

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 III CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI	3
Art. 301 - Généralités	3
SECTION A - EMBAUCHAGE	3
Art. 302 - Préliminaires	3
Art. 303 - Visite médicale	3
Art. 304 - Essai	3
SECTION B - CONTRAT DE TRAVAIL	4
Art. 305 - Classification des Emplois	4
Art. 306 - Engagement	4
Art. 307 - Modification du contrat de travail	5
Art. 308 - Déclassement	5
Art. 309 - Ancienneté	5
Art. 311 - Indemnité de congédiement	6
Art. 312 - Certificat de travail	7
Art. 314 - Contrat à durée déterminée	8
Art. 315 - Inventions	8
Art. 316 - Secret professionnel	8
SECTION C - DEPLACEMENTS - CHANGEMENTS DE RESIDENCE	9
Art. 317 - Déplacements - Règles générales	9
Art. 318 - Déplacements par véhicule appartenant au salarié	10
Art. 319 - Déplacements de longue durée	10
Art. 320 - Changement de résidence	11
Art. 321 - Temps partiel	12
Art. 322 - Affichage des emplois vacants	12
Art. 323 - Sécurité de l'emploi	12
Art. 324 - Licenciements collectifs	12
Art. 325 - Priorité d'emploi	12
Art. 327 - Attributions de la Commission Paritaire de l'Emploi	13
Art. 328 - Rôle de la Commission Paritaire de l'Emploi - Reclassements	13
Art. 329 - Réunions de la Commission Paritaire de l'Emploi	14
SECTION E - CONDITIONS DE TRAVAIL	14
Art. 330 - Normes de travail	14
Art. 331 - Charge de travail	15
Art. 332 - Restructuration des tâches	15
Art. 333 - Rôle	16
Art. 334 - Fonctions	16
Art. 335 - Exercice	16

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 main-d'œuvre 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'Etablissement 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'Etablissement 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 ;
 - 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 pouvant 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 attache est déterminé par assimilation aux emplois répertoriés, après consultation des délégués du personnel.

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.
- 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. 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 du 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 pour la tranche 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 1^{ère}, 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.

- d - Dans le cas où un salarié licencié, puis rengagé, sera 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 et 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 - Tout salarié, quittant à son initiative l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à trois mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.
- b - Tout salarié, dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail, a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite définie par ledit code qui ne pourra être inférieure à trois mois de ses derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c.
Toutefois, dans les entreprises n'ayant pas de régime supplémentaire de retraite comportant un financement de l'employeur, cette indemnité est de trois mois des derniers appointements calculés conformément aux dispositions de l'article 311-c majorée d'un dixième de mois par année d'ancienneté au-delà de la dixième année.
- c - Les entreprises prendront des dispositions pour permettre aux salariés de préparer leur retraite dans le cadre de la formation permanente et de bénéficier, sur leur demande, d'un suivi médical particulier.
Tout salarié de plus de 60 ans a droit à un congé supplémentaire de deux semaines pris avant son départ en retraite.

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.

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.

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 une 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 2e classe le jour et en couchette de 2e classe la nuit pour les Ouvriers et les Employés,
 - en 2e classe le jour et en 1ère classe ou en couchette de 2e 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.

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 km,
 - trois jours consécutifs tous les mois, dont un dimanche, pour les déplacements supérieurs à 300 km.
- 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.
- 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 - Changement 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.
- 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 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'effectifs, 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.

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.

- 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 œuvre, 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 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'Entreprises.

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 assimilés), 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).

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'Etablissement 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'Etablissement, les expérimentations en matière d'enrichissement des tâches et de groupes 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 œuvre 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'Etablissements 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 supérieurs et subordonnés, l'aptitude aux relations humaines se manifeste notamment par la pratique de la concertation et de 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 ;
- 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.