

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU PETROLE

**Accord du 3 septembre 1985
Protocole d'accord du 5 mars 1993 (classifications)
Avenants des 19 juin 1995, 15 février et 24 avril 1996, 27 novembre 1997
Accord du 6 mai 1999
Accord du 27 septembre 1999
Avenant du 5 juillet 2000**

Textes recodifiés



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE DU PETROLE**

SOMMAIRE

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DU PERSONNEL 3

Art. 201 - Liberté d'opinion 3

Art. 202 - Droit Syndical..... 3

Art. 203 - Délégués du Personnel 4

Art. 204 - Comité d'Entreprise 5

Art. 205 - Processus de négociation des accords de branche 6

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 ou 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 présente Convention et ses annexes. L'autorisation préalable d'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.
- 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.

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 établissements 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.
- 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'Entreprise 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.
 - 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 préélectoral 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'Etablissements, 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.

Art. 205 - Processus de négociation des accords de branche

- a - La négociation d'un accord de branche s'ouvre par une réunion paritaire plénière d'ouverture.
- Cette réunion permet notamment à chaque délégation de faire connaître ses positions et orientations sur le thème de la négociation.
- La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus douze membres.
- La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.
- b - Lors de la convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture de la négociation, l'UFIP accorde à chaque organisation syndicale un forfait-temps exprimé en demi-journées, destiné à permettre à chaque organisation syndicale de tenir des réunions et consultations internes de ses mandants.

Ce forfait-temps est attribué sous condition pour chaque organisation syndicale de pouvoir justifier a posteriori, sur demande de l'UFIP, de son utilisation ; il est fixé à 20 demi-journées.

Ce forfait-temps peut être augmenté en fonction du thème de la négociation, lors de la réunion paritaire plénière d'ouverture ou de toute réunion paritaire subséquente consacrée à ladite négociation.

Ce forfait-temps peut être utilisé sur la période comprise entre :

- d'une part la date de convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture
- et d'autre part la fin du 3^e mois suivant la dernière réunion de négociation ou, le cas échéant, la date de l'arrêté d'extension de l'accord conclu.

La convocation de la réunion paritaire plénière d'ouverture est émise au moins 30 jours calendaires avant la date de ladite réunion.

- c - Une fois tenue la réunion paritaire plénière d'ouverture, la négociation progresse à travers les réunions successives d'un groupe paritaire de négociation.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus cinq membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée pour chaque réunion du groupe paritaire de négociation.

- d - A l'issue de la négociation, les parties à la négociation disposent d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la dernière réunion du groupe paritaire de négociation pour tenir une réunion paritaire plénière de clôture notamment destinée à permettre la relecture du texte.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus douze membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.

A l'issue de la réunion paritaire plénière de clôture, l'UFIP met le cas échéant un texte à la signature, en précisant la durée pendant laquelle ce texte sera ouvert à la signature ; cette durée est au plus égale à deux mois à compter de la date de mise à la signature.

- e - Au terme de la période de 15 jours visée au premier paragraphe de l'alinéa d- ci-dessus, si la réunion paritaire plénière de clôture n'a pu se tenir, l'UFIP procède le cas échéant à une mise à la signature du texte par courrier adressé à chaque organisation syndicale, en précisant la durée pendant laquelle ce texte sera ouvert à la signature ; cette durée est au plus égale à deux mois à compter de la date de mise à la signature.

- f - Dans le cas où une majorité d'organisations syndicales de salariés demande l'ouverture d'une négociation de branche sur un thème donné, l'UFIP, à défaut d'accepter cette demande, organise une réunion paritaire d'échange de vues destinée à débattre de l'opportunité d'ouvrir ladite négociation.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés y est composée d'au plus trois membres.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés a la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.

- g - Les entreprises donnent aux organisations syndicales de salariés la possibilité de constituer leur délégation aux réunions paritaires visées dans le présent article, dans le respect des dispositions de l'article 202 alinéa c de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP).

Les entreprises adhérentes à l'UFIP sont tenues informées de l'agenda des réunions paritaires de branche, et elles le prennent en compte au mieux dans la détermination de leur propre agenda social.

- h - Les dispositions du présent article ne concernent pas la négociation salariale annuelle de branche, à l'exception de l'alinéa g.