les intéressés, après avis, en cas de difficulté, des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service, de la situation de famille et de l'ancienneté des bénéficiaires.
- b - Communication de la date du départ en congé sera faite à chaque intéressé au moins deux mois avant celle-ci.
- c - Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Art. 505 - Fractionnement du congé

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, l'une des fractions devant être au moins égale à douze jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Art. 506 - Rappel pendant le congé

- a - Le rappel pendant les congés ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel.

Au cas où un employeur se trouverait dans l'obligation de rappeler un salarié durant son congé, il sera accordé à l'intéressé, en compensation de l'inconfort en résultant, deux jours ouvrables supplémentaires de congé payé.

- b - Il lui sera, en outre, versé pour chaque jour pendant lequel il ne pourra, du fait même de la cause de son rappel, bénéficier de son congé pendant la période initialement prévue, une indemnité calculée suivant les modalités stipulées par la présente Convention en matière de frais de déplacement.
- c - Si le salarié séjourne, au moment de son rappel, dans une localité autre que celle de son domicile, la durée de son voyage aller et retour sera ajoutée à celle de son congé et les frais y afférents lui seront remboursés.

Art. 507 - Fermeture d'Etablissement

Au cas où l'employeur aurait l'intention de faire coïncider le congé payé et la fermeture de tout ou partie de l'Etablissement, le Comité d'Etablissement (ou à défaut les délégués du personnel) serait consulté avant toute décision.

Art. 508 - Indemnité de congé payé

- a - L'indemnité afférente au congé déterminé sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé. Pour les

[Signature]

FB

[Signature]

congés d'une durée supérieure l'indemnité est déterminée conformément à cette règle et proportionnellement à la durée effective du congé.

- b - L'intéressé ne pourra recevoir une indemnité inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de son congé suivant la durée du travail effectif de l'Etablissement, service ou atelier, sans qu'il soit tenu compte des dépassements d'horaire résultant des congés d'une partie du personnel.
- c - En tout état de cause, la durée du travail prise en considération ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'horaire normal de travail de l'Etablissement, service ou atelier, en vigueur à la date d'ouverture de la période normale des congés.

Art. 509 - Maladie ou décès pendant les congés payés

- a - Tout salarié qui, à raison d'une absence pour maladie, n'aurait pu prendre son congé payé bénéficiera de celui-ci après la reprise de son travail.
- b - En cas de résiliation du contrat de travail, le droit au congé restera acquis. Il se traduira par le versement de l'indemnité compensatrice à l'intéressé ou, en cas de décès, aux ayants-droit.
- c - Toutefois, il sera tenu compte, dans les cas précités, des dispositions particulières pouvant exister dans les sociétés en matière de congé de maladie.

Art. 510 - Jeunes travailleurs

Le régime des congés des jeunes travailleurs est fixé par les dispositions légales en vigueur.

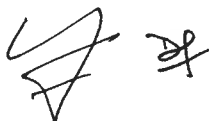
Art. 511 - Mères de famille

Les mères de famille bénéficieront de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 15 ans, ou handicapé physique, et vivant au foyer. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Ces jours de congé supplémentaire s'ajoutent aux congés prévus par la présente Convention.

Art. 512 - Travailleurs non européens

Les travailleurs non européens bénéficieront d'un nombre de jours supplémentaires représentant le voyage d'aller et de retour de leur lieu d'origine, ces jours supplémentaires ne donnant pas lieu à rémunération. Les intéressés devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives prouvant leur bonne foi. En outre, ils pourront cumuler les congés payés de deux années successives et à cette occasion bénéficier également d'un congé sans solde d'une durée égale à un mois.



Art. 513 - Congés exceptionnels pour évènements familiaux

Les congés exceptionnels suivants seront accordés, sur justification, aux salariés ayant au moins un an de présence dans l'Entreprise :

- Mariage du salarié une semaine
- Mariage d'un enfant un jour ouvrable
- Décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant trois jours ouvrables
- Décès du frère, de la soeur du beau père, de la belle-mère, des grands-parents, du gendre ou de la belle fille un jour ouvrable

SECTION B - MATERNITE - MALADIE - ACCIDENT

Art. 514 - Protection de la Maternité

- a - En cas de changement d'emploi prescrit par le médecin du travail de l'Établissement du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera son salaire antérieur.
- b - Pendant la durée des consultations prénatales, les salaires seront payés comme si les intéressées avaient travaillé.
- c - Dès le début du troisième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail des femmes enceintes sera réduite de 30 minutes. Cette mesure n'entraînera pas de diminution de la rémunération.


En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail pourra être réalisée sous la forme de "temps de pause", d'heures d'arrivée ou de départ différenciées, ou de la combinaison de différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

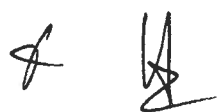
En outre, pendant la durée des consultations médicales obligatoires pré et post-natales, les salaires seront payés comme si les intéressées avaient travaillé.

- d - Pendant la durée du repos prévu par la sécurité sociale avant et après l'accouchement, les salariées ayant un an de présence à la date présumée de l'accouchement bénéficieront du maintien de leur salaire sous déduction du montant des indemnités journalières versées par les assurances sociales.

Elles toucheront également leur salaire pendant trois semaines de congé supplémentaire qui pourra être pris, au gré de l'intéressée, immédiatement avant ou après le repos prévu par la sécurité sociale.

Si, à l'issue du repos prévu par la sécurité sociale, l'intéressée ne peut bénéficier de ce congé en raison d'une maladie consécutive à l'accouchement, les trois semaines supplémentaires de repos lui resteront acquises à la fin de cette maladie à la condition que la durée de celle-

AB. 



ci n'excède pas trois mois.

- e - Le congé parental prévu par le Code du Travail s'applique sans condition d'effectifs de l'entreprise.

Il est rappelé que les remplacements des bénéficiaires de ce congé justifient le recours à des contrats d'une durée déterminée supérieure à un an.

- f - Pendant une durée maximale d'un an à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressées avaient travaillé.

Art. 515 - Absences pour maladie ou accident

- a - Les absences pour maladie ou accident justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, notifiées dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure, n'entraînent pas, pendant trois ans, une rupture du contrat de travail.
- b - Toutefois, dans le cas où le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait, et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement temporaire, l'employeur pourra résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par le Code du Travail, mais seulement après la fin de la période d'indemnisation prévue aux paragraphes - f - et suivants du présent article.
- c - Les intéressés bénéficieront d'un droit de priorité d'engagement sous condition d'en faire la demande dès leur guérison.
- d - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à l'absence due à la maladie ou l'accident.
- e - Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'Entreprise, ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.
- f - Après un an de travail effectif dans l'Entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi tarif pendant les trois mois suivants.

En cas d'accident du travail, les indemnités prévues au paragraphe précédent seront accordées sans tenir compte du délai d'un an ci-dessus spécifié.

- g - Chacune de ces périodes de trois mois sera augmentée de un mois par cinq années d'ancienneté, l'ancienneté qui détermine le droit de l'intéressé étant celle qui est acquise au moment de l'arrêt du travail.


FB.

- h - La durée de la période d'indemnisation correspondant à l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt du travail est diminuée, le cas échéant, de la durée des périodes de maladie indemnisées pendant les douze mois antérieurs.
- i - Les prestations dites "en espèces", auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale, soit de tous autres régimes particuliers de prévoyance, mais dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, seront déduites du salaire pendant la période de paiement à plein tarif. Elles s'ajouteront pendant la période de paiement à demi-tarif sans toutefois que l'ensemble (prestations et salaires) dépasse 100 % du salaire normal.

Art. 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants

Il sera accordé aux mères de famille ou aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants, suivant certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non payés pouvant atteindre deux mois pour soigner un enfant gravement malade.

Ces dispositions seront étendues aux salariés appelés à soigner leur conjoint en cas de maladie grave.



CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE

Art. 601 - Protection de la santé du personnel

- a - Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents Etablissements.
- b - A cet effet, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail seront appliquées conformément à la législation en vigueur.
- c - Le Code du Travail définit les conditions dans lesquelles sont créés et fonctionnent les comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail et est assurée la formation de leurs membres.
- d - Chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, il est créé une fonction de sécurité dont la participation aux actions de prévention ne peut :
 - ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière,
 - ni empiéter sur les prérogatives des Comités d'Hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

- e - La recherche de moyens positifs pour le développement de la prévention et de la sécurité doit se faire en collaboration étroite entre la hiérarchie, les services "sécurité" et le Comité d'Hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
- f - L'information à caractère général ou spécifique sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la formation du personnel en ce domaine sont assurées en liaison avec les services de sécurité et les Comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
- g - Dans les investissements, il sera tenu compte des impératifs de sécurité, de l'hygiène et des obligations concernant la lutte antipollution.
- h - Les Comités d'Entreprise, les Comités d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.
- i - En particulier, les salariés employés à des opérations nécessitant la mise en oeuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles et dans des conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, seront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.
- j - Le temps nécessaire aux repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas, doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.







En application des dispositions légales il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail, sauf autorisation du Directeur régional du Travail et de la main d'oeuvre.

- k - Dans les Etablissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur sera tenu, après avis du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel dans les conditions stipulées par la réglementation en vigueur.

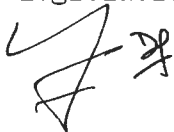
Dans les autres Etablissements, ces dispositions seront appliquées dans la mesure du possible.

- l - Toutes les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur et tenues dans un état constant de propreté. Le personnel devra se conformer strictement aux prescriptions établies par les règlements intérieurs particuliers à ces installations.
- m - Les Entreprises appelées à effectuer des travaux à l'intérieur d'un Etablissement devront s'engager à appliquer les règles de sécurité en vigueur dans cet Etablissement.

Une clause en ce sens figurera obligatoirement dans les cahiers des charges annexés aux contrats et sera portée à la connaissance de leurs sous-traitants éventuels par les Entreprises contractantes.

Art. 602 - Services médicaux du travail

- a - les services médicaux du travail seront organisés et fonctionneront conformément à la législation en vigueur.
- b - Notamment, tout salarié fera obligatoirement, à l'occasion de son embauchage, l'objet d'un examen médical. Cet examen a pour objet de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le Chef d'Etablissement envisage de l'affecter, de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, et de rechercher, s'il n'est pas atteint d'une affection risquant de porter préjudice à la santé de son entourage.
- c - Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.
- d - Les salariés occupés à des travaux dangereux ou insalubres seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés, les apprentis, les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation, les handicapés, les mères d'un enfant de moins de deux ans.
- e - Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence de plus de trois semaines due à une maladie non professionnelle ou à un accident, ou en cas d'absences répétées, le salarié devra, obligatoirement, subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la législation en vigueur.



- f - Lorsque le médecin du travail transmet à la Direction une fiche médicale d'aptitude à l'emploi concernant un travailleur, celui-ci peut en obtenir communication sur sa demande.
- g - Le médecin du travail sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.
- h - La Direction de l'Etablissement et le médecin du travail, en liaison avec le Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, prennent toutes dispositions nécessaires pour une organisation efficace des premiers secours.

Art. 603 - Travaux pénibles, dangereux ou insalubres

- a - Pour tenir compte des conditions particulières de certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, des majorations seront allouées aux salariés affectés à ces travaux, lorsque ceux-ci ne constituent pas le travail pour lequel lesdits salariés sont normalement rémunérés.
- b - La liste de ces travaux et les taux des majorations correspondantes feront l'objet d'une annexe à la présente Convention. Elle pourra être complétée sur le plan des établissements après avis du Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail (1).
- c - Ces indemnités ne seront allouées que pendant le temps où seront effectués les travaux considérés comme pénibles, dangereux ou insalubres et disparaîtront en même temps que sera supprimée la cause qui les avait motivés.
- d - Dans le cas où la mutation d'un salarié occupé à l'un de ces travaux insalubres serait jugée nécessaire à la sauvegarde de sa santé par les médecins du travail, cette mutation sera effectuée si elle est possible.

Le salaire perçu par l'intéressé avant sa mutation lui sera maintenu pendant deux mois, à condition qu'il ait été occupé à ces travaux insalubres pendant une durée minimale de six mois consécutifs.

Dans le cas exceptionnel où la mutation n'est pas possible, ou si l'intéressé ne l'accepte pas, il s'ensuivra une rupture du contrat de travail qui sera, à titre dérogatoire, considérée comme étant du fait de l'employeur

- e - Si le médecin du travail atteste qu'un repos exceptionnel est nécessaire pour rétablir la santé du travailleur occupé à l'un des travaux ci-dessus, il lui sera immédiatement accordé un repos payé de sept jours, dont six ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé payé.

Art. 604 - Dispositifs et effets de protection

Pour les travaux où le personnel est exposé aux vapeurs, poussières, fumées ou émanations nocives, la Direction fournira des effets de protection efficaces (masques, scaphandres) et des vêtements spéciaux (blouses, combiraçons, tabliers, gants, bottes, lunettes, etc...) Ces effets resteront la propriété

 (1) Présentement, se référer aux Conventions Régionales de 1936 - 37

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

fm.

de l'employeur qui les tiendra en état constant de propreté et d'usage.

La Direction fournira également au personnel qui, dans son travail, se trouve exposé durablement à la pluie ou à la neige, des vêtements de protection qui resteront la propriété de l'employeur.

Les vêtements et effets de protection en contact direct avec l'épiderme ou le linge de corps seront aseptisés s'ils ne sont pas individualisés.



CHAPITRE VII - CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS

SECTION A - TRAVAILLEURS POSTES : GENERALITES

Art. 701 - Définitions - Primes de quart et de poste

- a - On appelle travailleur posté tout salarié travaillant d'une seule traite, isolément ou en équipe, en dehors du cadre de l'horaire normal de jour de l'Etablissement.
- b - On appelle travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 18 % de leur salaire hors primes.

- c - On appelle travailleurs postés en semi-continu ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions qu'au paragraphe - b - ci-dessus, mais avec interruption hebdomadaire, en particulier les dimanches et jours fériés.

Ces salariés percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.

- d - On appelle travailleurs postés en équipes successives ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation dans les conditions suivantes :

- 1 - Deux équipes par jour sans interruption les dimanches et jours fériés.

Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 13 % de leur salaire hors primes.

- 2 - Deux équipes par jour avec interruption, en particulier les dimanches et jours fériés.

Les salariés travaillant selon ce système percevront une prime d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.

- e - Les travailleurs postés qui suivent un horaire habituel de travail encadrant minuit, à l'exception des veilleurs de nuit, percevront une prime de poste d'un montant égal à 8 % de leur salaire hors primes.
- f - Les primes de quart et de poste sont attribuées pour chaque heure de travail effectif. Elles sont exclusives de toute majoration pour heures supplémentaires.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

- g - Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe - b - du présent article ne pourra être inférieure à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 170 et dans les raffineries au coefficient 185.
- h - Les Ingénieurs et Cadres travaillant de façon constante en service continu ou en équipes successives bénéficient de la prime de quart ou de poste correspondant à leur régime de travail.

Art. 702 - Dispositions communes

- a - les ouvriers ou employés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos d'une demi-heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé. Pendant cet arrêt des dispositions seront prises pour que la surveillance des appareils ou du matériel soit assurée d'une manière permanente.

Les agents de maîtrise ou assimilés travaillant dans les conditions prévues à l'article 701 auront droit, au cours de toute durée de travail d'au moins 8 heures consécutives, à un repos d'une demi-heure, payé comme s'ils avaient effectivement travaillé étant entendu qu'ils continueront à assurer pendant ce temps la surveillance des appareils ou du matériel.

- b - L'horaire de travail et le tableau de roulement seront établis après consultation du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des délégués du personnel.
- c - En cas de retard dans la relève de poste, le retour à son domicile du salarié qui prolonge son temps de travail sera assuré par l'employeur, s'il n'existe pas de moyens normaux de transport.

Lorsque la prolongation atteint ou dépasse deux heures, la Direction devra prévenir la famille de l'intéressé et un casse-croûte sera fourni à ce dernier.

Sauf circonstances exceptionnelles, les Directions limiteront la durée de la prolongation du travail à 4 heures.

- d - Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les Entreprises prendront toutes dispositions utiles pour que les travailleurs postés en continu et en semi-continu visés aux paragraphes 701 - b - et 701 - c - ci-dessus puissent prendre un repas chaud suivant les modalités qui seront discutées en Comité d'Etablissement ou en Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Art. 703 - Indemnité de panier

L'indemnité de panier est accordée aux salariés travaillant en équipes successives ou en service continu visés à l'article 701.

Son montant est égal :

- pour le quart encadrant minuit :
à une fois et demie le salaire minimum professionnel (SMP) horaire correspondant au coefficient d'emploi 100 de la hiérarchie.

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten initials

- pour les autres quarts :
à la moitié du taux précédent.

Art. 704 - Contrôle médical

Les salariés travaillant en continu ou semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Art. 705 - Habitat

Les Comités d'Etablissement ou les C.H.S.C.T. pourront également entreprendre dans un même but des études sur les conditions d'habitation des travailleurs des services continus ou semi-continus visés aux paragraphes 701 b et 701 c.

SECTION B - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX 3 X 8 CONTINUS

Les dispositions de cette section concernent le seul personnel appartenant à des équipes successives fonctionnant en permanence par rotation 24 heures sur 24 en 3 x 8 continus visé à l'article 701 b.

Art. 706 - Durée du travail

La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur l'année est de 35 heures, soit 198 postes de 8 heures par an.

Ce chiffre de 198 s'entend après déduction des repos hebdomadaires, repos pour réduction d'horaires, repos compensateurs de jours fériés et congés payés légaux.

Art. 707 - Temps de relève

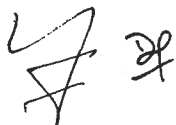
Il est accordé au personnel visé à l'article 701 b, au titre de la passation des consignes, un repos compensateur de 3 postes par an lorsque ce personnel a travaillé en service continu de façon permanente toute l'année. Le droit à ce repos s'acquiert proportionnellement au temps travaillé en service continu pendant la période de référence des congés payés.


En tenant compte des 3 repos "temps de relève", il y a 195 postes travaillés par an.

Art. 708 - Organisation des quarts

L'organisation des quarts et la compensation des jours fériés sont établies au niveau des entreprises et établissements compte tenu des articles précédents.

Cette organisation des quarts sera établie de telle manière que le personnel pourra disposer de repos avec la plus grande souplesse compatible avec les besoins du service.





FS.

Art. 709 - Congés hors période

Par dérogation à l'article L 223-8 du Code du travail et à l'article 502 de la Convention Collective, il est attribué au personnel des 3 x 8 continus, pour les congés payés pris entre le 1er novembre et le 30 avril :

- Un poste ouvré de congé supplémentaire pour 2 à 4 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Deux postes ouvrés de congé supplémentaire pour 5 à 9 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Trois postes ouvrés de congé supplémentaire pour 10 à 15 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,
- Quatre postes ouvrés de congé supplémentaire au-delà de 15 postes ouvrés de congés payés pris entre ces dates,

Art. 710 - Heures complémentaires et supplémentaires

Ces heures ont un caractère exceptionnel.

Leur décompte s'effectue dans le cadre du cycle de quarts.

Entre les durées moyennes hebdomadaires conventionnelle (35 h.) et légale (actuellement 39 heures), les heures effectuées hors cycle sont des "heures complémentaires". Elles feront l'objet d'une majoration de 33 % du salaire horaire. Elles pourront être compensées en temps à une date fixée d'un commun accord, en principe dans le mois qui suit. La compensation sera faite heure pour heure, les majorations d'heures complémentaires restent acquises.

Au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale (actuellement 39 heures), les heures effectuées hors cycle sont des "heures supplémentaires". Elles feront l'objet des majorations prévues à l'article 413 c de la présente convention. Leur compensation en temps s'effectuera dans les conditions fixées par le Code du Travail et la présente Convention (Art. 413 b).

Art. 711 - Indemnité de conversion

a - Lorsqu'un salarié visé au paragraphe 701 - b -, âgé de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 10 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes) est affecté définitivement, et à l'initiative de l'employeur, à un emploi en journée normale, il reçoit la classification correspondant à son nouvel emploi et une rémunération au moins égale à sa rémunération antérieure, à l'exclusion de la prime de quart ; il bénéficie en outre, pour compenser la suppression de la prime de quart, d'une indemnité dite de conversion, proportionnelle à la dernière prime de quart mensuelle qu'il a perçue.

P étant le montant de celle-ci, N le nombre d'années complètes de travail en services continus, l'indemnité de conversion est égale à :

- 0,4 P x N pour N inférieur à 15 ans
- 0,6 P x N pour N compris entre 15 et 19 ans
- 0,75 P x N pour N égal ou supérieur à 20 ans.

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten mark

Toutefois, l'indemnité de conversion résultant du barème ci-dessus est plafonnée à 18 fois le montant de la dernière prime de quart mensuelle.

- b - Les dispositions prévues au paragraphe - a - ci-dessus s'appliquent également aux salariés visés au paragraphe 701 - b -, âgés de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans en services continus (éventuellement en plusieurs périodes), reconnus inaptes au travail de quart par le médecin du travail et affectés définitivement à un emploi en journée normale.

Art. 712 - Cessation d'activité

Les salariés visés au paragraphe 701 - b - bénéficieront, par rapport au régime normal du personnel de jour de l'Entreprise, de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service continu dans l'Entreprise.

Les modalités d'application de cette disposition sont fixées au niveau de la Société.

SECTION C - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX AUTRES POSTES

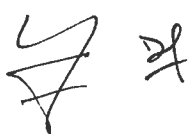
Art. 713 - Compensation des jours fériés légaux

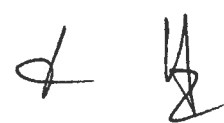
- a - Les travailleurs postés visés au § 701-d1- qu'ils soient appelés normalement à travailler un jour férié légal ou qu'ils soient de repos ce jour-là, bénéficieront d'un jour de repos compensateur.
- b - la même règle sera appliquée pour les jours de repos accordés à titre exceptionnel (pont, par exemple)
- c - Les jours de repos accordés au titre des paragraphes - a - et - b - ci-dessus devront se situer dans les six mois suivants.
- d - A titre tout-à-fait exceptionnel, si les nécessités du service étaient seules à interdire absolument la prise de ce repos compensateur dans le délai prévu au paragraphe - c - ci-dessus, le salarié concerné aurait droit au report de ce repos compensateur durant une nouvelle période de six mois.

Si, au terme de celle-ci le salarié n'avait pas pu prendre ce repos, il recevrait une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à 133 % d'une journée normale de travail sans majoration pour les heures supplémentaires.

Art. 714 - Compensation des contraintes

- a - Pour tenir compte des différents inconvénients et contraintes résultant de leur régime de travail (par exemple relèves, roulement d'horaires, etc.), les salariés visés au § 701 c bénéficieront de la prime de quart et, par rapport au régime appliqué dans l'Entreprise au personnel en service normal, de deux jours de congé ou repos supplémentaires par an.

Fr. 



- b - Ceux visés au paragraphe 701 - d1 -, bénéficieront de la prime de quart et par rapport au régime appliqué au personnel en service normal de un jour de congé ou repos supplémentaire par an.
- c - Ce droit aux congés ou repos visé au présent article s'acquiert proportionnellement au temps passé en travail par quarts pendant la période de référence des congés payés et dans les conditions prévues à l'article 501 ci-dessus.

SECTION D - AUTRES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

Art. 715.- Travail des téléphonistes - standardistes et téléxistes

Dans les Etablissements où il n'existe pas de brigade, les téléphonistes-standardistes et les téléxistes assurant à titre principal le service des communications téléphoniques ou par télex bénéficieront, par rapport à l'horaire normal de travail de l'Etablissement, d'un repos d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Art. 716 - Personnel travaillant sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données

- a - Il sera accordé au personnel travaillant en permanence sur machines mécanographiques ou d'enregistrement des données un repos de 15 minutes le matin et un de même durée l'après-midi.
- b - Lorsqu'une femme se trouvera en état de grossesse alors que son emploi comporte la conduite ou l'utilisation permanente des matériels ci-dessus désignés dans des conditions qui peuvent avoir une influence préjudiciable à cet état, elle sera, sur sa demande et après avis conforme du médecin du travail, affectée temporairement à un autre emploi.

Art. 717 - Contrôle médical des chauffeurs de camions de plus de 10 tonnes

Les chauffeurs conduisant habituellement des camions de plus de 10 tonnes de poids total en charge bénéficieront de deux visites médicales par an assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

CHAPITRE VIII - FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants et compte tenu de la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue, les parties signataires ont estimé qu'il convenait de donner un nouvel élan à la formation professionnelle.

Elles rappellent que la formation continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Convaincues en outre que le développement de la formation continue est une des conditions du progrès économique et social, et qu'il doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises pour lesquelles il est un élément fondamental de leur gestion, que de l'initiative individuelle qui s'exprime soit à l'intérieur du plan de formation, soit par le congé individuel de formation qui permet aux salariés notamment de mieux maîtriser leur carrière professionnelle ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

Elles soulignent que la qualité des plans de formation est étroitement liée aux conditions de leur préparation et ont décidé d'améliorer sur ce point la concertation. Elles reconnaissent que les représentants des salariés doivent être mis en mesure de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet dans les conditions fixées par le Code du Travail. Elles décident également de développer les moyens reconnus aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Elles envisagent de poursuivre l'évolution amorcée ces dernières années en améliorant en liaison avec l'encadrement l'information des salariés sur la formation continue, et en développant la formation notamment pour le personnel d'encadrement, les travailleurs postés et les jeunes.

Pour ces derniers, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre les possibilités offertes par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 sur l'insertion professionnelle des jeunes. Elles s'emploieront à favoriser dans la mesure de leurs moyens, les actions de formation en alternance.

Enfin, elles souhaitent que la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi de l'Industrie du Pétrole joue dans la définition et la mise en oeuvre des politiques de formation le rôle que les accords interprofessionnels lui ont dévolu.

Handwritten signature

FB.

Handwritten signature

SECTION A - DISPOSITIONS GENERALES

Art. 801 - Du droit à la formation

Tout au long de leur vie active, les salariés de l'Industrie du Pétrole ont un droit individuel à la formation permanente dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses des accords interprofessionnels et professionnels.

Art. 802 - Actions de formation

Les entreprises étudient et mettent en oeuvre, dans le cadre de la législation en vigueur, des accords interprofessionnels nationaux et de leur propre organisation en la matière, après consultation des représentants élus du personnel intéressé, les mesures permettant aux salariés de tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances et savoir faire généraux, professionnels et technologiques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

Des actions de formation pourront être programmées lors des restructurations.

Les commissions formation en liaison avec l'encadrement et les services veilleront à l'information de tous les salariés, à favoriser l'expression des besoins aux possibilités de formation de toutes les catégories et en particulier des travailleurs postés.

Les actions de "formation sécurité" ne sont prises en compte au titre de la formation telle qu'elle est définie par les textes réglementaires ou conventionnels que dans l'hypothèse où elles revêtent la forme de stages, c'est-à-dire des périodes théoriques et pratiques ayant pour but la formation professionnelle continue et organisée conformément à un programme préalablement établi.

Art. 803 - Reconnaissance des acquis "formation"

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera aux intéressés des attestations de participation pour les formations organisées par elle, et demandera aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires en fin de stage une attestation de participation.

L'entreprise prendra en compte les acquis de formation. Elle doit s'efforcer d'affecter le salarié à une fonction mettant en oeuvre ses connaissances et compétences.

Les diplômes et titres homologués obtenus par la formation permanente ont la même valeur que ceux obtenus au titre de la formation initiale.

Art. 804 - Qualification

En fonction des postes à pourvoir, il sera tenu compte en priorité, lors de l'examen des candidatures, à compétence égale, des connaissances acquises en formation continue et reconnues par un diplôme professionnel, un titre homologué par l'Etat, des unités capitalisables, ou une attestation de scolarité de l'organisme de formation.







Art. 805 - Promotion

Les salariés ont toujours la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste supérieur ou de leur mutation à un autre poste. Les demandes à ce sujet seront examinées et une réponse sera transmise aux intéressés dans le délai d'un mois.

Afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir seront attribués aux membres du personnel en place, de préférence à des engagements extérieurs.

L'affichage des postes vacants sera effectué conformément aux dispositions de la Convention Collective et de ses annexes.

SECTION B - FORMATIONS DES JEUNES (initiales et en alternance)

s/section 1 - Formations initiales

Art. 810 -- Congé particulier

Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire, ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans révolus, à un congé qui ne peut excéder 200 heures par an, leur permettant de suivre des stages du type de ceux définis à l'article L 900-2 du Code du Travail. Le bénéfice de ce congé ne peut leur être refusé.

Art. 811 - Rémunération

Ce congé ouvre droit au maintien de la rémunération. Des accords particuliers peuvent prévoir des dérogations à la limite de 200 heures prévue à l'article précédent lorsque la formation poursuivie est sanctionnée par un diplôme professionnel.

Les entreprises prendront les mesures nécessaires pour libérer les jeunes travailleurs visés à l'article ci-dessus, dès lors qu'existeront et fonctionneront les moyens d'enseignement.

s/section 2 - Formation en alternance

Art. 820 - Principes

Tout jeune de moins de vingt six ans, libéré de l'obligation scolaire, peut compléter sa formation initiale par l'acquisition, en dehors du cadre de la première formation, de connaissances s'inscrivant dans un programme d'insertion dans la vie active et de formation professionnelle et associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés, pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation ou dans une structure de formation d'entreprise, distincte de la production



FR



et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

Art. 821 - Types de formation

Les formations visées à l'article ci-dessus relèvent de la formation en alternance. Elles ont pour objectifs :

- l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi défini ;
- l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- l'initiation à la vie professionnelle permettant l'orientation des intéressés.

A chacun de ces objectifs correspond un contrat dont les dispositions et la nature juridique sont fixées par le Code du Travail.

Art. 822 - Tuteurs

Les travaux accomplis par les jeunes pendant leur séjour en entreprise, dans le cadre des contrats définis ci-dessus, sont suivis par un tuteur. Celui-ci est désigné par l'entreprise ; il s'occupe des jeunes tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise. Sa charge de travail tiendra compte de cette responsabilité particulière. Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps. Si cela est nécessaire, le tuteur recevra une formation pédagogique.

Art. 823 - Rémunérations

La rémunération des jeunes, titulaires d'un contrat de formation en alternance est fixée dans les conditions ci-après.

Contrat de qualification

Ils perçoivent, s'ils ont moins de dix-huit ans, une rémunération égale à 25 % du SMIC pendant le premier semestre, 35 % pendant le second semestre et 45 % pendant les troisième et quatrième semestres.

Entre dix-huit et dix-neuf ans, ces pourcentages sont majorés de 10 %.

A partir de dix-neuf ans, les pourcentages sont respectivement portés à 65 % pendant le premier semestre, 70 % pendant le second semestre et 75 % pendant les troisième et quatrième semestres.

Contrat d'adaptation

Ils perçoivent une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle de la catégorie.

Contrat d'initiation

Outre la rémunération versée par l'Etat en application des dispositions légales, ils perçoivent une rémunération égale à 25 % du SMIC s'ils ont moins de dix-huit ans et de 35 % à partir de dix-huit ans.

Art. 824 - Consultation, information

Pour les formations concernant des jeunes et comportant un enseignement pratique dispensé sur les lieux de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette formation et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation ;

FB.
[Signature]

[Signature]

- le nombre de stagiaires et les types de contrats ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

Art. 825 - Dispositions financières

Les entreprises assurent elles-même les dépenses liées à la formation en alternance des jeunes.

Les fonds qui ne pourraient être engagés directement seront versés aux organismes habilités et agréés conformément aux dispositions du Code du Travail.

Ils seront en priorité versés à E.N.S.P.M./F.I., Association assurant la formation en alternance des jeunes pour l'Industrie du Pétrole.

Les sommes en cause devront être prioritairement affectées aux formations à vocation pétrolière.

Art. 826 - Dispositions communes

La participation des représentants des salariés, dans les centres de formation initiale ou continue est réglée conformément aux dispositions des articles 11 et suivants du Titre II de l'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982.

SECTION C - FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

s/section 1 - du congé individuel de Formation (C.I.F.)

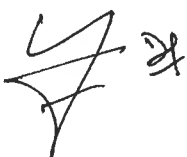
Art. 830 - Droit au congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Si, pour une même action de formation, plusieurs demandes individuelles se font jour dans l'établissement, l'entreprise et le comité d'entreprise examineront la possibilité de l'intégrer dans le plan de l'entreprise.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre à ou diplôme au sens de l'article 8 de la loi n° 71.577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

Le bénéfice du congé demandé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime après avis du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas des délégués du personnel que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.







Art. 831 - Conditions requises

Chaque salarié peut présenter, à titre individuel, une demande pour suivre une formation :

- soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité,
- soit en application des dispositions relatives au congé individuel de formation définies ci-après.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au congé individuel de formation est fixée à vingt quatre mois dans la branche professionnelle, consécutifs ou non, dont six mois dans l'entreprise.

Toutefois, cette condition n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Art. 832 - Objectifs

Les actions de formation peuvent avoir ou non un caractère professionnel ; dans le cas où elles ont un caractère professionnel elles peuvent préparer ou non à des métiers s'inscrivant dans la branche professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- se perfectionner professionnellement,
- changer d'activité ou de profession,
- s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale.

Art. 833 - Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai est au minimum de 6 mois, au maximum de 6 ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise exprimé en mois est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

(soit : $\frac{\text{durée en heures}}{12} = \text{Nombre de mois}$)

Lorsque l'action de formation pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'un stage préparatoire et d'un stage de formation professionnelle, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour du stage de formation professionnelle proprement dit.

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Art. 834 - Pourcentage d'absences

La satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % du nombre total des travailleurs dudit établissement.

Dans les établissements de 500 salariés et plus, ce pourcentage est calculé séparément pour le personnel d'encadrement et pour le reste du personnel.

Art. 835 - Procédure

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisation qui en est responsable.

Dans les dix jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande. Toute décision de refus ou de report ne peut intervenir que dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Art. 836 - Contrôle

Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

la non-fréquentation, sans motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence à la date de l'interruption.

Art. 837 - Rémunération

L'entreprise assure le maintien de la rémunération dans les conditions et les limites de prise en charge de la demande du salarié fixées par l'organisme paritaire auquel elle verse sa contribution au financement du congé individuel de formation.

Art. 838 - Durée

Le congé individuel de formation ne peut excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1.200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Ce congé constitue une suspension du contrat de travail.
L'entreprise est tenue de réintégrer le salarié à l'expiration dudit congé.

s/section 2 - du congé enseignement

Art. 840 - Conditions

Sous la seule condition qu'ils aient plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, tous les salariés peuvent demander des autorisations d'absence au titre du "Congé Enseignement" sans maintien de rémunération pour exercer des fonctions d'enseignement.

les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence "Congé Enseignement" ne comptent pas pour le calcul du pourcentage prévu à l'article 834.

Art. 841 - Durée du congé - Procédure

L'autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement est accordée pour une période maximale d'un an ou de 1200 heures. Son renouvellement éventuel devra faire l'objet d'un accord particulier au niveau de l'entreprise.

Priorité sera accordée aux demandes d'autorisation d'absences formulées pour les enseignements énoncés à l'article L 931-13 1er alinéa du Code du Travail.

Les salariés ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai calculé comme indiqué à l'article 833 -délai de franchise-.

Les dispositions de l'article 835 -Procédure- sont applicables au Congé Enseignement.

Pour des raisons motivées de service, la direction de l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Art. 842 - Priorité de l'emploi

Lorsqu'un salarié ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise souhaite quitter celle-ci pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein pendant plus d'un an et moins de 5 ans, des dispositions particulières pourront lui être appliquées pourvu qu'il en fasse la demande au moins 6 mois avant la date de son départ et qu'il prévienne l'entreprise de son retour au moins 6 mois avant la date prévue de celui-ci.

Dans tous les cas, l'ancien salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Dans le cas où le contrat de travail a été rompu pendant moins de deux ans et que, malgré cette priorité, le réembauchage n'a pas été possible,

FB
L
Z

J
H

l'ancien salarié reçoit les indemnités prévues par la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole en cas de cessation du contrat de travail à la date de son départ, à condition qu'il puisse faire état de l'expiration de ses fonctions enseignantes.

Lorsque le réembauchage prévu ci-dessus a pu être assuré, le salarié concerné ne peut bénéficier à nouveau des dispositions prévues au premier paragraphe du présent article ou du congé individuel de formation à temps plein avant le délai de franchise fixé à l'article 833.

s/section 3 - Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Art. 850 - Généralités

Le personnel d'encadrement comprend :

- les Ingénieurs et Cadres tels que définis dans l'annexe classification des emplois de la Convention Collective de l'Industrie du Pétrole (I Dispositions générales - B Définitions générales - 7° Ingénieurs et Cadres)
- les Agents de Maîtrise, tels qu'ils sont définis dans l'annexe de la classification des emplois de la Convention Collective de l'Industrie du Pétrole (I Dispositions générales - B Définitions générales - 1° Maîtrise)
- les Techniciens assurant à l'intérieur d'un groupe, la répartition, la coordination et le contrôle technique des tâches.

Les responsabilités particulières du personnel d'encadrement, les aspects spécifiques des fonctions qu'il occupe et la nature des travaux qu'il conduit justifient des mesures particulières le concernant.

Il importe en effet que les compétences nouvelles qui leur sont demandées dans le domaine des sciences, des techniques et de la gestion puissent s'appuyer sur un développement corrélatif, par une formation appropriée, de leur capacité à comprendre et maîtriser les changements auxquels ils sont confrontés.

Art. 851 - Charge de travail

Lorsque le personnel d'encadrement bénéficie d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leur charge de travail.

En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine.

Art. 852 - Type de formation

Outre la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base, ainsi que l'élargissement de la formation générale, la formation et le perfectionnement du personnel d'encadrement devront permettre, en particulier :

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FB

- d'élargir sa compétence professionnelle,
- une adaptation plus rapide aux nouvelles technologies,
- de développer l'aptitude aux relations humaines par une formation polyvalente orientée sur la maîtrise des rapports humains et les relations de groupe,
- de mieux appréhender les problèmes de conditions de travail, sécurité, législation sociale.
- de jouer leur rôle en matière de formation notamment auprès des nouveaux embauchés.

s/section 4 - Dispositions relatives aux personnels postés en 3 x 8 continus et en 2 x 8 continus

Art. 860 - Principes

La formation continue est un droit pour tous les salariés de l'industrie pétrolière quel que soit le régime de travail auquel ils se trouvent soumis.

Les impératifs de fonctionnement des installations en continu créant des contraintes particulières dans les conditions de travail rendent nécessaires l'adaptation des règles générales du congé-formation des salariés postés.

A l'occasion des informations et consultations de la préparation du plan de formation dans les établissements, employant des salariés postés, les questions relatives à cette catégorie feront l'objet d'un examen spécifique.

Sauf accord particulier, ils seront considérés pour l'appréciation de leur droit dans la même situation que les salariés suivant l'horaire normal de l'établissement.

Art. 861 - Congé Individuel de Formation

1 - Aménagement des postes de travail

Quand le congé individuel de formation aura une durée au moins égale à cinq jours, des dispositions seront prises pour que les bénéficiaires disposent d'un temps de repos suffisant avant le début du stage et entre la fin du stage et la reprise du travail.

Dans ce cas, le principe d'un repos de 24 h. avant et après le stage est acquis. Toutefois, compte tenu des particularités des cycles de quarts d'autres formules pourront être retenues par accord entre les parties.

En aucun cas cet aménagement du régime de travail ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours de repos des intéressés.



2 - Actions de formation courtes

Pour les actions de formation professionnelle courtes (égales ou inférieures à deux semaines) il est admis - à titre dérogatoire des dispositions de l'article 860 4ème alinéa - que les salariés partant en congé individuel de formation conserveront le même nombre de jours de repos qu'ils auraient acquis s'ils avaient travaillé en qualité de postés, sous déduction de ceux dont ils ont bénéficié au cours de leur période de formation.

3 - Actions de formation supérieures à deux semaines

Pour les actions de formation professionnelle de durée supérieure à deux semaines, le régime de droit commun des travailleurs "de jour" s'appliquera aux travailleurs postés.

Les règles relatives au repos hebdomadaire fixées par le Code du Travail seront strictement observées.

la reprise du travail s'effectuera, sauf impossibilité, dans la ligne de quart de l'intéressé.

Art. 862 - Stages séquentiels*

Les congés-formation relatifs aux stages dits séquentiels posent des problèmes particuliers qui ne peuvent faire l'objet de clauses de portée générale à l'échelon profession. Les difficultés qui pourront naître à ce sujet seront réglées au niveau de l'établissement, après avis du Comité d'Etablissement, dans le même esprit que pour le personnel de jour.

Art. 863 - Cours par correspondance

Pour les cours par correspondance figurant sur la liste nominative établie par la Commission de l'Emploi, les fournitures et frais de stage seront remboursés par l'entreprise dans la mesure où les intéressés justifieront de leur assiduité à ces cours. Des facilités leur seront accordées pour qu'ils participent aux séances de regroupement prévues par l'organisme dispensant les cours.

(*) A défaut de définition officielle, on peut dire que l'enseignement par stages dits "séquentiels" se déroule selon des formes diverses ne nécessitant que des absences brèves du salarié de son poste de travail, soit dans le cadre de la journée, soit dans le cadre hebdomadaire.

Exemples : - deux heures par jour pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois ;
- plusieurs demi-journées ou une journée complète dans le cadre de la semaine pendant plusieurs semaines ou mois.

etc.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

SECTION D - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMITES D'ENTREPRISE

Art. 870 - Principes généraux

Le Comité d'Entreprise est obligatoirement consulté sur le plan formation, sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il doit délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Pour remplir la mission qui lui est dévolue par les textes législatifs réglementaires et conventionnels, le Comité d'Entreprise examine successivement au cours de trois réunions :

- le bilan de la formation professionnelle de l'année écoulée avant la fin du premier semestre,
- les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,
- le plan de formation.

Les documents sont communiqués trois semaines avant les réunions.

Art. 871 - Projets de l'entreprise

La délibération du Comité d'Entreprise doit notamment porter sur les points suivants :

- les différents types de formation, leurs objectifs, et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels,
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure, une convention,
- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,
- les moyens d'information des salariés.

Art. 872 - Informations du Comité d'Entreprise

Le chef d'entreprise communique aux membres du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents suivants :







A - Bilan de la formation

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1 du code du Travail ;
- les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 du Code du Travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise ;

B - Orientations

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;

C - Plan de formation

- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :
 - . aux organismes formateurs,
 - . aux conditions d'organisation de ces actions,
 - . aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
 - . aux conditions financières de leur exécution,
 - . aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.

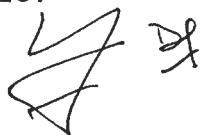
Art. 873 - Commission de la Formation

Il est créé une Commission de Formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence de l'article L. 432-1 du Code du Travail, cette Commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Art. 874 - Concertation, coordination

Les Commissions de Formation des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des entreprises ou des Etablissements.

Elles seront habilitées à mener toutes les actions nécessaires en coordination avec les services de formation des établissements pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.







Art. 875 - Moyens de la Commission Formation

Pour favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la Commission procédera aux études nécessaires et joue en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La documentation technique sur les stages, cours ou sessions, sera fournie à la Commission formation sur sa demande.

L'entreprise prendra en charge l'information des salariés sur les actions de formation professionnelle à condition que lesdites formations présentent un intérêt pour le personnel de l'entreprise et s'inscrivent dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982.

Les membres des Commissions formation pourront demander à suivre des actions de formation spécifique dans la mesure où elles seront considérées comme nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les membres des Commissions formation disposeront avant les deux réunions prévues par l'accord interprofessionnel précité et la réunion spécifique sur le bilan formation du temps nécessaire pour tenir une réunion préparatoire.

Le temps passé durant les réunions prévues à l'alinéa ci-dessus est payé comme temps de travail.

SECTION E - DISPOSITIONS RELATIVES A LA COMMISSION PARITAIRE
NATIONALE PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI DE L'INDUSTRIE
DU PETROLE

Art. 880 - Attributions formation professionnelle

En plus des attributions à caractère général fixées par la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole, la Commission doit conformément aux prescriptions des accords interprofessionnels dans le domaine de la formation, définir les types d'actions prioritaires.

L'ordre de ces actions pourra être modifié au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise afin de tenir compte des impératifs et des spécificités de l'entreprise.

Elle sera tenue au courant des évolutions technologiques dans la profession et son environnement de manière à pouvoir examiner les besoins généraux de formation.

En matière de formations alternées, elle disposera d'informations lui permettant d'analyser les types d'emplois et de qualifications qu'il est utile de développer en fonction de la situation de l'industrie pétrolière.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Elle établira un répertoire de ces formations.

Elle sera informée par une synthèse ou un bilan des renseignements fournis aux Comités d'entreprise sur la formation des jeunes.

Art. 881 - Congés individuels

La Commission recevra une information sur le bilan des congés individuels de formation dans les entreprises de la profession, en particulier, sur le nombre de demandes présentées et la suite donnée.

Cette information qualitative et quantitative devra lui permettre, notamment, d'apprécier la prise en compte des demandes des salariés de la profession par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux et la qualité de l'enseignement dispensé par les stages de formation concernés.

Art. 882 - Liste nominative

la Commission établit et tient à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérées par elle comme présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique et s'inscrivant dans les priorités professionnelles et territoriales définies également par elle.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, la Commission précisera les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Cette liste sera communiquée aux Entreprises et aux Comités d'entreprise.

Les stages, cours ou sessions, figurant sur cette liste seront préférentiellement choisis pour l'établissement du plan de formation lorsqu'ils répondent aux nécessités et aux objectifs de l'entreprise.

Art. 883 - Etudes

La Commission sera en tant que de besoin associée aux études prévues par l'Accord Interprofessionnel sur la Formation Professionnelle en ce qui concerne les enseignements conduisant aux B.E.P.

SECTION F - DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 890

Par dérogation aux dispositions de la Convention Collective relatives à sa dénonciation et à sa révision, le présent chapitre est le texte d'un accord conclu pour une durée de deux ans à compter du 28 janvier 1985.



Sauf dénonciation intervenant au minimum trois mois avant sa date d'expiration, il sera automatiquement reconduit pour une période de deux ans renouvelable.

Fait à Paris, le 3 septembre 1985

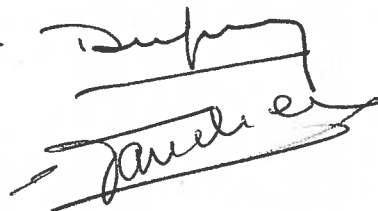
Pour l'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole

Pour les Organisations Syndicales de salariés

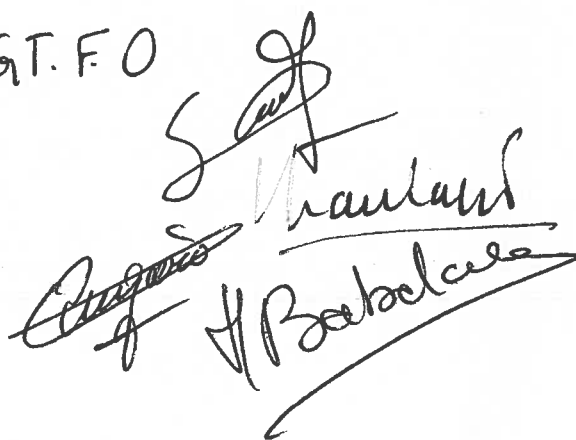
Manu

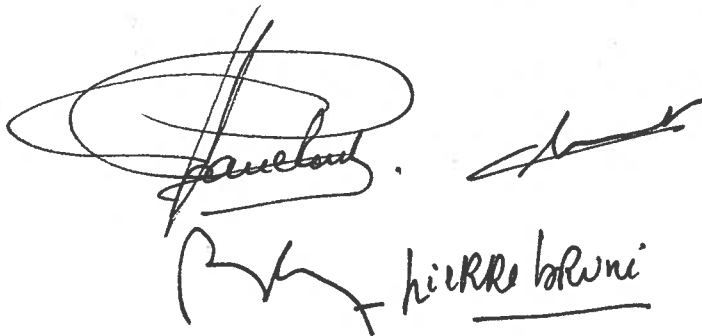
CFE-CGC



CGT.FO



Fue CFTI



CFTC
