

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 IV
REMUNERATION ET DUREE DU TRAVAIL**

SECTION A - SALAIRES	3
Art. 401 - Négociations salariales	3
Art. 402 - Salaires minima.....	3
Art. 403 - Salaires des jeunes	3
Art. 405 - Primes d'ancienneté	4
Art. 406 - Indemnités de rappel.....	4
Art. 408 - Arrêt de travail indépendant de la volonté du salarié	5
Art. 409 - Avantages en nature	5
Art. 410 - Périodes militaires	5
Art. 411 - Service National	5
Art. 412 - Jours fériés légaux.....	5
SECTION B - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES DE DEROGATION.....	5
Art. 413 - Durée du travail et heures supplémentaires	5
Art. 414 - Dispositions particulières (incendie - gardiennage).....	6
Art. 415 - Heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés	6
SECTION C - REMPLACEMENTS - TRAVAUX MULTIPLES	7
Art. 417 - Remplacements	7
Art. 418 - Exécution de travaux multiples (remplacements exclus).....	8
Art. 419 - Affectation temporaire	8
SECTION D – AUTRES DISPOSITIONS	9

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 points 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 de l'autre sexe, âgés de 18 ans révolus et d'aptitude physique normale.
En cas d'inaptitude importante, les art. L323-25 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 %

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 - Primes 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 :

1 %	après	1	an	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
2 %	après	2	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
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
19 %	après	19	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise
20 %	après	20	ans	d'ancienneté	dans	l'Entreprise

Art. 406 - Indemnités 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 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 postes en continus.

Art. 407 - Indemnités 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 cyclomoteur 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 à la législation 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.

**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 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}.

- c - La durée du travail du personnel appartenant à des équipes successives travaillant en permanence en 3 x 8 continu 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 40e heure pour le personnel affecté aux services de lutte contre l'incendie et à partir de la 48e 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 exceptionnels (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.

- b - Il ne peut y avoir cumul des majorations d'inconfort 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 - 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.
- 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.

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 pays 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.
 - 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 l'Employé sera promu à la classification de l'emploi du remplacé, sauf dans le cas où le retour de ce dernier est prévu.

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

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 ;
- 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 œuvre 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.

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

SECTION D – AUTRES DISPOSITIONS

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.