

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 V - CONGES PAYES - MALADIE	3
SECTION A - CONGES PAYES.....	3
Art. 501 - Droit au congé.....	3
Art. 502 - Durée du Congé	3
Art. 503 - Période des congés	4
Art. 504 - Date des départs en congé	4
Art. 505 - Fractionnement du congé	5
Art. 506 - Rappel pendant le congé.....	5
Art. 507 - Fermeture d'Etablissement	5
Art. 508 - Indemnité de congé payé	5
Art. 509 - Maladie ou décès pendant les congés payés	5
Art. 510 - Jeunes travailleurs.....	6
Art. 511 - Mères de famille	6
Art. 512 - Travailleurs non européens.....	6
Art. 513 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	6
SECTION B - MATERNITE - MALADIE - ACCIDENT.....	6
Art. 514 - Protection de la Maternité.....	6
Art. 515 - Absences pour maladie ou accident	7
Art. 516 - Congés spéciaux pour soins aux enfants	8

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 ⁽¹⁾,
 - les périodes de congés en vue de favoriser la formation de Cadres et animateurs pour la jeunesse (loi du 29 décembre 1961),
 - les périodes de congés 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,
 - 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 juin 1956).

Art. 502 - Durée du Congé

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

⁽¹⁾ *NDLR Remplacée par loi du 30 décembre 1985*

- 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.

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 de 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'incommodité 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 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

Article annulé par l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières et remplacé par l'article 926

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 événements familiaux

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

Mariage d'un 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 sœur, 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'Etablissement 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 intéressés 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 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-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 intéressés 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 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.
- 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 Sécurité Sociale, soit de tous les 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

Article annulé par l'accord de branche du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières et remplacé par l'article 927

Il sera accordé aux mères de famille ou aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants, suivant certificat médical et sous réserve de 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.