

**ACCORD DU 6 MAI 1999
RELATIF A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS LE CADRE DE LA LOI DU 13 JUIN 1998**

Entre

L'UNION FRANCAISE DES INDUSTRIES PETROLIERES

représentée par :

- Monsieur Philippe TREPANT, Président
- Monsieur Jacques BLANC, Secrétaire Général
- Monsieur Georges JACQUIER, Direction des Relations Sociales

d'une part,

et les Organisations Syndicales des salariés suivantes :

C.F.E.-C.G.C. - SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

représentée par :

- Jacques DANTI
- Jacques Bécam
- Jean-Pierre FOUGASSE

FEDECHIMIE - C.G.T.-F.O.

représentée par :

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - C.F.T.C.

représentée par :

- ROCHE Paul Secrétaire Général
- Bonni chrisson
- Picetti Yves

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - C.G.T.

représentée par :

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - C.F.D.T.

représentée par

- DEUZET Marc
- RENUCCI Françoise
- PRIOU Alain
- NGUYEN Francois

d'autre part,

pa

MD

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Emploi

La situation de l'emploi, particulièrement préoccupante en France, a amené les pouvoirs publics à promulguer la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998. Cette loi appelle à la négociation entre les partenaires sociaux et fixe la durée légale du travail effectif des salariés à trente-cinq heures par semaine au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

La sauvegarde de l'emploi dans l'industrie pétrolière en France ne peut être assurée que par des entreprises en mesure de répondre aux défis de la concurrence internationale par l'amélioration constante de leur compétitivité.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent leur attachement au maintien et au développement de l'emploi dans l'industrie pétrolière et souhaitent que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail puisse conduire à des embauches permettant de créer des emplois et de faire face à l'érosion naturelle des effectifs, d'améliorer les conditions de vie des salariés et d'insérer des jeunes dans le monde du travail, notamment par la voie de l'alternance.

Les partenaires sociaux, soucieux de promouvoir une dynamique de dialogue social dans les entreprises, se sont réunis pour étudier et définir les dispositions conventionnelles permettant à la réduction et à l'organisation du temps de travail de créer des conditions favorables à l'emploi dans le cadre de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

Les réunions de la Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi seront mises à profit pour un examen périodique de la situation dans la branche.

Les parties signataires entendent inciter les entreprises de l'industrie pétrolière à mettre en application le présent accord, sans se substituer à elles dans les négociations qu'elles auraient ou pourraient engager.

Article 2 - Réduction du temps de travail

L'adaptation des entreprises à la nouvelle durée légale du travail, telle qu'elle ressort de la loi du 13 juin 1998, entraînera une réduction de la durée du travail par référence à la journée, à la semaine, au mois ou à toute autre période calendaire qui n'excèdera pas un an.

Afin de faciliter la nouvelle organisation du travail, les accords d'entreprise pourront décider de mesures différentes de celles de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole relatives aux congés hors saison.

Handwritten signatures and initials:
 JEB
 G
 AY
 CB
 Recit
 ✓

Handwritten signatures and initials:
 PA
 170
 R R R

Article 3 - Organisation du temps de travail

1 - Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Conformément à la loi, la variation de la durée du travail sur une période excédant la semaine doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise ou l'établissement. Le choix de ce mode d'organisation du temps de travail doit générer une compensation en temps définie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

2 - Entreprises dépourvues de délégué syndical

Dans ces entreprises, la variation de la durée du travail sur une période excédant la semaine peut, dans le cadre de l'article L 212-2-1 du code du travail, être mise en place selon les dispositions ci-dessous:

a - Période de décompte de l'horaire

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen, dans le cadre d'une période inférieure ou égale à 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà, se compensent arithmétiquement.

En contrepartie des contraintes liées aux variations d'horaire, les salariés bénéficieront d'un jour de repos par période de 3 mois.

b - Programmation des variations d'horaire et délai de prévenance des changements

La programmation des variations d'horaire est communiquée aux salariés dans un délai qui ne saurait être inférieur à deux semaines.

Les changements d'horaire en cours de période doivent respecter le délai nécessaire aux salariés pour prendre leurs dispositions en conséquence. Sauf circonstances exceptionnelles, ce délai ne peut être inférieur à cinq jours.

c - Limites maximales des horaires

Sauf dérogation dans les conditions fixées par la législation, la durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire ne peut excéder 45 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

d - Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période d'application de ce régime.

Lorsque, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de la période, le salarié n'accomplit pas le décompte d'heures de travail prévu, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

e - Heures excédentaires sur la période de décompte

Lorsque l'horaire hebdomadaire de 35 heures a, en moyenne, été dépassé sur la période, les heures de dépassement ont le caractère d'heures supplémentaires.

f - Chômage partiel sur la période de décompte

Lorsque sur la période il apparaît que les hausses d'activité ne pourront compenser les baisses d'activité, ou lorsqu'en fin de période il est constaté que toutes les heures n'ont pu être effectuées, l'employeur demandera l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel pour les heures non travaillées, conformément aux dispositions des articles R.351-50 et suivants du code du travail. La rémunération du salarié sera régularisée en considération de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel, les trop-perçus étant récupérés de façon échelonnée sans pouvoir dépasser 10 % de la rémunération mensuelle.

pa

nd

R & J

u

G

PY

G

Rec

OB

Article 4 - Compte épargne temps

1 - Entreprises pourvues de délégués syndicaux

Si l'entreprise ou l'établissement souhaite la mise en place d'un compte épargne temps, celle-ci fera l'objet d'une négociation.

2 - Entreprises dépourvues de délégué syndical

Dans ces entreprises, le compte épargne temps peut être mis en place selon les dispositions ci-dessous:

a - Alimentation du compte épargne temps

Chaque salarié totalisant 6 mois de présence dans l'entreprise pourra accumuler des droits à congé rémunéré dans un compte épargne temps personnel ouvert à sa demande dans les registres de son employeur.

Outre les possibilités d'alimentation en congés prévues par le code du travail, le compte épargne temps individuel peut être alimenté par une partie des jours de repos qui seraient accordés au titre de la réduction du temps de travail.

b - Utilisation du compte épargne temps

L'utilisation du temps épargné devra se faire pour une durée minimale de 1 mois.

Les jours épargnés peuvent, après accord de l'employeur, être utilisés en association avec toute autre forme de congés.

Ils peuvent être utilisés afin d'assurer au salarié un droit à rémunération de tout ou partie de congés sans solde tels que le congé parental d'éducation, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique ou le congé individuel de formation non indemnisé.

Ils peuvent également être utilisés pour la prise d'un congé pour convenance personnelle ou pour la prise d'un congé de fin de carrière sans condition de durée minimale dans ce dernier cas.

Toute demande de prise de ce congé doit être présentée avec un préavis de 3 mois.

La réponse de l'employeur est notifiée dans le délai de 1 mois à réception de la demande écrite, à défaut de quoi la demande est réputée acceptée. La date de départ en congé peut, sur décision motivée de l'employeur, être différée sans toutefois que le report ne puisse excéder 6 mois.

La période de prise de congé est assimilée à une période de travail pour la détermination de l'ancienneté.

Les jours épargnés doivent être utilisés dans les 8 ans suivant leur inscription au compte épargne temps personnel.

c - Rémunération du congé

La prise des congés épargnés dans le compte épargne temps est assimilée, pour la rémunération, à la prise des congés payés annuels : les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes sociaux et fiscaux en vigueur.

pa
no

[Handwritten signature]

W

[Handwritten initials and marks]
G
PY
CB

d - Clôture du compte épargne temps

Le compte épargne temps est clos de droit en cas de démission, de licenciement, de transfert ou de décès.

Toutefois, en cas de transfert d'un salarié dans une entreprise d'un même groupe ou dans une autre entreprise relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole et, si celle-ci a mis en place un compte épargne temps prévoyant la reprise des droits des salariés nouvellement embauchés, le salarié pourra demander le transfert de l'épargne cumulée dans les comptes de l'entité d'accueil.

Cette clôture ouvre pour le salarié ou, le cas échéant, ses ayants droit, le droit à une indemnité correspondant à l'épargne temps accumulée calculée sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte. Si le salarié renonce à son congé, l'indemnité est calculée de la même manière.

La clôture du compte épargne temps en fin de carrière intervient après la prise du congé correspondant au temps accumulé.

Article 5 - Formation Professionnelle

La formation professionnelle continue est un moyen pour les salariés d'améliorer leur savoir-faire dans leur champ professionnel d'activité et d'assurer leur adaptation aux évolutions technologiques et organisationnelles permanentes des entreprises.

Lorsqu'un salarié bénéficie d'une formation diplômante ou qualifiante qui n'est pas justifiée par la tenue du poste ou la fonction de l'intéressé, mais qui est destinée à étendre ses compétences personnelles et professionnelles en vue de faciliter le développement de sa carrière, la formation sera organisée en partie, et avec l'accord du salarié, en dehors de son temps de travail. La commission de formation du comité d'entreprise est informée de cette formation lorsqu'elle n'est pas dispensée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 6 - Heures supplémentaires

Les alinéas b et c de l'article 413 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole sont annulés et remplacés par les dispositions ci-après :

Les heures supplémentaires sont des heures de travail, à caractère exceptionnel, accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, visé par l'article L 212-6 du code du travail, est fixé par salarié à 130 heures par an.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être, à la demande du salarié, compensées en temps, à une date fixée d'un commun accord, en principe dans les 3 mois qui suivent leur réalisation.

Les heures supplémentaires au-delà de 43 heures hebdomadaires et les majorations afférentes sont obligatoirement compensées en temps.

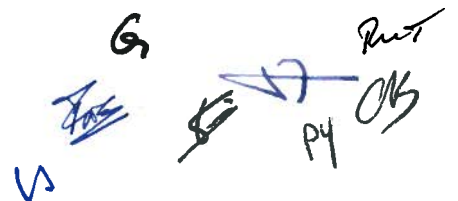
Les heures supplémentaires hebdomadaires sont majorées comme suit :

25 % du salaire horaire de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure,

50% à partir de la 44^{ème}.

RQ

MD

Article 7 - Dispositions particulières aux postés 3x8 continus

Les dispositions de l'article 706 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole sont annulées et remplacées par les dispositions ci-après :

La durée du travail calculée sur l'année est de 193 postes de 8 heures et s'entend après déduction des repos hebdomadaires, repos pour réduction d'horaires, repos compensateurs de jours fériés et congés payés légaux.

Le deuxième alinéa de l'article 707 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole est annulé et remplacé par les dispositions ci-après :

En tenant compte des 3 repos "temps de relève", il y a 190 postes travaillés par an.

Les dispositions de l'article 712 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole sont annulées et remplacées par les dispositions ci-après :

Les salariés visés au paragraphe 701 – b de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole bénéficient de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service 3 x 8 continu dans l'entreprise.

Cette anticipation par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est d'un mois par année pour les salariés ayant entre dix et trente six ans de service continu dans l'entreprise.

Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées au niveau de l'entreprise.

Article 8 - Autres dispositions particulières

Les dispositions de l'article 416 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole sont annulées et remplacées par les dispositions ci-après :

a - Les Ingénieurs et Cadres qui travaillent dans des conditions assez proches de celles des autres catégories de salariés, en ce qui concerne leur rapport au travail et au temps, bénéficient des modalités générales de réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Leurs appointements prennent en compte les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions, dans la mesure où ces dépassements sont occasionnels.

b - Les Cadres de Position Supérieure, en raison de leurs niveaux de responsabilité, d'autonomie et de rémunération bénéficient d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps pour l'accomplissement de leur mission. De ce fait, les dispositions légales ou conventionnelles concernant la durée du travail ne leur sont pas applicables.

FG

FD

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten signatures and initials)

- c - Les Cadres "spécialistes" ainsi que les Ingénieurs et Cadres de Position III, dont la mission implique un niveau de responsabilité et d'autonomie les conduisant à bénéficier d'une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail, ne sont pas soumis à un horaire précis et déterminé. Les catégories d'Ingénieurs et Cadres concernées et les contreparties dont ils bénéficient au titre de la réduction du temps de travail (dont des jours de repos) sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

Il est créé au Chapitre IV REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL, une Section D-AUTRES DISPOSITIONS et un article 420 dont les dispositions suivent :

Article 420 – Dispositions propres à certaines catégories de personnel

La nature et/ou les conditions d'exercice de certaines activités des secteurs commercial, administratif, recherche et technique, peuvent nécessiter d'appréhender le temps de travail individuel par périodes autres qu'hebdomadaires. Dans ce cas, la rémunération est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire légal ou de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Les catégories de personnel concernées ainsi que les modalités de décompte du temps de travail sont définies par négociation au niveau de l'entreprise.

Article 9 - Salaires minima

Les parties signataires conviennent que la réduction de la durée légale du travail n'entraînera pas de réduction corrélative de la valeur du point mensuel et de sa majoration conventionnelle : le barème des appointements mensuels minima applicable à la signature du présent accord sera maintenu.

Les signataires conviennent d'examiner, à l'automne 2001, les salaires minima conventionnels en fonction des évolutions économiques et de la situation de la branche depuis le 31 décembre 2000. Si, lors de la négociation prévue à l'article L.132-12 du code du travail, il est constaté que l'inflation cumulée depuis le 1^{er} janvier 1999 est supérieure à 3 %, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais.

Article 10 - Dispositions finales

1 - Le présent accord est annexé à la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985.

2 - Extension

Les parties signataires demanderont au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité de rendre obligatoires les dispositions du présent accord pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

3 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

pa

77

[Signature]

[Signature]
[Signature]
 94
[Signature]

4 - Date d'effet

Après publication de son arrêté d'extension, le présent accord sera applicable aux entreprises mettant en œuvre la réduction du temps de travail avant les dates prévues à l'article 1^{er} de la loi du 13 juin 1998 et, sous réserve de dispositions législatives postérieures à la signature du présent accord, le 1^{er} janvier 2000 aux entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés, le 1^{er} janvier 2002 aux autres entreprises.

Article 11 - Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L 132.10 et R. 132.1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 mai 1999

Pour l'Union Française des Industries Pétrolières

Pour les Organisations Syndicales des salariés

P. Freyaut
Graves

FCE - CFDT
Delaunay
Meunier
CFE - GGC

Jean Ponce
CFTC

Bureau
Smith

FR
FD
2