

---

# Chimie : industries chimiques

BROCHURE JO 3108

IDCC 44

## Convention collective nationale du 30 décembre 1952

[Étendue par arrêté du 13 novembre 1956, JO 12 décembre 1956]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

#### **Organisations patronales d'origine :**

Union des Industries Chimiques ;

Fédération des Syndicats de Produits Chimiques et Engrais(Fédération dissoute le 31 décembre 1960) ;

Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;

Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras à l'exclusion du Syndicat des Fabricants d'Huile et de Tourteaux du Nord et de l'Est de la France ;

Fédération des Industries de la Parfumerie ;

Comité Central des Producteurs et Distillateurs de Goudrons pour le compte des Distillateurs de Goudrons non rattachés au Gaz, aux Charbonnages ou à la Sidérurgie(Comité dissous en avril 1969) ;

Fédération Nationale des Industries Électrométallurgiques, Electrochimiques et Connexes ;

Fédération Nationale des Entrepreneurs de Travaux Photographiques ;

Chambre Syndicale des Enducteurs Français ;

Les 6<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> Comités de la Chambre Syndicale du Papier.

#### **Organisation(s) patronale(s) actuelle(s) :**

Dixième comité : Chambre syndicale du papier (CSP) ;

Dixième comité : Chambre syndicale du reraffinage (CSR) ;

Fédération des industries de la parfumerie (FIP) ;

Fédération nationale des industries des corps gras (FNCG) ;

Fédération nationale des industries des peintures, encres, colles et adhésifs (FIPEC) ;

Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (FNIEEC) ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux photographiques (SETP) ;

Syndicat français des enducteurs, calandriers et fabricants de revêtements de sols et murs (SFEC) ;

Union des industries chimiques (UIC).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Industries Chimiques (C.F.D.T.) ;

Fédération Française des Syndicats des Industries Chimiques (C.F.T.C.) ;

Fédération Nationale des Travailleurs des Industries Chimiques et du Verre (C.G.T.-F.O.) ;

Fédération nationale des syndicats de Cadres des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes (C.G.C.) ;

Fédération nationale des syndicats Indépendants des Industries Chimiques et Similaires (C.G.S.I.).

## CLAUSES COMMUNES

### Article 1 (ancien)

#### Objet de la convention - Champ d'application

#### 1

La présente Convention Collective Nationale des Industries Chimiques conclue en application de la loi du 11 février 1950 (Section II du Chapitre 4 bis du Titre II du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail) règle, sur le territoire métropolitain, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel au sein des établissements *adhérents des organisations patronales signataires*(Termes exclus de l'extension par arr. 13 nov. 1956, JO 12 déc. 1956) dont l'activité principale relève des Industries et Commerces Chimiques figurant à l'annexe I.

Des avenants à la présente Convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

### **Article 1 (nouveau)** **Champ d'application**

(Accord du 4 novembre 1996 modifié par avenants du 12 novembre 1997 et 7 mai 1999, non étendu applicable le jour suivant la parution de son extension au JO)

Le champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs des industries chimiques est défini par référence à la nomenclature d'activités française instituée par le décret 92-1129 du 2 octobre 1992 et entrée en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 1993.

Entrent dans le présent champ d'application :

1) Les établissements et leurs annexes, dont l'activité principale relève des classes énumérées ci-dessous ainsi que les holdings et sièges sociaux dont ils dépendent, sous réserve de dispositions particulières prévues dans certaines classes, notamment celles figurant au § III.

2) Les établissements de commerce de gros dont l'activité principale porte sur la manipulation et la vente de produits dont la fabrication est visée par la nomenclature ci-dessous - notamment ceux qui relèvent de la classe 51.5L sous réserve des précisions apportées pour la classe 51.4L et à l'exclusion des grossistes des corps gras.

### **I.** **Activités couvertes par l'UIC**

Code NAF : Activité

#### **15.6 D : Fabrication de produits amylacés**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe à l'exclusion des amidonneries de blé, de riz et de manioc.

#### **15.8 V : Industries alimentaires nca**

Est visée dans cette classe l'activité de fabrication d'additifs et épaississants alimentaires.

#### **15.9 D : Production d'alcool éthylique de fermentation**

Est visée dans cette classe l'activité de dénaturation d'alcool éthylique destinée à l'industrie chimique.

#### **23.1 Z : Cokéfaction**

Est visée dans cette classe l'activité de production de goudrons.

#### **23.3 Z : Élaboration et transformation de matières nucléaires**

Est visée dans cette classe l'activité de conversion du minerai d'uranium en hexafluorure.

#### **24.1 A : Fabrication de gaz industriels**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

#### **24.1 C : Fabrication de colorants et de pigments**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

#### **24.1 E : Fabrication d'autres produits chimiques inorganiques de base**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

#### **24.1 G : Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de la production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyrolytiques.

#### **24.1 J : Fabrication de produits azotés et d'engrais**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

#### **24.1 L : Fabrication de matières plastiques de base**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de la préparation de mélanges de matières plastiques de base, colorées ou non.

Toutefois, les établissements ou entreprises relevant de cette dernière activité et qui à la date d'entrée en vigueur du présent accord appliquent le dispositif conventionnel de la chimie, pourront continuer à l'appliquer.

#### **24.1 N : Fabrication de caoutchouc synthétique**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

#### **24.2 Z : Fabrication de produits agrochimiques**

---

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

**24.4 A :Fabrication de produits pharmaceutiques de base**

Sont visées dans cette classe toutes les activités d'études, de développement et de fabrication de produits chimiques et biochimiques de base à usage pharmaceutique ou des intermédiaires pour leur synthèse, à l'exclusion de la transformation du sang humain et de la fabrication de ses dérivés.

**24.5 A :Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de la fabrication de savons et de la fabrication de préparations détergentes ou adoucissantes pour la lessive, la vaisselle, etc. qui sont visées dans le § II du présent champ d'application.

**24.6 A :Fabrication de produits explosifs**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

**24.6 E :Fabrication d'huiles essentielles**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

**24.6 G :Fabrication de produits chimiques pour la photographie**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe hors la fabrication de papiers héliographiques.

**24.6 J :Fabrication de supports de données**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

Toutefois, les établissements concernés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont, sans discontinuer, appliqué le dispositif conventionnel de la Métallurgie, pourront continuer à l'appliquer.

**24.6 L :Fabrication de produits chimiques à usage industriel**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, y compris :

- la fabrication de carburants et de lubrifiants de synthèse ;
- le traitement des schistes bitumineux.

**26.8 A :Fabrication de produits abrasifs**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe à l'exception de la production en pierres naturelles de meules et articles similaires.

**26.8 C :Fabrication de produits minéraux non métalliques nca**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception d'une part de la fabrication de garnitures de friction et de pièces pour ces garnitures, d'autre part de la fabrication d'argile expansée et de la fabrication de laine de roche.

**36.6 E :Autres activités manufacturières nca**

Sont visées dans cette classe :

- les activités de fabrication d'allumettes ;
- les activités de fabrication de crayons de couleur, crayons de mine de plomb, de fusain ou charbon ;
- les activités de fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ;
- les activités de fabrication de rubans pour machines à écrire ;
- les activités de fabrication de tampons encreurs, dateurs et articles similaires sous condition qu'ils ne soient pas en métal.

**37.2 Z :Récupération de matières non métalliques recyclables**

Est visée dans cette classe l'activité de régénération ou de traitement physico-chimique à partir de la récupération de produits chimiques.

**51.5 A :Commerce de gros de combustibles**

Sont visées dans ce groupe les entreprises de commerce de gros de produits pétroliers qui, avant le 8 août 1990, appliquaient la convention collective nationale des industries chimiques.

**90.0 C :Élimination et traitement des autres déchets**

Sont visées dans cette classe les entreprises dont l'activité principale a trait au traitement et à l'élimination des déchets industriels spéciaux.

Cette classe comprend :

- le traitement thermique ou physico-chimique de déchets industriels spéciaux ;
- le traitement de déchets toxiques ;

- 
- le traitement de déchets et terres polluées résultant du traitement de sols pollués ;
  - le stockage souterrain de déchets.

Ne sont pas visées dans cette classe les activités de traitement thermique des déchets d'activités de soins.

Les entreprises exerçant à titre principal, une activité visée ci-dessus qui, à la date de la signature du présent avenant, appliquent la convention collective nationale des activités du déchet, laquelle vise également les activités référencées à la classe 90.0 C, peuvent continuer à l'appliquer.

Les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui ont été créées, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du présent avenant devront choisir, après accord collectif ou à défaut après consultation des représentants du personnel, d'appliquer, soit la convention collective nationale des activités du déchet, soit la présente convention.

Toutefois, lorsque un ou des établissements appartiennent ou viennent à appartenir majoritairement à une entreprise dont l'activité entre dans le champ d'application de la présente convention, celle-ci sera alors obligatoirement applicable.

## II.

### *Activités couvertes par un syndicat patronal associé*

#### a

#### *Électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (Fédération nationale des industries...)*

##### **26.8 C : Fabrication de produits minéraux non métalliques nca**

Sont visées dans cette classe les activités de :

- fabrication de corindon ;
- fabrication d'articles en graphite et carbone.

##### **27.3 J : Production de ferro-alliages et autres produits non CECA**

Sont visées dans cette classe les activités de production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

##### **27.4 C : Production d'aluminium**

Sont visées dans cette classe les activités de production d'alumine et de production par électrolyse d'aluminium et d'alliages d'aluminium primaires.

##### **27.4 M : Métallurgie des autres métaux non ferreux**

Sont visées dans ces classes les activités de production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

##### **31.6 D : Fabrication de matériels électriques nca**

Est visée dans cette classe l'activité de fabrication d'électrodes en charbon ou en graphite.

#### b

#### *Peintures, encres, couleurs, colles et adhésifs (Fédération des industries des...)*

##### **24.3 Z : Fabrication de peintures et vernis**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

##### **24.6 C : Fabrication de colles et gélatines**

Sont visées dans cette classe les activités de fabrication de colles et de gélatines.

Toutefois, les établissements concernés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, appliquaient le dispositif conventionnel du caoutchouc pourront continuer à l'appliquer.

#### c

#### *Parfumerie (Fédération des industries de la...)*

##### **24.5 C : Fabrication de parfums et de produits pour la toilette**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

##### **51.4 L : Commerce de gros de parfumerie et de produits de beauté**

Sont visés dans cette classe les établissements de commerce de gros dont l'activité s'exerce au profit d'autres unités, firmes ou sociétés, liées par le présent champ d'application, et exerçant en France ou à l'étranger, dès lors que ces autres unités, firmes ou sociétés font partie de la même entreprise, du même groupe, de la même unité économique et sociale, ou du même groupement d'intérêt économique que l'établissement concerné.

---

**d**

**Corps gras (Fédération nationale des industries de...)**

**15.1 A :Production de viandes de boucherie**

Sont visées dans cette classe les activités de fonte de saindoux et des graisses similaires.

**15.4 A :Fabrication d'huiles et graisse brutes**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

**15.4 C :Fabrication d'huiles et graisses raffinées**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

**15.4 E :Fabrication de margarines**

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

**24.5 A :Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien**

Sont visées dans cette classe les activités de fabrication de savons, de fabrication de préparations détergentes ou adoucissantes pour la lessive, la vaisselle, etc.

**36.6 E :Autres activités manufacturières nca**

Est visée dans ce groupe l'activité de fabrication de bougies et de chandelles.

**e**

**Enducteurs, calandriers et fabricants de revêtements de sols et murs (Syndicat des...)**

**17.5 G :Industries textiles nca**

Est visée dans cette classe l'enduction d'étoffe.

**f**

**Papier (Comité compétent de la chambre syndicale du...)**

**21.2 G :Fabrication d'articles de papeterie**

Est visée dans ce groupe l'activité de fabrication de stencils et de papier carbone.

**21.2 L :Fabrication d'autres articles en papier ou en carton**

Sont visées dans cette classe les activités de fabrication de consommables pour bureautique à l'exception des papiers cartons.

**g**

**Travaux photographiques (Syndicat des entrepreneurs de...)**

**74.8 B :Laboratoires techniques de développement et de tirage**

Sont visés exclusivement dans cette classe les laboratoires photographiques de façonnage et les laboratoires cinématographiques.

**h**

**Reraffinage (Chambre syndicale du...)**

**37.2 Z :Récupération de matières non métalliques recyclables**

Est visée dans ce groupe l'activité de régénération d'huiles usagées.

**III.**

**Autres activités couvertes par l'UIC ou par un syndicat patronal associé**

**1**

**Centres et laboratoires**

**73.1 Z :Recherche - développement en sciences physiques et naturelles**

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires chimiques.

**74.2 C :Ingénierie, études techniques**

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires de recherche chimique.

**74.3 B :Analyses, essais et inspections techniques**

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires de recherche chimique.

**2**

**Services**

Les établissements ou filiales de groupes chimiques qui ont une activité de services dans une des activités suivantes :

---

60.3 Z : *Transports par conduites*  
63.1 E : *Entreposage non frigorifique*  
72.1 Z : *Conseil en systèmes informatiques*  
72.2 Z : *Réalisation de logiciels*  
72.3 Z : *Traitement de données*  
72.6 Z : *Autres activités rattachées à l'informatique*  
74.1 C : *Activités comptables*  
74.1 G : *Conseil pour les affaires et la gestion*  
74.1 J : *Administration d'entreprises*  
74.8 K : *Services annexes à la production*

*et dont le personnel bénéficie déjà des dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques pourront continuer de l'appliquer dès lors qu'ils réalisent au moins 66% de leur chiffre d'affaires au profit de leurs groupes d'origine après accord collectif ou à défaut après consultation des représentants du personnel.*

### **3**

#### **Formation professionnelle**

80.2 C : *Enseignement secondaire technique ou professionnel*  
80.3 Z : *Enseignement supérieur*  
80.4 C : *Formation des adultes et formation continue*  
80.4 D : *Autres enseignements*

*Sont visés dans ces classes les organismes privés de formation qui remplissent les conditions suivantes :*

- Les associations de formation créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ou d'entreprises relevant des industries chimiques telles que définies aux § I et II du présent champ d'application ou gérées par elles.*
- Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries chimiques telles que définies aux § I et II du présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries chimiques telles que définies aux § I et II du présent champ d'application.*
- Les centres de formation d'apprentis créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ou d'entreprises relevant des industries chimiques telles que définies aux § I et II du présent champ d'application.*

### **4**

#### **Organisations professionnelles**

91.1 A : *Organisations patronales et consulaires*  
91.1 C : *Organisations professionnelles*

*Sont visées dans ces classes les Chambres syndicales professionnelles, Fédérations, Unions de syndicats professionnels dont l'activité s'exerce à titre principal au profit des établissements relevant des § I et II du présent champ d'application.*

### **Article 2**

#### **Durée de la convention - Dénonciation et révision**

#### **1**

La présente Convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de mise en application, celle-ci étant fixée au 30 décembre 1952. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour deux périodes successives de six mois puis pour une période indéterminée.

#### **2**

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par pli recommandé avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

#### **3**

La partie dénonçant la Convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trente jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

---

4

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

5

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

6

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la Convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquent pas aux questions de salaires.

**Article 3**

**Avenants régionaux et locaux**

Des avenants de branches d'industries, des avenants régionaux ou locaux, adapteront, si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, la présente Convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans la branche d'industrie, la région ou la localité considérée, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la présente Convention.

**Article 4**

**Avantages acquis**

1

La présente Convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente Convention par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

2

Les clauses de la présente Convention Collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

3

Les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

4

Lorsqu'une convention collective générale ou un accord régional actuellement en vigueur comporte des avantages particuliers à certaines fonctions, catégories ou emplois, des avenants régionaux ou locaux pris dans le cadre de la présente Convention Nationale préciseront les conditions d'application de ces avantages particuliers<sup>(0)</sup>.

*(0) La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation des Industries Chimiques a émis à l'unanimité l'avis suivant :*

*En vertu des dispositions de l'article 4 des Clauses Générales de la Convention Collective du 30 décembre 1952, les points personnels notifiés individuellement à des salariés,*

*— soit en raison de la valeur professionnelle particulière de ceux-ci,*

*— soit pour tenir compte des travaux variés, relevant d'emplois affectés d'un même coefficient, qui leur sont demandés,*

*doivent à l'occasion de toute modification portant sur les barèmes de minima être maintenus aux intéressés pour le calcul de leur salaire proprement dit (Séance du 8 février 1956)*

**Article 5**

**Dispositions concernant le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion**

*(Modifié par accord du 26 mars 1976, étendu par arrêté du 2 octobre 1978, JO 26 octobre 1978)*

1

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

2

Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque dans les relations de travail au sein de l'entreprise : les origines, les croyances, les opinions ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appar-

---

tenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

### 3

Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'un congédiement comme violant le droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable consistant de préférence dans la réintégration du congédié dans son emploi. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé de demander judiciairement réparation du préjudice qui lui aurait été causé.

### 4

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il jouira, sur sa demande, présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat syndical et ce, pendant six mois, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire avec les avantages y attachés. Les dispositions ci-dessus ne seront pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant quatre ans.

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réintégration dans le délai prévu, l'intéressé recevra une indemnité égale à celle qu'il aurait reçue s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'établissement pour exercer ses fonctions syndicales.

### 5

Dans les établissements employant habituellement au moins 150 salariés, lorsque l'effectif des salariés travaillant en service continu ou semi-continu est égal ou supérieur à 15% de l'effectif total, le crédit d'heures mis à la disposition de chaque délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, tel qu'il est fixé par l'article L. 412-16 du Code du Travail, sera augmenté de 5 heures par mois.

## Article 6 Délégués du personnel

*(Modifié en dernier lieu par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

### 1

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi. Il est précisé que dans la définition de cette mission, les stipulations de la Convention Collective sont admises au même titre que les lois et règlements.

### 2

Sauf accord particulier<sup>(1)</sup>, dans les établissements de plus de 250 salariés, il est institué quatre collèges électoraux et le personnel est réparti de la manière suivante entre ces collèges :

*(1) La Commission Nationale d'Interprétation estime à l'unanimité que les mots « sauf accord particulier » gouvernent l'ensemble du § 2 desdits articles et s'appliquent donc aussi bien dans le cas des trois collèges et des deux collèges que dans celui des quatre.*

*En conséquence, dans tous les cas, des accords particuliers conclus à l'intérieur de l'établissement peuvent modifier le nombre des collèges électoraux tels qu'ils sont prévus à l'article 6 et à l'article 8 des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale. (Séances des 4 et 11 mai 1953)*

**a) Ouvriers (Groupes I, II et III).**

**b) Employés et Techniciens (Groupes I, II et III).**

**c) Agents de maîtrise et Techniciens (Groupe IV).**

**d) Ingénieurs et Cadres (Groupe V).**

Le nombre des collèges est fixé à trois dans les établissements de 101 à 250 salariés et à deux dans les établissements de 11 à 100 salariés. Des accords prévoient la répartition du personnel dans ces collèges.

### 3

Afin d'améliorer la représentation des différentes catégories de personnel et des principaux ateliers ou services, des accords d'établissement pourront prévoir une augmentation du nombre des délégués.

### 4

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si les intéressés dans leur majorité le demandent, il sera procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant. Ces délégués auront le statut et les attributions définies par la loi, mais le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions sera de cinq heures par mois, sauf cas excep-



tionnels. Au cas où il n'y aurait pas de délégué, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un syndicat, ou d'une fédération de la profession, ou à défaut d'une union départementale ou locale, si une première réclamation directe n'avait pas reçu satisfaction.

## 5

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués pourront, sur leur demande, s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production<sup>(2)</sup>.

*(2) La Commission Nationale d'Interprétation, saisie du point de savoir dans quelles conditions les délégués du personnel peuvent s'absenter de l'établissement, estime à l'unanimité que le texte de l'article en question ne limite pas les lieux où les délégués peuvent se rendre mais que ces absences doivent se placer dans l'exercice du mandat de délégué et pour des motifs ayant trait aux fonctions de celui-ci. (Séance du 26 octobre 1953).*

## 6

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

Ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

## 7

Dans les établissements où l'effectif des salariés travaillant en service continu ou semi-continu est égal ou supérieur à 15% de l'effectif total, le crédit d'heures mis à la disposition de chaque délégué du personnel pour l'exercice de ses fonctions, tel qu'il est fixé par l'article L. 420-19 du Code du Travail, sera augmenté de 5 heures par mois.

### Article 7 Panneaux d'affichage

#### 1

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 sur 1 mètre, fermant à clef, seront réservés aux communications des syndicats et des délégués du personnel.

#### 2

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- a) Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichages ;
- b) Toutes les communications affichées devront être signées nominativement ;
- c) Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical intéressant le personnel de l'établissement.

Elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

L'affichage sera effectué après communication à la Direction qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus<sup>(4)</sup>.

*(4) La Commission Nationale d'Interprétation estime à l'unanimité que chaque organisation syndicale signataire de la Convention doit pouvoir utiliser un panneau distinct pour ses communications. (Séance du 26 octobre 1953).*

### Article 8 Comité d'entreprise

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

#### 1

Les dispositions relatives aux Comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.

#### 2

Sauf accord particulier<sup>(1)</sup>, dans les établissements de plus de 500 salariés, il est institué quatre collèges électoraux et le personnel est réparti de la manière suivante entre ces collèges :

*(1) La Commission Nationale d'Interprétation estime à l'unanimité que les mots « sauf accord particulier » gouvernent l'ensemble du § 2 desdits articles et s'appliquent donc aussi bien dans le cas des trois collèges et des deux collèges que dans celui des quatre.*

*En conséquence, dans tous les cas, des accords particuliers conclus à l'intérieur de l'établissement peuvent modifier le nombre des collèges électoraux tels qu'ils sont prévus à l'article 6 et à l'article 8 des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale. (Séances des 4 et 11*

---

mai 1953)

**a) Ouvriers (Groupes I, II et III).**

**b) Employés et Techniciens (Groupes I, II et III).**

**c) Agents de maîtrise et Techniciens (Groupe IV).**

**d) Ingénieurs et Cadres (Groupe V).**

Le nombre des collèges est fixé à trois dans les établissements de 201 à 500 salariés et à deux dans les établissements de 50 à 200 salariés. Des accords prévoiront la répartition du personnel dans ces collèges

### 3

Le nombre total des sièges dans chaque établissement est fixé comme suit :

50 salariés : 2 délégués titulaires, 2 suppléants ;

de 51 à 75 salariés : 3 délégués titulaires, 3 suppléants ;

de 76 à 100 salariés : 4 délégués titulaires, 4 suppléants ;

de 101 à 200 salariés : 5 délégués titulaires, 5 suppléants ;

de 201 à 500 salariés : 6 délégués titulaires, 6 suppléants ;

de 501 à 1.000 salariés : 7 délégués titulaires, 7 suppléants ;

de 1.001 à 2.000 salariés : 8 délégués titulaires, 8 suppléants ;

plus de 2000 salariés : 9 délégués titulaires, 9 suppléants ;

### 4

L'assistance aux Commissions du Comité d'entreprise n'entraînera pas de perte de salaire pour les membres salariés de l'entreprise siégeant avec voix consultative.

### 5

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

Ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

### 6

Le financement des oeuvres sociales gérées par les Comités d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

## Article 9 Embauchage

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

### 1

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au Service Départemental de la Main-d'oeuvre ou, à défaut, au maire de leur commune. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

Les syndicats patronaux informeront en temps utile les organisations de salariés intéressées des besoins généraux de main-d'oeuvre de la profession dans toutes les catégories professionnelles.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise, à l'exception des embauchages correspondant à des industries saisonnières ou à des chantiers temporaires, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité au personnel qui aurait été licencié précédemment pour manque de travail dans les douze mois antérieurs.

Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve des dispositions concernant la clause de non-concurrence et de l'application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.

L'âge ne saurait être en soi un motif de refus d'engagement.

---

## **2** **Épreuve**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage. Cette épreuve est payée proportionnellement au temps passé sur la base du salaire minimum mensuel du coefficient correspondant

## **3** **Période d'essai**

Les modalités et la durée de la période d'essai sont définies dans les différents Avenants. La période d'essai n'est pas renouvelable.

Pendant la période d'essai, le salarié a la garantie, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient.

## **4** **Visite médicale d'embauchage**

S'il n'a pas été possible de faire passer la visite médicale d'embauchage et d'en connaître le résultat avant le début de la période d'essai, le salarié devra être avisé qu'au cas où la visite médicale conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé.

Dans ce cas, il recevra l'indemnité de préavis à laquelle il a droit au moment où cet avis lui est donné, sans être tenu d'effectuer le temps de préavis.

## **5** **Confirmation d'embauchage**

Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un avis écrit.

Tout salarié au moment de son engagement, recevra un exemplaire du règlement intérieur et de la Convention Collective qui lui est applicable.

## **6** **Emploi obligatoire de certaines catégories de salariés**

Il est entendu que les dispositions de la présente Convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

## **7** **Départ hors du territoire métropolitain**

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente Convention, l'ancienneté acquise par l'intéressé hors de la métropole entre en ligne de compte lors de sa réintégration dans les cadres métropolitains de l'entreprise.

## **Article 10** **Ancienneté**

*(Modifié par accord du 20 février 1974, non étendu)*

### **1**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

### **2**

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté

— le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur,

- *Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;*

- *le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur ainsi que le temps passé dans une filiale dont l'entreprise a le contrôle,*

— le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945,

- les périodes militaires obligatoires,
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties,
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de trois ans, pour accident ou maternité,
- le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service.

### 3

Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes<sup>(5)</sup> :

*(5) La Commission estime à l'unanimité que le texte ne comporte aucune limitation et que le cumul des différentes périodes doit se produire quels qu'aient été la durée de l'interruption et le point de départ de celle-ci. (Séance du 26 octobre 1953).*

- le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au § 2 n'ont pas été remplies,
- le licenciement, sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle,
- les repos facultatifs de maternité

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes.

## Article 11 Promotion dans l'entreprise

Les chefs d'entreprise procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs - en cas de vacance ou de création de poste - feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

Ce n'est qu'au cas où ils estimeraient ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'ils auront recours à l'embauchage d'une personne étrangère à l'entreprise.

Tout salarié peut demander à accéder à un emploi équivalent ou supérieur : un stage pourra être exigé mais, dans tous les cas, la demande sera examinée et une réponse transmise à l'intéressé dans le délai d'un mois<sup>(6)</sup>.

*(6) La Commission estime à l'unanimité qu'il n'est nullement contraire aux dispositions de l'article en question que la réponse soit écrite si l'intéressé en formule la demande.*

## Article 12 Durée du travail

*(Se reporter également à l'accord du 8 février 1999, chapitre II, relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures) (Modifié par avenant du 26 mars 1976 étendu par arrêté du 2 octobre 1978, JO 26 octobre 1978)*

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de quarante heures par semaine donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25% du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50% de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Pour l'application dans les Industries Chimiques des dérogations permanentes prévues par le 8<sup>e</sup> de l'article 5 du décret du 2 mars 1937, 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 41<sup>e</sup> heure pour le personnel de gardiennage et de surveillance, ainsi que pour le personnel des services d'incendie, (voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(7)</sup>.

*(7) Les parties signataires soulignent les observations suivantes :*

**a)** Le régime des horaires d'équivalence n'est pas supprimé en ce sens qu'il demeure possible, sans être pour autant en contradiction avec l'accord du 24 septembre 1973 sur la réduction de la durée du travail, d'exiger une durée de présence de :

- 56 heures pour le personnel de gardiennage ;
- 48 heures pour le personnel des services d'incendie.

**b)** Mais ce régime d'équivalence se trouve modifié par l'Accord du 26 mars 1976 en ce qui concerne les modalités de rémunération des intéressés.

*Jusqu'à présent, il résultait de la réglementation rappelée ci-dessus que pour le personnel de gardiennage, 56 heures de présence équivalaient à 40 heures de travail effectif et donnaient lieu à une rémunération sur la base de 40 heures. De même, pour le personnel des services d'incendie, on considérait que 48 heures de présence équivalaient à 40 heures de travail effectif et devaient être rémunérées sur la base de 40 heures.*

*Désormais, et c'est là une modification essentielle apportée par l'Accord du 26 mars 1976, les heures d'équivalence devront être considérées comme des heures supplémentaires sur le plan de la rémunération ; en conséquence, les heures effectuées au-delà de la 40<sup>e</sup> heure devront être rémunérées avec application des majorations pour heures supplémentaires, aussi bien en ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance qu'en ce qui concerne le personnel des services d'incendie.*

---

## Article 13

### Autorisations d'absence

*Mod. par Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu par arr. 20 févr. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE FO ;*

*CFE-CGC Chimie.*

#### 1

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production, des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les organisations syndicales s'efforceront dans toute la mesure du possible d'organiser ces réunions en dehors des heures de travail.

#### 2

(Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu) Des autorisations d'absence seront de même accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de personnes fixé d'un commun accord ; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail, et les frais de déplacement indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés dans les délais pratiqués au sein de leur entreprise en matière de remboursement de frais professionnels.

Cette disposition est notamment applicable aux membres salariés des commissions régionales et nationales de conciliation.

#### 3

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à qualité à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les Pouvoirs Publics.

Si ces commissions intéressent directement la profession, le temps de travail perdu par les salariés sera rémunéré dans des conditions telles que, compte tenu des sommes qu'ils pourraient percevoir au titre de leur participation à ces commissions, ils ne subissent aucune perte de salaire, ceci sous réserve que les présentes dispositions ne soient pas prétexte à réduction de leurs indemnités.

Dans les autres cas et compte tenu de l'intérêt éventuel que ces commissions présenteraient pour la profession, le remboursement, dans les conditions ci-dessus, de la rémunération du temps de travail perdu fera l'objet d'un examen avec la Direction.

#### 4

Dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner un enfant ou une personne à charge gravement malade, ainsi que l'attesterait un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence non payée pourront être accordées.

#### 5

Aucune des absences prévues aux précédents paragraphes ne viendra en déduction des congés annuels.

#### 6

Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques électives obtiendront, sur leur demande, des autorisations d'absence non payée d'une durée maximum égale à celle de la campagne électorale, pour participer à cette campagne. La demande devra en être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

#### 7

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire, des périodes militaires obligatoires, d'un appel ou d'un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

---

## **Article 14** **Travail des femmes - Maternité**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

### **1**

La présente Convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

### **2**

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse constaté par certificat médical et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utiliseront à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée. En accord avec leur chef de service, elles pourront grouper ces réductions d'horaire dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaire ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération (*Voir accord interprétatif du 28 juin 1977*)<sup>(8)</sup>.

*(8) Les parties signataires soulignent qu'elles ont entendu laisser l'utilisation en cours de journée de la demi-heure ainsi prévue à la seule convenance des intéressées.*

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouvel emploi la garantie du salaire minimum mensuel correspondant au coefficient de son emploi antérieur.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé conformément aux dispositions du § 11 de l'article 22.

### **3**

Les salariées auront droit à un repos d'une durée de quatorze semaines dont en principe, six semaines avant et huit semaines après l'accouchement.

### **4**

Les salariées qui, avant l'expiration de cette période de repos ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en feront la demande, pourront obtenir une autorisation d'absence non payée de deux ans au maximum pour élever leur enfant

Elles auront, à la fin de cette absence, priorité de réintégration à condition qu'elles en fassent la demande un mois au moins avant la date de la reprise éventuelle du travail, et les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis si elles sont réintégrées.

### **5**

A compter du jour de la naissance et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé conformément aux dispositions du § 11 de l'article 22.

## **Article 15** **Indemnité de déplacement en France métropolitaine**

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

### **1**

#### **Petits déplacements**

### **1**

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

### **2**

Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport.

---

### 3

Si du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi, dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice tenant compte de cette circonstance lui sera allouée.

### 2

## Grands déplacements

### 1

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

### 2

Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

### a

#### Frais de voyage

L'employeur prend à sa charge :

- les frais effectifs de voyage par chemin de fer dans les conditions prévues dans les différents avenants ou par tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait,
- les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kg.

### b

#### Temps de voyage

Les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donneront lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé.

### c

#### Indemnité de séjour (frais de repas et de logement)

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

### d

#### Préavis en cas de déplacement

Le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins vingt-quatre heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

## Article 16

### Déplacements de longue durée en France métropolitaine congés de détente

### 1

Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé aux salariés un congé de détente d'une durée nette de :

- Un jour non ouvrable tous les quinze jours, pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres,
  - Deux jours consécutifs tous les mois, dont un jour ouvrable, pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.
- Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

### 2

Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

### 3

Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.

### 4

Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement dans le cas d'élection législatives, cantonales, municipales, prud'homales ou de sécurité sociale. Il comptera comme voyage de détente.

---

5

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage comptera comme voyage de détente.

6

L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où l'intéressé sera hospitalisé, ou, jusqu'au moment où, reconnu transportable par le Corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.

7

Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.

8

En cas d'accident ou de maladie reconnus par le Corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés, dans les conditions prévues à l'article 15 2° a) ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur sera possible. Toutefois, le payement de ces frais de séjour sera limité à une semaine au maximum, sauf cas particulier.

9

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

**Article 17**  
**Changement de résidence en France métropolitaine**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

1

Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

2

Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.

3

Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

4

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre leur affectation précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

5

Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de cinq ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.

6

Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.

7

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.

8

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de



---

voyage et le 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.

## **Article 18** **Congés payés**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 11 octobre 1989, étendu par arrêté du 25 janvier 1990, JO 30 janvier 1990)*

### **1**

Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sous réserve des dispositions plus favorables de la présente Convention ou résultant de conventions particulières.

### **2**

En l'absence de dispositions particulières prévues dans les conventions régionales ou d'établissement, la période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'établissement où, à défaut, des délégués du personnel. Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre. Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

Des dispositions particulières pourront être prises pour les travaux saisonniers après consultation du Comité d'établissement ou, à défaut de comité, les délégués du personnel.

### **3**

Le congé payé ne dépassant pas 18 jours ouvrables devra être continu et pris pendant la période légale.<sup>(1)</sup>

*(1) Étant donné les caractéristiques spécifiques des entreprises relevant de la chambre syndicale des entrepreneurs de travaux photographiques, cette disposition ne leur est pas applicable et fera l'objet d'accords d'entreprise.*

### **4**

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, un mois au moins avant le départ des intéressés.

### **5**

Lorsqu'un salarié se trouvera, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permettrait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

### **6**

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justifications.

### **7**

Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1<sup>er</sup> juin, pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

### **8**

La durée de congé prévue à la présente Convention est proportionnelle à la durée du travail effectif calculée pendant la période de référence suivant les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ainsi que les absences pour accouchement, sont considérées, pour le calcul de la durée des congés, comme temps de travail effectif.

### **9**

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé payé acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

---

## 10

Pour faciliter aux salariés nord-africains l'exercice de leur droit aux congés payés, ceux-ci auront la faculté de bénéficier d'un certain nombre de jours supplémentaires représentant la durée nécessaire du voyage d'aller et de retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine.

Ce temps supplémentaire ne sera pas rémunéré et les intéressés devront fournir toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

En accord avec leur employeur, les salariés nord-africains pourront, après avis donné à l'Inspecteur du Travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

## 11

Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires d'Outre-Mer la prise de leur congé.

## 12

### **Congés exceptionnels**

*(paragraphe ajouté par avenant du 9 juillet 1964 non étendu)*

*Un congé payé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins un an d'ancienneté.*

*Un congé payé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé sans condition d'ancienneté au salarié à l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou d'un enfant.*

*Ce congé payé sera de 1 jour à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille.*

## Article 19

### **Bulletin de paie**

*(Résultant de l'avenant du 9 juillet 1964, non étendu)*

*Les bulletins ou feuille de paie remis aux salariés devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération.*

## Article 20

### **Certificat de travail**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

## 1

Tout salarié doit recevoir 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 avec référence à la classification et, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

## 2

Il pourra être remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

## Article 21

### **Rupture du contrat de travail licenciements collectifs**

## 1

Toute rupture du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite.

## 2

Lorsque l'employeur prévoit une diminution grave d'activité risquant d'entraîner des licenciements, il devra en aviser le Comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre.

## 3

Parmi ces mesures, devront être envisagées notamment l'utilisation du personnel intéressé à des travaux autres que ceux qu'il effectue habituellement, la réduction des heures de travail, etc.

---

4

Si cependant des licenciements se révélaient nécessaires, ceux-ci seront effectués sous le bénéfice des clauses de licenciement prévues à la présente Convention. Les règlements intérieurs prévoiront un ordre de licenciement qui, compte tenu des nécessités de l'exploitation, prendra en considération la situation personnelle des intéressés (situation de famille, ressources familiales, ancienneté, etc.).

5

Le personnel ainsi licencié aura priorité de réemploi. Cette priorité cessera si l'intéressé a refusé la première offre de réembauchage qui lui a été faite dans des conditions d'emplois équivalentes ou n'a pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

6

Les chambres syndicales patronales régionales s'efforceront d'assurer le reclassement du personnel intéressé.

**Article 21 bis**  
**Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

*Mod. par Accord 6 nov. 2009 étendu par arr. 20 avr. 2010, JO 30 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*  
Le barème des allocations de départ s'applique dans les conditions fixées ci-après :

Tout salarié quittant l'entreprise à sa demande pour prendre sa retraite recevra, au terme du préavis prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail, une allocation de départ à la retraite égale à :

- 1 mois 1/2 de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois 1/2 de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté
- 4 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté
- 4 mois 1/2 de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté
- 5 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté
- 6 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté
- 7 mois 1/2 de son dernier traitement après 40 ans d'ancienneté

L'ancienneté est calculée selon les dispositions de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite s'entend de la rémunération totale mensuelle gagnée par le salarié pendant le mois précédant le préavis de départ à la retraite. Cette rémunération ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis de départ à la retraite.

Pour le calcul de cette rémunération entrent donc en ligne de compte :

- les appointements de base ;
- les majorations relatives à la durée du travail ;
- les avantages en nature ;
- les primes de toute nature ;
- les commissions ou participations versées pour des performances individuelles liées à l'obtention d'un chiffre d'affaires ou d'un résultat ;
- les indemnités n'ayant pas le caractère de remboursement de frais ;
- les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle.

Sont notamment exclues de l'assiette de cette allocation :

- les sommes issues de dispositifs collectifs d'origine légale tels que la participation, l'intéressement, l'épargne retraite, ou l'abondement ;
- les sommes versées au titre des brevets d'invention, des indemnités de non concurrence ainsi que les gratifications d'ancienneté.

**Article 22**  
**Salaires**

*Mod. par Accord 11 oct. 1989, étendu par arr. 25 janv. 1990, JO 30 janv.*

*Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

---

*FEBEA ;  
FIPEC.  
Syndicat(s) de salariés :  
FCE-CFDT ;  
CFE-CGC.*

**1**

Le salaire est la contrepartie du travail et n'est dû que pour le travail effectivement fourni.

**2**

La classification comprend la définition du groupe et du coefficient ainsi que le coefficient.

**3**

(Abrogé par Accord 4 juill. 2024, étendu)

Les§ 4 et 5 ont été abrogés par l'Accord du 22 mai 1979.

**6**

(Abrogé par Accord 4 juill. 2024, étendu)

**7**

**Rémunération**

La rémunération individuelle d'un salarié est constituée par l'ensemble des sommes gagnées pendant une période déterminée, y compris les primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc., à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les avantages en nature tels que : logement, chauffage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, seront considérés comme partie de constitutive de la rémunération individuelle et leur évaluation fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération individuelle est déterminée par référence au salaire minimum mensuel correspondant au coefficient, compte tenu des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur de professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté de l'intéressé.

**8**

Les taux qui figurent dans les barèmes de salaires minima hiérarchiques mensuels s'entendent à l'exclusion de toutes primes et gratifications ainsi que des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

**9**

(Accord 4 juill. 2024, étendu) Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux adaptées aux conditions de travail de leur établissement.

**10**

L'application dans chaque entreprise des accords de salaires devra sauvegarder l'ordre des rémunérations existant au moment de l'accord, en fonction des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté des intéressés.

**11**

Dans le cas où il est fait référence au présent paragraphe, le temps indemnisé sera payé au taux du salaire de l'intéressé, y compris la prime d'ancienneté à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une somme inférieure au salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient, proportionnellement au temps à indemniser.

**Article 23  
Jeunes salariés**

**1**

La rémunération accordée aux jeunes salariés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

**2**

*Abrogé par avenant du 24 février 1970 (nonétendu) :*

*Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minimum des jeunes salariésâgés de moins de 18 ans ne*

---

*peuvent subir par rapport aux salaires minima des salariés adultes des abattements supérieurs à :*

- 50 p. 100 de 14 à 15 ans ;*
- 40 p. 100 de 15 à 16 ans ;*
- 30 p. 100 de 16 à 17 ans ;*
- 20 p. 100 de 17 à 17 ans et demi ;*
- 10 p. 100 de 17 ans et demi à 18 ans.*

## **Article 24** **Hygiène et sécurité**

*(Modifié par accord du 19 septembre 1984, non étendu)*

### **1**

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

### **2**

Les Comités d'entreprise, les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), les délégués du personnel, participeront chacun en ce qui le concerne à l'application des dispositions du présent article.

Un ingénieur ou cadre, désigné par les ingénieurs et cadres de l'établissement siégera au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), en supplément de l'effectif réglementaire

### **3**

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

### **4**

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

### **5**

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

### **6**

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas de préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers, les apprentis.

Après une absence de plus de dix jours due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

### **7**

Lorsqu'un salarié aura été occupé six mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, sur sa demande, après avis du médecin du travail, être muté à un autre emploi de sa compétence s'il en existe un disponible. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Dans le cas où aucun emploi ne peut être offert à l'intéressé ou si ce dernier refuse celui qui lui est offert, le contrat de travail sera exceptionnellement considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le médecin du travail atteste, d'autre part, qu'un repos exceptionnel est nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié, il lui sera immédiatement accordé un repos payé de sept jours dont six ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé légal.

---

## 8

Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personne qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Dans la mesure des places disponibles, les règlements intérieurs pourront déterminer une priorité d'accès pour les autres salariés de l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer des aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante salariés, un réfectoire sera aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus chaque fois que cela sera possible.

## 9

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

### Article 25

#### Apprentissage et formation professionnelle

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

### Article 26

#### Commission nationale paritaire d'interprétation

*(Art. supprimé par Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu)*

### Article 27

#### Commissions régionales et nationale de conciliation

## 1

#### Commissions régionales

Des commissions paritaires de conciliation seront constituées régionalement dans le cadre de chaque chambre syndicale patronale à l'effet d'aboutir au règlement des difficultés collectives d'application de la présente Convention et de ses Avenants.

Ces commissions seront composées :

- pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations signataires,
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants désignés par la chambre syndicale régionale compétente.

Les commissaires devront être de nationalité française.

Si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie et signataires de l'avenant, les autres organisations syndicales pouvant siéger à titre consultatif.

Chaque Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs techniciens appartenant à la branche d'industrie intéressée.

La chambre syndicale patronale compétente, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer dans le plus court délai la Commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la Commission dans un délai maximum de dix jours francs à dater du jour où la chambre syndicale patronale aura été saisie par pli recommandé.

Les commissions régionales de conciliation prévoiront elles-mêmes les conditions de leur fonctionnement.

## 2

#### Commission Nationale

Au cas où une Commission régionale de conciliation ne parviendrait pas à régler à l'amiable les différends qui lui seraient soumis, les commissaires conciliateurs des deux parties pourront décider d'un commun accord, d'en saisir la Commission Nationale de Conciliation.

La Commission Nationale de Conciliation siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires,
- Pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants désignés par l'Union des Industries Chimiques.

---

Les commissaires devront être de nationalité française.

### **3** **Grève et lock-out**

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente Convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation concertée de travail (lock-out ou grève) ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de dix jours francs permettant la recherche d'une solution de conciliation. Le délai de dix jours est compté à partir du jour de réception par la chambre syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la Commission de conciliation.

### **4** **Litiges individuels**

Si un litige individuel d'application de la présente Convention survient dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aura toujours la faculté d'en saisir la chambre patronale régionale dans le ressort de laquelle est située l'entreprise intéressée. La chambre patronale usera de son influence pour tenter d'aboutir à une solution équitable du conflit. En cas d'échec, le litige sera soumis à une sous-commission de la Commission régionale de conciliation. Cette sous-commission sera composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

### **Article 28** **Dispositions finales**

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

### **Article 29** **Dispositions provisoires**

En vue de permettre l'application immédiate des clauses générales de la présente Convention, il est convenu que la situation actuelle en matière de classifications et de taux de salaires est maintenue provisoirement en vigueur.

En ce qui concerne les classifications, les discussions s'ouvriront dans le délai d'un mois à dater de la signature de la présente Convention.

Quant aux salaires, le présent article n'est pas opposable au libre jeu des dispositions du dernier alinéa de l'article 2.

### **Article 30** **Dépôt aux prud'hommes**

Le texte de la présente Convention (Clauses Communes, Avenant Ouvriers, Avenant Collaborateurs) sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine, conformément à l'article No. 31 d du Livre I<sup>er</sup> du Code du Travail (ancien Code).

### **Article 31** **Adhésion**

Conformément à l'article No. 31 c du Livre I<sup>er</sup> du Code du Travail (ancien Code), toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

# ANNEXES

## Annexe I aux clauses communes

### Champ d'application professionnel

[Modifiée par avenant du 23 octobre 1991, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992]

Les établissements relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques sont :

1) Les établissements dont l'activité principale porte sur la fabrication et la vente des produits visés par la nomenclature ci-dessous, instituée par le Décret du 9 novembre 1973.

Les dispositions de la Convention Collective sont également applicables aux annexes de ces établissements : ateliers, stations électriques, chantiers, entrepôts, bureaux et sièges sociaux.

2) Les établissements de commerce de gros dont l'activité principale porte sur la manipulation et la vente de produits dont la fabrication est visée par la nomenclature ci-dessous, à l'exclusion des grossistes de la Parfumerie et des Corps Gras.

#### 1. Activités couvertes par l'U.I.C.

Code APE	Activités
05.31 :	Raffinage de pétrole Sont visées dans ce groupe les activités suivantes : Traitements des schistes bitumeux - Fabrication de carburants et de lubrifiants de synthèse
17.12 :	Industrie de l'acide sulfurique et des produits dérivés
17.13 :	Fabrication de produits chimiques par électrolyse ou électrothermie
17.14 :	Fabrication de gaz comprimés Est également visée dans ce groupe la fabrication de glace carbonique
17.15 :	Fabrication d'opacifiants minéraux, composition et couleurs pour émaux
17.16 :	Fabrication de produits divers de la chimie minérale
17.17 :	Fabrication d'engrais azotés et d'autres produits azotés
17.18 :	Fabrication d'engrais phosphatés
17.19 :	Fabrication d'autres engrais
17.21 :	Chimie organique de synthèse
17.22 :	Fabrication de matières colorantes de synthèse
17.23 :	Traitement chimique des corps gras, notamment stéarinerie et glycérinerie ; Fabrication de produits de base pour détergents
17.24 :	Fabrication de produits de base pour la pharmacie
17.25 :	Fabrication de produits auxiliaires pour les industries textiles, du cuir et du caoutchouc Transformation de matières animales et végétales
17.26 :	Fabrication et distillation de goudrons
17.27 :	Fabrication de matières plastiques
17.28 :	Fabrication de caoutchouc synthétique et autres élastomères
17.29 :	Fabrication d'huiles essentielles, d'arômes naturels et synthétiques



18.01 :	Fabrication d'allumettes
18.02 :	Fabrication d'abrasifs appliqués
18.03 :	Fabrication d'explosifs, d'accessoires de mise à feu et d'artifices
18.04 :	Fabrication de colles
18.06 :	Fabrication de produits de ménage et de produits d'entretien N'est pas visée dans ce groupe la fabrication de bougies et chandelles, <i>(voir 2 d)</i> .
18.08 :	Fabrication de produits phytosanitaires
18.09 :	Fabrication de produits photographiques et cinématographiques
18.10 :	Fabrication de charbons artificiels, de terres activées, et de produits chimiques à usage métallurgique et mécanique
39.07 :	Fabrication de produits amylacés Ne sont pas visées dans ce groupe les amidonneries du blé et du riz
52.04 :	Fabrication d'ouvrages en amiante
54.06 :	Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris Sont visés dans ce groupe les activités suivantes : — Fabrication de crayons (crayons de couleur, crayons de mine de plomb, de fusain, ou charbon à dessin) — Fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur — Préparation d'encre de bureau à écrire, à copier, à marquer et de produits pour correction — Fabrication de cire à cacheter — Fabrication de produits pour polycopie et tampons encreurs — Fabrication de rubans de machine à écrire
59.04 :	— Apprêts de toiles à peindre Commerce de gros de produits pétroliers Sont visées dans ce groupe les entreprises qui, avant le 8 août 1990, appliquaient la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques
77.01 :	Cabinets d'études techniques Sont visés dans ce groupe les laboratoires de recherche chimique
77.15 :	Ordres et syndicats professionnels Sont visées dans ce groupe les Chambres Syndicales Professionnelles, Fédérations, Unions de Syndicats Professionnels dont l'activité principale est consacrée à la chimie
83.01 :	Recherche scientifique et technique (services marchands) Sont visés dans ce groupe les Centres de recherche chimique

29.22 :	<i>Fabrication d'appareils d'enregistrement et de production du son et de l'image et support d'enregistrement</i> <i>Sont visés dans ce groupe les supports audio, vidéo dont la surface reçoit un traitement chimique</i>
...	<i>Fabrication de produits d'étanchéité, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du groupe 55.72</i>
87.10 :	<i>Autres services d'assainissement (Marchand)</i>

## 2. Activités couvertes par un syndicat patronal associé

### a) Électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (Fédération Nationale des Industries...)

13.01 :	Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers Sont visées dans ce groupe les activités suivantes : — la production d'aluminium et d'alumine — la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie — l'électrométallurgie et l'électrochimie associées
13.04 :	Métallurgie des ferro-alliages Sont visées dans ce groupe les activités suivantes : — la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie — l'électrométallurgie et l'électrochimie associées — la fabrication d'électrodes pour l'électrométallurgie et l'électrochimie, en graphite, en carbone amorphe

### b) Peintures, encres, couleurs et produits connexes (Fédérations des Industries des...)

18.07 :	Fabrication de peintures, vernis, couleurs fines, encres d'imprimerie Broyage de pigments
---------	--

### c) Parfumerie, de beauté et de toilette (Fédération française de l'Industrie des Produits de...)

18.11 :	Parfumerie
---------	------------

### d) Corps gras (Fédération Nationale des Industries de...)

18.05 :	Fabrication de produits savonniers et de produits détergents
18.06 :	Fabrication de produits de ménage et de produits d'entretien Est visée dans ce groupe la fabrication de bougies et de chandelles
40.11 :	Fabrication d'huiles et corps gras bruts
40.12 :	Fabrication d'huiles et corps gras et de margarine

e) Enducteurs, calendriers et fabricants de revêtements de sols et murs (syndicat des...)

44.37 :	Enduction d'étoffe
---------	--------------------

f) Papier (10<sup>e</sup> comité de la chambre syndicale du...)

50.03 :	Fabrication d'articles de papeterie Sont visés dans ce groupe les fabricants de stencils et de papier carbone
50.04 :	Transformation du papier Est visée dans ce groupe la fabrication des consommables pour bureautique

g) Travaux photographiques (syndicat des entrepreneurs de...)

54.09 :	Laboratoires photographiques et cinématographiques
---------	--

h) Reraffinage (chambre syndicale du...)

56.02 :	Récupération de produits divers Est visée dans ce groupe la régénération d'huiles usagées
---------	--

## Annexes catégorielles

### Avenant n° I du 11 février 1971, étendu par arrêté du 18 novembre 1971, JO 12 janvier 1972, modifié Ouvriers et collaborateurs

#### Article 1 Bénéficiaires de l'avenant

*Mod. par Accord 22 mai 1979, étendu par arr. 3 janv. 1992, JO 11 janv.*

*Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC.*

Le présent Avenant fixe les conditions particulières de travail des ouvriers, employés et techniciens ci-après désignés par le terme « salariés » classés dans les classifications des Groupes I, II et III figurant en annexe au présent avenant (voir annexe "Classifications").

#### Article 2 Engagement

##### 1

Tout engagement sera confirmé par une lettre ou avis stipulant notamment :

- l'emploi, l'établissement où il s'exerce ;
- la classification et le coefficient y afférents ;
- les appointements mensuels base quarante heures et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- les conditions de l'essai, s'il y a lieu ;
- la clause de non-concurrence, s'il y a lieu.

##### 2

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nou-

---

velle notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme étant du fait du salarié.

### **Article 3** **Période d'essai**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

#### **1**

La durée de la période d'essai ne pourra excéder :

- 15 jours pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 160 ;
- 1 mois pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 160 et inférieur à 190 ;
- 2 mois pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 190.

#### **2**

Pendant la période d'essai d'une durée maxima de 15 jours, les parties peuvent résilier le contrat de travail avec préavis de 2 heures.

Pour les périodes d'essai de durée supérieure et lorsque la moitié de la période sera écoulée, le délai de préavis réciproque sera de 6 jours pour les périodes d'essai maxima d'un mois et de 15 jours pour les autres.

Pour rechercher un emploi, les salariés pourront s'absenter pendant 12 heures si le préavis est de 6 jours, ou pendant 30 heures si le préavis est de 15 jours. Ces heures d'absences, choisies à la convenance du salarié, ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

#### **3**

Lorsque après avoir reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

#### **4**

Lorsqu'un salarié, dont le contrat aura été résilié avant le terme de sa période d'essai, aura pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de créations originale, l'employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux.

### **Article 4** **Formation professionnelle et apprentissage**

*(Voir aussi Textes complémentaires)*

#### **1**

Dans la mesure du possible, toutes facilités seront accordées aux salariés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle et la documentation nécessaire pour maintenir et développer leurs connaissances sera mise à leur disposition.

#### **2**

Par « apprentis », on entend les jeunes gens (ou jeunes filles) liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit.

Ce contrat écrit devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.

#### **3**

Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; ils devront, conformément à la réglementation en vigueur, présenter un certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé.

#### **4**

Les signataires de la présente Convention estiment que l'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technique, pratique et théorique complété, dans la mesure du possible, par une formation générale, physique et morale.

---

L'apprenti doit être occupé à des travaux formatifs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage - tels que les C.A.P. lorsqu'ils seront organisés dans la région.

Lorsque les cours d'enseignement théorique ou général seront organisés dans l'entreprise, ils devront être professés par des personnes compétentes, tant au point de vue technique qu'au point de vue pédagogique.

## 5

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces ; toutes les précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme temps de travail.

L'assistance aux cours professionnels et aux séances de culture physique obligatoire sera traitée, en matière de rémunération, comme les séances de travail à l'atelier. Il en sera de même du temps passé aux examens officiels (C.A.P. ou autres). Les frais de déplacement et les fournitures scolaires sont à la charge de l'employeur.

## 6

L'employeur fera bénéficier les apprentis des cantines, coopératives, maisons ou camps de vacances, etc., comme les autres membres du personnel.

## 7

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le C.A.P., qui constituent la sanction de l'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti formé au sein de l'entreprise a passé avec succès un C.A.P. et est embauché par l'entreprise, il percevra - après une période d'adaptation de six mois et sous réserve que ce stage soit satisfaisant - le salaire minimum de la classification correspondante.

## 8

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel (tel que le C.A.P.) il pourra, en cas d'accord entre les parties prolonger son apprentissage afin de pouvoir se présenter à la session de l'année suivante.

## 9

Le comité d'entreprise peut constituer une commission d'apprentissage comprenant des membres qualifiés du personnel.

### Article 5

#### **Travaux multiples, activités temporaires et remplacements**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

### I

#### **Travaux multiples**

### 1

Le salarié affecté à des travaux relevant de classifications différentes aura la garantie du salaire minimum de la classification correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé dans ses attributions à mettre en oeuvre dans son travail.

### 2

Quand un salarié occupe d'une manière régulière et habituelle plusieurs emplois relevant de classifications affectées du même coefficient et nécessitant la mise en oeuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

### II

#### **Activités temporaires**

Le salarié qui exécute exceptionnellement, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence des travaux correspondant à une classification inférieure à la sienne conservera la garantie de son salaire habituel.

### III

#### **Remplacements**

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire de l'emploi.

---

Les remplacements provisoires effectués dans des emplois de classification moins élevée n'entraînent de changement ni de la classification de l'intéressé ni des garanties dont il bénéficiait en application du Document III annexé à l'Accord du 10 août 1978 (II-A, 2) ni de réduction de ses appointements.

Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Le salarié qui, temporairement, assure un emploi correspondant à une classification supérieure à la sienne a la garantie, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum mensuel correspondant au coefficient de cet emploi.

## **Article 6** **Mutations**

*(Modifié par accord du 25 octobre 1985 non étendu) (Voir aussi l'accord sur la garantie de l'emploi du 15 janvier 1991 dans les Textes complémentaires)*

### **1**

La mutation consiste à prendre un nouvel emploi définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, motivée s'il y a lieu.

### **2**

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter une mutation, ce salarié dispose d'un délai de réflexion d'une semaine avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

*En cas de mutation avec changement de résidence, les impératifs familiaux, scolaires ou de santé sont examinés au préalable avec l'intéressé, toutes les modalités pratiques de mutation sont ensuite portées à sa connaissance et confirmées par écrit sur sa demande. Ce dernier dispose alors d'un délai de réflexion de trois semaines maximum pour faire connaître sa décision.*

Dans le cas où le refus d'une mutation entraînerait rupture de contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant du fait du salarié.

### **3**

En cas d'acceptation d'une mutation entraînant une classification de coefficient inférieur :

— l'intéressé pourra revenir sur son acceptation pendant une période au plus égale à la durée de la période d'essai dans le nouvel emploi ; la rupture du contrat de travail qui pourrait résulter de cette décision ne serait pas considérée comme étant du fait du salarié ;

— l'employeur s'efforcera de maintenir à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une faute grave ou d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

### **4**

*Sans préjudice de l'application des dispositions contenues dans le paragraphe 7 de l'article 9 des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, les dispositions prévues en cas de mutation avec changement de résidence s'appliquent aux salariés qui font l'objet d'une offre d'expatriation.*

*Les conditions de travail et de séjour de ce personnel expatrié seront stipulées dans le contrat de travail ou dans des documents auxquels ce contrat fera explicitement référence. Les dispositions ainsi arrêtées tendront à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux globalement comparables, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en Métropole et dans son entreprise d'origine.*

*A son retour, il sera tenu compte des responsabilités antérieures à son expatriation, de l'expérience acquise au cours de celle-ci, ainsi que de sa rémunération antérieure actualisée.*

*Les conditions de travail et de séjour du personnel spécialement embauché pour travailler hors de France feront l'objet de dispositions contractuelles particulières.*

## **Article 7** **Arrêts de travail**

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise :

### **a**

toute journée commencée sera rémunérée intégralement ;

### **b**

tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail, se présentant au travail et ne pouvant le prendre effectivement, recevra une indemnité égale à la rémunération d'une journée de travail.

---

## **Article 8** **Classifications et appointements**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

### **1**

Les salariés sont appointés au mois.

### **2**

Ils sont classés dans les classifications définies en annexe au présent Avenant, compte tenu de l'emploi qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles et de la qualification professionnelle correspondante.

### **3**

Pour éviter toute confusion, si les promotions individuelles sont faites en même temps que les augmentations collectives de salaires, elles seront notifiées de façon distincte.

### **4**

Les tarifs des travaux exécutés au rendement devront être calculés de manière à assurer au salarié travaillant sous contrôle d'une formule au rendement, des appointements supérieurs de 5%, pour chaque heure, au minimum correspondant à sa classification.

### **5**

La rémunération totale mensuelle du salarié passant d'une classification figurant au titre I à une classification figurant aux titres II et suivants ne sera en aucun cas inférieure à la moyenne de la rémunération mensuelle des trois derniers mois de son travail normal dans l'entreprise, pour une même durée de travail.

## **Article 9** **Avances sur appointements**

Sur la demande du salarié, il lui sera accordé des avances sur appointements dans la limite de ceux-ci arrêtés à la date de la demande.

Le paiement des avances sera effectué, autant que possible, le jour même de la demande ou au plus tard le lendemain.

## **Article 10** **Prime d'ancienneté**

*Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC.*

### **1**

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 10 des clauses communes de la convention collective.

### **2**

#### **(Accord 4 juill. 2024, étendu)**

La prime d'ancienneté est calculée sur la base Valeur du Point (telle que définie à l'article 4 du présent accord) × coefficient, proportionnellement à l'horaire de travail, augmentée le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires, des majorations de points prévues à l'annexe « Classifications » pour certains emplois, ainsi que pour l'utilisation courante de langues étrangères, de mesures ou monnaies non décimales.

### **3**

#### **(Accord 4 juill. 2024, étendu)**

Les taux de la prime sont les suivants :

— 3% après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise

— 6% après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise

- 
- 9% après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise
  - 12% après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
  - 15% après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise

#### 4

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute aux appointements réels.

### Article 11

#### Majoration pour travaux pénibles dangereux ou insalubres

*(Voir également l'article 13 de l'accord du 26 mars 1976, étendu sur l'Amélioration des Conditions de Travail)*

#### 1

Des primes spéciales seront attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

#### 2

Ces primes seront établies dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes.

#### 3

La liste des travaux donnant lieu à l'attribution de ces primes spéciales ainsi que le taux de celles-ci seront déterminés par accord entre la direction et les représentants du personnel. Cet accord déterminera, en outre, les modalités selon lesquelles il sera porté à la connaissance du personnel.

#### 4

Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de travail, les primes seront révisées en conséquence.

### Article 12

#### Travail poste travail en service continu travail en service semi-continu

*(Modifié en dernier lieu par accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, étendu par arrêté du 3 novembre 1992, JO 14 novembre 1992)*

#### I

##### Définitions

#### 1

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

#### 2

On entend par travail en service continu, l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.

Dans le cadre ainsi défini, il est convenu de considérer comme salariés en service continu ceux qui travaillent dans une organisation en équipes successives fonctionnant avec le même personnel par rotation 24 heures sur 24 toute la semaine sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

#### 3

On entend par travail en service semi-continu l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne 24 heures par jour, mais est arrêté le dimanche et généralement les jours fériés.

Dans le cadre ainsi défini, il est convenu de considérer comme salariés en service semi-continu ceux qui travaillent dans une organisation en équipes successives fonctionnant avec le même personnel par rotation 24 heures sur 24 sans interruption la nuit mais avec arrêt le dimanche et généralement les jours fériés.

#### II

##### Travail en service continu

Les salariés travaillant en service continu dans une équipe commençant le dimanche, recevront une prime de dimanche égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 100% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

Les salariés de l'équipe de nuit (c'est-à-dire celle qui est au travail à minuit) bénéficieront d'une prime de nuit égale,



---

pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 20% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

Cette prime sera également versée à l'équipe de nuit bénéficiant de la prime de dimanche.

Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante, soit l'équipe descendante) bénéficiera de la prime de nuit.

Les salariés des services continus âgés de plus de 55 ans seront, sur leur demande affectés par priorité et dans la mesure des places disponibles, à un emploi ne comportant pas de travail en service continu et correspondant à leurs aptitudes, avec la garantie de leurs appointements de base, des primes générales, et de celles attachées à leur nouvel emploi, ainsi que du coefficient de leur ancienne classification.

Sans préjudice de la priorité d'emploi prévue à l'alinéa précédent, les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis cinq ans et ayant durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant vingt ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu.

Les salariés mutés à un emploi de jour dans les conditions prévues à l'un des deux alinéas précédents bénéficieront, pendant chacun des douze mois suivant cette mutation, d'une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-après du montant mensuel des primes de nuit et du dimanche - ou des avantages équivalents qui ont pu leur être substitués dans certaines entreprises - calculé sur l'horaire normal du service auquel était affecté l'intéressé :

- pour les premier et deuxième mois : 100%
- pour les troisièmes et quatrièmes mois : 80%
- pour les cinquièmes et sixièmes mois : 60%
- pour les septièmes et huitièmes mois : 40%
- du neuvième au douzième mois : 20%

Bénéficieront également de la mesure ci-dessus, les salariés des services continus âgés de plus de 55 ans ou occupant dans l'entreprise un poste en continu depuis cinq ans et ayant, durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant vingt ans consécutifs ou non, lorsqu'il seront mutés définitivement à un poste de jour à l'initiative de l'employeur.

Les salariés bénéficieront d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de quatre mois durant lesquelles ils auront été affectés à un service continu au cours de l'année ; ce jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de rémunération, (voir Protocole interprétatif du 28 juin 1977 (art. 17)<sup>(11)</sup>.

*(11) Les parties signataires soulignent les deux observations suivantes :*

— Chaque jour de repos compensateur doit être utilisé dans les quatre mois qui suivent la période au cours de laquelle ce droit a été acquis ; la date en sera fixée compte tenu des nécessités du service, en accord entre les parties.

— Le groupage des jours de repos compensateur ne pourra être réalisé qu'en accord entre l'intéressé et son employeur.

)

### III

#### Travail en service semi-continu

Les salariés de l'équipe de nuit (c'est-à-dire celle qui est au travail à minuit) bénéficieront d'une prime de nuit égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 20% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante soit l'équipe descendante) bénéficiera de la prime de nuit.

Les salariés travaillant en service semi-continu dans une équipe de nuit finissant ou commençant le dimanche, bénéficieront, en outre, d'une prime de dimanche égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 100% de 1/174 par leur coefficient hiérarchique.

Si l'organisation du travail comporte deux équipes dont l'une finit et l'autre commence le dimanche, une seule des deux équipes bénéficiera de la prime de dimanche.

Les salariés bénéficieront d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de six mois durant lesquelles ils auront été affectés à un service semi-continu au cours de l'année. Ce jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de leur rémunération,

(voir l'accord interprétatif du 28 juin 1977<sup>(11)</sup>).

*(11) Les parties signataires soulignent les deux observations suivantes :*

— Chaque jour de repos compensateur doit être utilisé dans les quatre mois qui suivent la période au cours de laquelle ce droit a été acquis ; la date en sera fixée compte tenu des nécessités du service, en accord entre les parties.

— Le groupage des jours de repos compensateur ne pourra être réalisé qu'en accord entre l'intéressé et son employeur.

)

#### IV

Les salariés des services continus et semi-continus travaillant un jour férié légal ne tombant pas un dimanche, bénéficieront, pour chaque heure de travail, d'une prime égale au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 100% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

#### V

Les primes prévues aux paragraphes II et III ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et n'entrent pas en compte pour le calcul de celles-ci.

#### VI

Dans les entreprises où des primes, indemnités ou majorations sont versées explicitement au titre du travail continu ou semi-continu, qu'elles soient limitées aux heures de nuit ou de dimanche ou qu'elles soient appliquées également aux équipes de jour, les systèmes existants pourront être conservés dans la mesure où ils assurent à l'intéressé un complément global de rémunération au moins égal à celui résultant des dispositions des paragraphes II et III ci-dessus.

#### VII

Les heures supplémentaires effectuées en service continu ou semi-continu sont majorées au-delà de la quarantième heure, (voir art.4 de l'accord du 11 octobre 1989 sur l'aménagement du temps de travail).

#### VIII

*(Modifié par accord du 26 mars 1976, art. 22)*

Dans les travaux en service continu ou semi-continu, la continuité du poste doit être assurée ; en cas de retard d'un salarié de l'équipe chargée d'assurer la relève du poste, la famille du salarié maintenu de ce fait à son poste devra être prévenue, à la demande de l'intéressé, par les soins de l'employeur. La prolongation du travail du salarié ainsi maintenu devra être aussi réduite que possible et, sauf cas de force majeure, ne devra pas dépasser quatre heures. Si nécessaire, la Direction devra mettre à la disposition de l'intéressé un moyen de transport pour regagner son domicile, (voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(12)</sup> .

*(12) Les parties signataires rappellent que :*

— l'article 21 de l'accord du 26 mars 1976 doit s'interpréter par référence à l'article 2 de ce même accord ;

— la force majeure, aux termes d'une jurisprudence constante, s'entend d'un événement à la fois insurmontable et imprévisible ;

— l'absence du remplaçant n'autorise la prolongation du travail que si elle revêt le caractère de la force majeure.

En pareil cas, les dépassements de la durée du travail doivent donner lieu à la demande de l'intéressé, à l'octroi d'un repos compensateur d'égale durée par application de l'article 5 de l'accord du 24 septembre 1973 sur la réduction de la durée du travail dans les Industries chimiques ; éventuellement, ce repos compensateur peut être payé dans les conditions prévues par la loi du 16 juillet 1976.

#### IX

*(Remplacé par accord du 26 mars 1976, art. 23)*

Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera accordé un demi-heure de pause, rémunérée comme temps effectif de travail. Toutes dispositions seront prises, notamment par l'organisation de roulements, pour que les intéressés soient dégagés de tout travail pendant cette pause.

#### X

*(Remplacé par accord du 26 mars 1976, art. 25)*

Lorsque la durée cumulée du temps de passation des consignes dans les services continus et semi-continus, évalué forfaitairement à cinq minutes par poste, aura atteint la durée d'un poste complet, les salariés intéressés bénéficieront d'un jour de repos compensateur, (voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(13)</sup>.

*(13) Les parties signataires rappellent que :*

— les dispositions de cet article s'appliquent, quel que soit le niveau hiérarchique auquel se situe l'intéressé, dès lors qu'il y a passation de consignes ;

— son application doit intervenir dans tous les cas de passation de consignes, qu'elles soient écrites ou verbales.

#### XI

*(Ajouté par accord du 26 mars 1976, art. 27)*

Les entreprises prendront toutes dispositions utiles pour que les salariés occupés la nuit dans les services continus et semi-continus puissent se procurer un repas chaud, suivant les modalités qui seront discutées avec le comité d'entreprise ou la commission pour l'amélioration des conditions de travail (voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(14)</sup>.

---

*(14) Les parties signataires rappellent que le texte impose que les salariés intéressés aient la possibilité de se procurer un repas chaud dans l'établissement. Il est mis par l'employeur à la disposition des intéressés contre paiement.*

*D'autre part, l'exécution des obligations résultant de cet article est à la charge de l'employeur et ne doit pas augmenter les charges financières incombant au comité d'entreprise.*

### **Article 13** **Congés payés**

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 23 du présent Avenant, avec minimum de deux mois.

### **Article 14** **Déplacements**

*(Modifié en dernier lieu par avenant du 20 février 1974, non étendu)*

Les voyages par chemin de fer qui, aux termes de la présente convention, sont à la charge de l'entreprise seront effectués par les salariés en deuxième classe pour les voyages de jour et en première classe ou en couchette pour les voyages de nuit.

*Les déplacements effectués par avion, en accord formel avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'employeur pour un montant égal à trois fois la rémunération de l'année précédente.*

### **Article 15** **Périodes militaires**

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements tels que définis au paragraphe 2 de l'article 23 seront versés au salarié, mais les employeurs pourront en déduire, jusqu'à concurrence des appointements, les soldes perçues par les intéressés, à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe. Cette disposition est également applicable à la durée de la présélection militaire dans la limite de trois jours. Ces périodes seront, en outre, considérées comme temps de présence pour le calcul des congés annuels.

### **Article 16** **Travail des femmes mécanographes sur grosses machines (type Burroughs)**

#### **1**

Seront exemptes du travail à ces machines les femmes mécanographes enceintes ou malades, sur présentation d'un certificat médical.

#### **2**

Les femmes âgées de moins de vingt ans ou de plus de quarante ans seront exemptes du travail à ces machines à moins qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, à effectuer ce travail.

#### **3**

Il sera accordé aux femmes travaillant sur ces machines un repos complet de 15 minutes le matin et un de 15 minutes l'après-midi.

#### **4**

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

### **Article 17** **Jours fériés**

#### **1**

Les jours fériés légaux, autres que le 1<sup>er</sup> mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération toutes primes comprises.

#### **2**

Les salariés travaillant un jour férié, autre que le 1<sup>er</sup> mai, auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, à un jour de repos compensateur ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, ils recevront une indemnité égale à la rémunération afférente audit jour férié, à l'exclusion des primes prévues à l'article 12.

Ces dispositions sont valables pour les salariés travaillant en service continu, également, lorsqu'ils sont de repos le jour considéré.

---

### 3

Le cas du 1<sup>er</sup> mai est réglé conformément aux dispositions légales. Toutefois, les salariés des services continus, qu'ils travaillent ou qu'ils soient de repos ce jour-là, auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, soit à un jour de repos compensateur, soit à l'indemnité prévue à l'article 3 de la loi du 30 avril 1947.

### 4

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.

### 5

L'apurement des droits résultant pour les intéressés des dispositions qui précèdent devra intervenir au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel se place le jour férié considéré.

## **Article 18** **Durée du travail**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

*(Se reporter également à l'accord sur l'amélioration des conditions de travail du 26 mars 1976 (art.34) et à l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 11 octobre 1989)*

Étant donné que les journées de congé exceptionnel accordées à titre individuel ne viennent pas en déduction des congés, et que les autorisations exceptionnelles d'absence de courte durée ne donnent normalement pas lieu, suivant l'usage, à réduction d'appointments, les dépassements individuels de courte durée de l'horaire de travail inhérents à l'emploi (quatre heures par mois) ne seront pas rétribués en supplément. Ne sont pas visés par la disposition qui précède les dépassements occasionnés par le respect de la disposition du paragraphe VIII de l'article 12.

## **Article 19** **Majoration pour heures exceptionnelles**

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 40%.

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 40%.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement dans le cadre des dérogations permanentes prévues par le décret du 2 mars 1937 seront prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, à l'exception des dérogations visées au 8<sup>o</sup> de l'article 5 du décret précité<sup>(15)</sup>

*(15) Ce texte est ainsi rédigé : « Travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance, services d'incendie : la durée hebdomadaire de présence ne pourra excéder une moyenne de 56 heures établie sur une période de trois semaines, avec maximum de 12 heures par jour ».*

*Il convient de rappeler ici qu'aux termes de décrets des 12 décembre 1978 et 28 décembre 1979, la durée considérée comme équivalente à 40 heures a été ramenée à 54 heures pour le personnel de gardiennage.*

Les majorations prévues au présent article s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et sont calculées sur les mêmes bases que celles-ci.

## **Article 20** **Indemnité de rappel**

Une indemnité de rappel sera donnée en sus du salaire à tout salarié rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle sera portée à deux heures au cas où ce rappel serait effectué de nuit (entre 21 heures et 5 heures), un dimanche ou un jour férié.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

## **Article 21** **Indemnité de panier de nuit**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à 1,2 fois la valeur du point.

Si le changement d'équipe est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

---

## Maladies et accidents

### Article 22 Remplacements

#### 1

Les absences résultant de maladie ou d'accidents justifiés par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite.

#### 2

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

#### 3

Le salarié ainsi licencié bénéficiera :

a) des indemnité de maladie pendant la période prévue à l'article 23 du présent Avenant ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;

b) du montant de l'indemnité de préavis ;

c) dans le cas où le salarié licencié a droit du fait de son ancienneté à une indemnité de congédiement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article 28 du présent Avenant (Indemnité de congédiement).

#### 4

Le salarié ainsi licencié aura une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalentes, on n'aura pas répondu à celle-ci dans le délai d'un mois.

#### 5

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

#### 6

Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront pas entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale.

### Article 23 Payement des appointements *Avenant 12 déc. 1973, nonétendu*

#### 1 (d'origine)

Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les deux premiers mois d'indisponibilité, et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive

Le salarié aura droit, par période de quatre années d'ancienneté, à un demi-mois supplémentaire d'appointements à plein tarif et à un demi-mois supplémentaire à demi-tarif.

#### 1 (nouveau)

*(Avenant 12 déc. 1973, nonétendu) Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les quatre premiers mois d'indisponibilité et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive.*

*Chacune de ces périodes de quatre mois sera augmentée d'un mois supplémentaire par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total.*

#### 2

Les appointements mensuels, augmentés de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production

---

et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération, seront calculés sur l'horaire de travail de l'atelier ou service auquel l'intéressé appartient.

### 3

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Cette disposition n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit à indemnisation, tel que défini au paragraphe 1 ci-dessus, sera à nouveau ouvert lors du premier anniversaire du début de l'absence. Dans ce cas, la période d'indemnisation à demi-tarif, qui pourrait le cas échéant continuer à courir, prendra fin automatiquement.

### 4

Les appointements pendant la période d'absence pourront être réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- a) de la Sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir de trois enfants ;
- b) de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;
- c) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié.

### 5 (nouveau)

*(Al. ajouté par accord du 12 décembre 1973, nonétendu)*

*En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident de travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au salarié ou à ses ayants droit une somme égale aux appointements perçus pendant ses douze derniers mois d'activité. Pour l'application de cette disposition, les appointements s'entendent au sens du paragraphe 2 du présent article.*

*Cette garantie est indépendante de celles accordées pour le même objet par la Sécurité sociale ou les régimes complémentaires de retraites en vertu de leurs dispositions minimales obligatoires. toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de ce risque sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.*

## Article 24 Maternité

### 1

En cas d'accouchement d'une salariée ayant une année de présence dans l'entreprise, ses appointements, définis comme au paragraphe 2 de l'article 23, lui seront payés pendant la période de repos de quatorze semaines, sous déduction des prestations prévues aux alinéas a et b du paragraphe 4 de l'article 23.

### 2

Si, à la fin de la période de repos, l'intéressé n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 23.

## Article 25 Clause de non-concurrence

*(Modifié en dernier lieu par accord du 25 octobre 1985 nonétendu)*

### 1

Sans préjudice des dispositions légales relatives au secret professionnel, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au salarié, l'exercice de son activité professionnelle. *Les clauses de non concurrence doivent être conformes aux dispositions prévues ci-dessous et ne viser que les situations qui les justifient,*

---

## 2

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par un 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 le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

## 3

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas, en principe, excéder deux années, à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle aura pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale :

- au 1/3 des appointements mensuels, lorsque l'interdiction visera un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits ;
- aux 2/3 des appointements mensuels, lorsque l'interdiction visera plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

## 4

Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant au coefficient de l'intéressé venait à être modifié, l'indemnité serait révisée proportionnellement aux appointements dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

## 5

Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il pourra, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à deux années, avec maximum de quatre années. Pendant chacune de ces deux années supplémentaires, il sera alors payé à l'intéressé 100% de ses appointements.

## 6

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période du préavis.

## 7

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période du préavis.

## 8

Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat. De même, il pourra se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant, dans ce cas, le collaborateur pour la quatrième année.

### **Article 26 d ' origine Inventions**

## 1

Dans le cas où un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

## 2

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un salarié fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

### **Article 26 nouveau Inventions brevetées**

*(Résultant de l'accord du 25 octobre 1985, art. 5, non étendu)*

#### **I**

*Les inventions des salariés sont régies par la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et notamment par l'article 1<sup>er</sup> ter, paragraphes 1, 2, 3, dont le texte est rappelé ci-après :*

#### **Article 1<sup>er</sup> ter**

Si l'inventeur est un salarié, le droit au titre de propriété industrielle, à défaut de stipulation contractuelle plus favorable au salarié, est défini selon les dispositions ci-après :

**1.** Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, peut bénéficier d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

**2.** Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'État, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article 68bis ou par le tribunal de grande instance ; ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

**3.** Le salarié auteur d'une invention en informe son employeur qui en accuse réception selon des modalités et des délais fixés par décret.

Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la présente loi.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit, à peine de nullité, être constaté par écrit.

#### **I**

*Les dispositions suivantes s'appliquent aux inventions relevant du paragraphe I de l'article 1<sup>er</sup> ter de ladite loi :*

**1.** Le nom de l'inventeur doit être mentionné dans la demande de brevet, en France et dans tous les pays où la réglementation le permet, sauf s'il s'y oppose.

**2.** Si, dans un délai de dix ans consécutif au dépôt d'un brevet pour une invention visée au présent paragraphe II, ce brevet a donné lieu à une exploitation commerciale ou industrielle, directe ou indirecte, le salarié dont le nom est mentionné dans le brevet a droit à une rémunération supplémentaire en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié ne serait plus en activité dans l'entreprise. Le montant de cette rémunération supplémentaire qui pourra faire l'objet d'un versement unique sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'inventeur et de l'intérêt économique de l'invention. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

**3.** Les entreprises s'efforceront de s'organiser pour informer l'inventeur en activité dans l'entreprise, qui en fera la demande et la renouvellera avec une périodicité raisonnable, de la situation des procédures de délivrance et de maintien en vigueur du ou des brevets dans lesquels son nom est mentionné. Les mêmes informations pourront être fournies dans les mêmes conditions à l'inventeur qui ne serait plus en activité dans l'entreprise, dans la mesure où celle-ci l'estimera compatible avec le secret des affaires.



---

## **Article 27**

### **Préavis**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

*(Voir aussi l'accord du 15 janvier 1991 sur l'emploi (art.17))*

#### **1**

Sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est déterminée comme suit :

**a)** salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 190 : préavis réciproque de deux mois ;

**b)** autres salariés ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

— en cas de licenciement : 2 mois ;

— en cas de démission : 15 jours pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 160 ; 1 mois pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 160.

**c)** autres salariés ayant une ancienneté inférieure à deux ans :

— en cas de licenciement : 1 mois ;

— en cas de démission : 15 jours pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 160 ; 1 mois pour ceux dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 160.

#### **2**

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur, le salarié recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par la salarié, ce dernier devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer compte tenu des dispositions du paragraphe 3 du présent article.

#### **3**

Pour rechercher un emploi, les salariés sont autorisés pendant la période du préavis à s'absenter pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Si les parties y consentent, ces heures d'absences pourront être groupées en partie ou en totalité.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction d'appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

#### **4**

En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi il peut quitter son poste sans verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

## **Article 28**

### **Indemnités de congédiement**

*(Modifié par accord du 15 janvier 1991, non étendu)*

#### **1**

Il sera alloué aux salariés congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

— à partir de 2 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

— sous réserve de justifier de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée de 1 mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de 2 mois pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut, en aucun cas, être supérieure à 14 mois.

Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de

---

l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

- 20% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 35% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 50% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 65% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 80% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 30 du présent Avenant, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise, il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5% R.C.N. 55 de la Caisse nationale de Prévoyance<sup>(16)</sup> .

(16) D'après ce barème, le capital correspondant à 1 F de rente est le suivant :

11,312 à 60 ans  
11,038 à 61 ans  
10,761 à 62 ans  
10,481 à 63 ans  
10,199 à 64 ans  
9,908 à 65 ans

## 2

L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

## 3

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération gagnée par le salarié dans le mois précédent son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

## 4

Les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sont, le cas échéant, réduites des années qui ont été antérieurement retenues pour le paiement d'une indemnité de congédiement.

## 5

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle.

### **Article 29** **Indemnité de départ à la retraite**

*NDLR : Les dispositions concernant la retraite figurent dans les clauses communes (article 21 bis) et ne sont plus négociées au niveau catégoriel*

### **Article 30** **Allocation de départ**

*NDLR : Les dispositions concernant la retraite figurent dans les clauses communes (article 21 bis) et ne sont plus négociées au niveau catégoriel*

---

## **Annexe I à l'avenant n° I ouvriers et collaborateurs**

### **Classification**

[Dispositions caduques remplacées par l'accord du 10 août 1978 sur les Classifications.]

*(Voir annexe "Classification")*

---

## Annexe II à l'avenant n° I ouvriers et collaborateurs

*Accord du 25 octobre 1985*

[Nonétendu]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

*Union des industries chimiques (U.I.C.) ;*

*Fédération nationale des industries de corps gras (F.N.C.G.) ;*

*Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (F.N.I.E.E.C.) ;*

*Chambre syndicale du papier (C.S.P.) ;*

*Fédération française de l'industrie des produits de parfumerie, de beauté et de toilette (F.F.I.P.P.B.T.) ;*

*Fédération des industries de peintures, vernis et couleurs (F.I.P.E.C.) ;*

*Syndicat des entrepreneurs de travaux photographiques (S.E.T.P.) ;*

*Association des fabricants d'encre d'imprimerie (A.F.E.I.).*

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédé-unie-chimie C.F.D.T. ;*

*Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C. ;*

*Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques C.G.C. ;*

*Fédération nationale des industries chimiques C.G.T.*

*Les parties signataires sont convenues de procéder à un certain nombre de modifications de l'Avenant n° I relatif au personnel défini à son article premier portant sur les points suivants :*

*- mutation avec changement de résidence ;*

*- expatriation ;*

*- clause de non-concurrence ;*

*- innovation ;*

*- inventions brevetées.*

*Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent au maintien de la cohésion interne nécessaire à l'efficacité des entreprises face à la complexité croissante de leur structure et de leur fonctionnement par le développement de la circulation de l'information descendante et ascendante par l'intermédiaire de la hiérarchie.*

*En outre, elles insistent sur l'intérêt de mettre en oeuvre dans les entreprises une politique favorisant :*

*- les développements de carrière fondés notamment sur les compétences professionnelles de l'intéressé et les possibilités de l'entreprise ;*

*- la recherche des moyens propres à assurer conjointement l'évolution de carrière et l'exercice de mandats de représentation du personnel ou d'organisations syndicales.*

### **Dispositions générales**

#### **Article 1**

##### ***Mutation avec changement de résidence***

***Modifie le paragraphe 2 de l'article 6 de l'avenant n° I Ouvriers et collaborateurs.***

#### **Article 2**

##### ***Expatriation***

***Ajoute le paragraphe 4 à l'article 6 de l'avenant n° I Ouvriers et collaborateurs.***

#### **Article 3**

##### ***Clause de non-concurrence***

***Complète le paragraphe 1 de l'article 25 de l'avenant n° I Ouvriers et collaborateurs.***

#### **Article 4**

##### ***Innovation***

*Les entreprises encourageront et s'efforceront de mettre en pratique les initiatives et les expériences de nature à permettre l'essor de l'innovation sous toutes ses formes : idées, suggestions, avis, vœux, inventions.*

---

Les dispositions prises dans ce domaine s'articulent avec les dispositions légales et conventionnelles relatives à l'expression des salariés.

**Article 5**  
**Inventions brevetées**

*Modifie l'article 26 de l'avenant n° I Ouvriers et collaborateurs.*

**Dispositions relatives à l'application de l'accord**

**Article 6**  
**Durée - Dénonciation**

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.*

*Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de six mois. La dénonciation par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.*

*Sous réserve des dispositions prévues par le sixième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, les parties signataires conviennent expressément que dans le cas où, par application des dispositions du second alinéa du présent article, et à défaut d'un nouvel accord, le présent accord aurait cessé d'exister, les textes des articles de l'avenant n° I de la convention collective qu'il modifie seraient automatiquement remis en vigueur dans leur rédaction antérieure à la date de signature de cet accord.*

**Article 7**  
**Cumul d'avantages**

*Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter des lois, règlements ou conventions.*

*Les dispositions de même nature que celles du présent accord existant dans les entreprises ou établissements en raison d'un accord d'entreprise, de règles ou d'usages feront l'objet dans ces entreprises ou établissements d'un examen entre les parties concernées en vue de l'application de l'accord aux situations existantes.*

**Article 8**  
**Insertion dans la convention collective**

*Le présent accord figurera en annexe à l'avenant n° I de la convention collective nationale des industries chimiques.*

**Article 9**  
**Dépôt**

*Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.*

**Avenant n° II agents de maîtrise et techniciens du 14 mars 1955, modifié**

**Article 1**  
**Bénéficiaires de l'avenant**

*Mod. par Accord 22 mai 1979, étendu par arr. 3 janv. 1992, JO 11 janv.*

*Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC.*

*Le présent Avenant fixe les conditions particulières de travail des agents de maîtrise et techniciens classés dans les classifications du groupe IV, figurant en Annexe I au présent avenant, (voir annexe "Classifications").*

**Article 2**  
**Engagement**

*Avenant 12 déc. 1973, non étendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC.*

**1**

Tout engagement sera confirmé par une lettre ou avis stipulant notamment :

- l'emploi de classification et le coefficient afférent à cet emploi ;
- (Arr. 4 juill. 2024, étendu) les appointements et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- la fonction, l'établissement où elle s'exerce ;
- les conditions de l'essai ;
- éventuellement, la clause de non-concurrence.

Le paragraphe précédent est annulé et remplacé par le texte suivant résultant de l'avenant du 12 décembre 1973, non étendu

*1 Tout engagement sera confirmé par une lettre ou un avis stipulant notamment :*

- l'emploi et/ou la fonction, l'établissement où il s'exerce ;*
- la classification et le coefficient y afférents ;*
- les appointements mensuels base quarante heures et, éventuellement, les autres éléments de la rémunération ;*
- les conditions de l'essai, s'il y a lieu ;*
- la clause de non-concurrence, s'il y a lieu.*

(Arr. 4 juill. 2024, étendu) Dans un délai de deux mois après la signature du présent avenant, chaque agent de maîtrise ou technicien recevra de son entreprise une notification individuelle précisant sa fonction, le lieu où elle s'exerce, son coefficient hiérarchique et ses appointements ainsi que les autres conditions de sa rémunération.

**2**

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme étant du fait de l'agent de maîtrise ou du technicien.

**Article 3  
Période d'essai**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

**1**

La durée de la période d'essai des agents de maîtrise et techniciens ne pourra excéder deux mois, à l'exception de ceux dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 275 pour lesquels la période d'essai ne pourra excéder trois mois.

---

## 2

Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque sera de 15 jours avec possibilité d'absence de 30 heures payées pour recherche d'emploi à la convenance de l'intéressé, ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Le paragraphe 2 ci-dessus est modifié par l'avenant du 12 décembre 1973, non étendu, comme suit

*Le paragraphe précédent est annulé et remplacé par le texte suivant résultant de l'avenant du 12 décembre 1973, non étendu :*

## 2

*Lorsque la moitié de la période d'essai sera écoulée, les parties pourront résilier le contrat de travail avec préavis réciproque de quinze jours.*

*Pour rechercher un emploi, les agents de maîtrise ou techniciens pourront s'absenter trente heures pendant la durée de ce préavis ; ces heures d'absence, choisies à la convenance de l'intéressé, ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.*

*Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.*

## 3

Lorsqu'après avoir reçu son préavis, l'agent de maîtrise ou le technicien en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

## 4

Lorsqu'un agent de maîtrise ou un technicien, qui n'aura pas été engagé à l'expiration de sa période d'essai, aura pendant cette période effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux.

### **Article 4 d ' origine** **Formation professionnelle**

Dans la mesure du possible, toutes facilités seront accordées aux agents de maîtrise ou techniciens pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle, et la documentation nécessaire pour maintenir et développer leurs connaissances sera mise à leur disposition.

### **Article 4 nouveau** **Formation professionnelle**

*(Résultant de l'avenant du 18 avril 1985, art. 3, non étendu)*

## 1

*Les agents de maîtrise et techniciens doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.*

*Dans les conditions prévues par ces dispositions, les entreprises leur laisseront toute liberté de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'ils en soient dissuadés par une charge de travail excessive lors de leur retour.*

*Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.*

## 2

*Les plans de formation des entreprises prévoiront notamment des actions permettant aux agents de maîtrise et technicien :*

- d'améliorer ou d'actualiser leurs connaissances utilisées dans leur fonction ;*
- de se préparer ou de s'adapter aux technologies nouvelles ;*
- de développer leur compréhension des phénomènes économiques et commerciaux par une meilleure connaissance de l'entreprise, de sa gestion et de son environnement, national et international ;*
- de permettre une meilleure évolution de leur carrière ;*
- de favoriser leur possibilités d'adaptation.*

---

## **Article 5 d ' origine Remplacements et mutations**

### **1**

#### **Remplacement provisoire d'un agent de maîtrise ou technicien**

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, l'agent de maîtrise ou le technicien continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois continue, ou discontinue, dans le cadre de l'année, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevés n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointement.

### **2**

#### **Mutation**

*a)* La mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite motivée s'il y a lieu.

Dans tous les cas, la classification de l'agent de maîtrise ou du technicien muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

*b)* Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un agent de maîtrise ou technicien d'accepter définitivement un emploi ayant un coefficient inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, cet agent de maîtrise ou technicien dispose d'un délai de réflexion d'une semaine avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant du fait de l'agent de maîtrise ou du technicien.

Si cette mutation est acceptée, l'employeur s'efforcera de maintenir à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une faute grave ou d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

## **Article 5 nouveau Remplacements et mutations**

*(Modifié en dernier lieu par avenant du 18 avril 1985, non étendu)*

### **1**

#### **Travaux multiples, activités temporaires et remplacements**

##### **A**

##### **Travaux multiples**

###### **a**

*(Accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992).*

L'agent de maîtrise ou technicien affecté à des travaux relevant de classifications différentes aura la garantie du salaire minimum mensuel du coefficient correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé dans ses attributions à mettre en oeuvre dans son travail.

###### **b**

*(Avenant du 12 décembre 1973, non étendu).*

*Quand un agent de maîtrise ou technicien occupe d'une manière régulière et habituelle plusieurs emplois relevant de classifications affectées du même coefficient et nécessitant la mise en oeuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.*

##### **B**

##### **Activités temporaires**

*(Avenant du 12 décembre 1973, non étendu).*

*L'agent de maîtrise ou technicien qui exécute exceptionnellement, soit en renfort, soit pour motif d'urgence, des travaux correspondant à une classification inférieure à la sienne conservera la garantie de son salaire habituel.*



---

## C Remplacements

*(Avenant du 12 décembre 1973, non étendu, modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992).*

*Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire de l'emploi.*

*Les remplacements provisoires effectués dans des emplois de classification moins élevée n'entraînent de changement ni de la classification de l'intéressé ni des garanties dont il bénéficiait en application du Document 3 annexé à l'Accord du 10 août 1978 (II-A, 2) ni de réduction de ses appointements.*

*Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.*

*Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, l'agent de maîtrise ou technicien continuera à percevoir ses appointements antérieurs.*

*Après une période de deux mois continue ou discontinue, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti pour le coefficient correspondant au nouvel emploi.*

## 2 Mutations

### a

*(Accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992).*

*La mutation consiste à prendre un nouvel emploi définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, motivée s'il y a lieu.*

*Dans tous les cas, la classification de l'intéressé doit correspondre au nouvel emploi qui lui est confié.*

### b

*(Accord du 12 décembre 1973, non étendu, modifié par accord du 18 août 1985, art. 5, non étendu).*

*Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un agent de maîtrise ou technicien d'accepter une mutation, cet agent de maîtrise ou technicien dispose d'un délai de réflexion d'une semaine avant de faire connaître son acceptation ou son refus.*

*En cas de mutation avec changement de résidence, les impératifs familiaux, scolaires ou de santé sont examinés au préalable avec l'intéressé, toutes les modalités pratiques de mutation sont ensuite portées à sa connaissance et confirmées par écrit sur sa demande. Ce dernier dispose alors d'un délai de réflexion de trois semaines maximum pour faire connaître sa décision.*

*Dans le cas où le refus d'une mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant du fait de l'agent de maîtrise ou technicien.*

### c

*(Accord du 12 décembre 1973, non étendu, modifié par accord du 18 août 1985, art. 5, non étendu).*

*En cas d'acceptation d'une mutation entraînant une classification de coefficient inférieur :*

*— L'intéressé pourra revenir sur son acceptation pendant une période au plus égale à la durée de la période d'essai dans le nouvel emploi ; la rupture du contrat de travail qui pourrait résulter de cette décision ne serait pas considérée comme étant du fait du salarié ;*

*— L'employeur s'efforcera de maintenir à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une faute grave ou d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.*

### d

*(Ajouté par accord du 18 août 1985, art. 7, non étendu).*

*Sans préjudice de l'application des dispositions contenues dans l'article 32 de l'Accord du 26 mars 1976 sur l'amélioration des conditions de travail. Les dispositions prévues en cas de mutation avec changement de résidence s'appliquent aux agents de maîtrise et techniciens qui font l'objet d'une offre d'expatriation.*

*Les conditions de travail et de séjour de ce personnel expatrié seront stipulées dans le contrat de travail ou dans des documents auxquels ce contrat fera explicitement référence. Les dispositions ainsi arrêtées tendront à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux globalement comparables, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en Métropole et dans son entreprise d'origine.*

*A son retour, il sera tenu compte des responsabilités antérieures à son expatriation, de l'expérience acquise au cours de celle-ci, ainsi que sa rémunération antérieure actualisée.*

---

*Les conditions de travail et de séjour du personnel spécialement embauché pour travailler hors de France feront l'objet de dispositions contractuelles particulières.*

**Article 5 bis**  
**Arrêt de travail**

*Mod. par Avenant 12 déc. 1973, nonétendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

*En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise.*

**a) Toute journée commencée sera rémunérée intégralement.**

**b) Tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail se présentant au travail et ne pouvant le prendre effectivement recevra une indemnité égale à la rémunération d'une journée de travail.**

## **Maladies et accidents**

**Article 6**  
**Remplacements**

**1**

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiés par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite.

**2**

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

**3**

L'agent de maîtrise ou le technicien ainsi licencié bénéficiera :

**a) des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 7 du présent Avenant ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période,**

**b) du montant de l'indemnité de préavis,**

**c) dans le cas où l'agent de maîtrise ou technicien licencié a droit du fait de son ancienneté à une indemnité de congédiement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article 21 du présent Avenant « Indemnité de congédiement ».**

**4**

L'agent de maîtrise ou le technicien ainsi licencié aura une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalentes, ou n'aura pas répondu à celle-ci dans le délai d'un mois.

**5**

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront pas entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale.

## **Article 7** **Paiement des appointements**

*Avenant 20 avr. 1971, nonétendu*

*Mod. par Avenant 12 déc. 1973 nonétendu*

### **1 (d'origine)**

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant le premier mois et la moitié du deuxième mois d'indisponibilité, et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive.

L'agent de maîtrise ou technicien aura droit, par période de quatre années d'ancienneté, à un demi-mois supplémentaire d'appointements à plein tarif et à un demi-mois supplémentaire à demi-tarif.

Pour les agents de maîtrise et techniciens dont les emplois sont marqués d'un astérisque, les appointements mensuels seront payés pendant les trois premiers mois d'indisponibilité. Les intéressés auront droit, par période de quatre années d'ancienneté, à un demi-mois supplémentaire.

### **1 (nouveau)**

*(Avenant 12 déc. 1973, nonétendu) Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les quatre premiers mois d'indisponibilité et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive.*

*Chacune de ces périodes de quatre mois sera augmentée d'un mois supplémentaire par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total.*

### **2 (d'origine)**

Les appointements mensuels, y compris la prime d'ancienneté et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération, seront calculés sur l'horaire du travail de l'atelier ou service auquel l'intéressé appartient.

### **2 (nouveau)**

*(Avenant 20 avr. 1971, nonétendu) Les appointements mensuels augmentés de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération, seront calculés sur l'horaire de travail de l'atelier ou service auquel l'intéressé appartient.*

### **3 (d'origine)**

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

### **3 (nouveau)**

*(Avenant 20 avr. 1971, nonétendu)*

*Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.*

*Cette disposition n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.*

*Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.*

*Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit à indemnisation, tel que défini au paragraphe 1 ci-dessus, sera à nouveau ouvert lors du premier anniversaire du début de l'absence. Dans ce cas, la période d'indemnisation à demi-tarif, qui pourrait le cas échéant continuer à courir, prendra fin automatiquement.*

Les appointements pendant la période d'absence pourront être réduits chaque mois de la valeur des prestations dites

---

en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- a) de la Sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir de trois enfants,
- b) de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur,
- c) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'agent de maîtrise ou du technicien.

## **5 (nouveau)**

*(Ajouté par avenant du 12 décembre 1973, non étendu)*

*En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident de travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au salarié ou à ses ayants droit une somme égale aux appointements perçus pendant ses douze derniers mois d'activité. Pour l'application de cette disposition, les appointements s'entendent au sens du paragraphe 2 du présent article.*

*Cette garantie est indépendante de celles accordées pour le même objet par la Sécurité sociale ou les régimes complémentaires de retraites en vertu de leurs dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assure bénévolement la couverture de ce risque sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.*

## **Article 8 Maternité**

### **1**

En cas d'accouchement et après une année de présence dans l'entreprise, les appointements, définis comme au § 2 de l'article 7, seront payés pendant la période de repos de quatorze semaines, sous déduction des prestations prévues au § 4 de l'article 7.

### **2**

Si, à la fin de la période de repos, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 7.

## **Article 9 Congés payés**

*Avenant 12 déc. 1973, non étendu<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 7 du présent avenant, avec minimum de deux mois (*minimum de 2 mois supprimé par avenant du 12 décembre 1973, non étendu*).

## **Article 10 Déplacements**

*(Modifié en dernier lieu par avenant du 20 février 1974, non étendu)*

Les voyages par chemin de fer qui, aux termes de la présente convention, sont à la charge de l'entreprise seront effectués par les agents de maîtrise ou techniciens en 2<sup>e</sup> classe.

Les dispositions ci-dessus sont remplacées par les avenants des 12 décembre 1973 et 20 février 1974, non étendus, comme suit :

---

*Les voyages par chemin de fer qui, aux termes de la présente convention, sont à la charge de l'entreprise, seront effectués par les salariés en deuxième classe pour les voyages de jour et en première classe ou en couchette pour les voyages de nuit.*

*Les déplacements effectués par avion, en accord formel avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'employeur pour un montant égal à trois fois la rémunération de l'année précédente.*

## **Article 11** **Périodes militaires**

*Avenant 12 déc. 1973, non étendu<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements définis comme au § 2 de l'article 7 seront versés à l'agent de maîtrise ou au technicien, mais les employeurs pourront en déduire, jusqu'à concurrence des appointements, les soldes perçues par les intéressés, à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe. *Cette disposition est également applicable à la durée de la présélection militaire, dans la limite de trois jours.*

Ces périodes seront, en outre, considérées comme temps de présence pour le calcul des congés annuels.

## **Article 12** **Durée du travail**

*(Voir également les accords nationaux du 11 octobre 1989 sur l'aménagement du temps de travail, et du 26 mars 1976 et 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail.)*

*(Complété par avenant du 18 avril 1985, non étendu)*

### **1**

Étant donné que les journées de congés exceptionnels accordés à titre individuel ne viennent pas en déduction des congés, et que les autorisations exceptionnelles d'absence de courte durée ne donnent normalement pas lieu, suivant l'usage, à réduction d'appointement, les dépassements individuels de courte durée de l'horaire de travail inhérents à la fonction (quatre par mois) ne seront pas rétribués en supplément.

### **2**

Au cas où les fonctions d'un agent de maîtrise ou d'un technicien l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte.

### **3**

*Les agents de maîtrise et techniciens doivent bénéficier des dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du travail.*

*Dans la mesure où les conditions d'exercice de l'activité de certains membres de ce personnel poseraient un problème d'application de l'Accord du 25 mars 1982 sur la durée du travail, les entreprises discuteront avec les représentants de ces salariés des dispositions qui leur permettront de bénéficier effectivement de la réduction de la durée du travail prévue par l'Accord du 25 mars 1982 précité, par exemple, par attribution de repos particuliers, par l'application d'horaires individualisés, etc.*

*L'application dans les entreprises ou établissements des aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires individualisés, ne doit pas entraîner un surcroît de la charge globale de travail des membres du personnel susvisé : à cet effet, les entreprises prendront toutes les mesures utiles avant l'introduction d'horaires individualisés.*

---

## Article 13

### Travail posté - Travail en service continu - Travail en service semi-continu

*(Voir également les accords nationaux du 11 octobre 1989 sur l'aménagement du temps de travail, et du 26 mars 1976 et 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail.)*

*Avenant 20 avr. 1971, nonétendu*

*Mod. par Accord 26 1976, étendu*

*Mod. par Accord 20 mai 1992, étendu par arr. 3 nov. 1992, JO 14 nov.*

#### I

##### Définitions

##### 1 (d'origine)

Tout agent de maîtrise ou technicien travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le salaire minimum horaire du manoeuvre ordinaire.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

##### 2 (d'origine)

Les agents de maîtrise et techniciens des services continus ayant accompli, en une ou plusieurs fois, une durée de travail égale à celle d'un poste complet l'un des jours fériés visés à l'article 17 de l'avenant « Ouvriers » bénéficieront, soit d'un jour de repos, soit d'une indemnité égale au 1/25 de la rémunération mensuelle à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires.

##### 1 (nouveau)

*(Avenant 20 avr. 1971, nonétendu) - On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un agent de maîtrise ou un technicien effectue son travail journalier d'une seule traite.*

##### 2 (nouveau)

*(Avenant 20 avr. 1971, nonétendu) - On entend par travail en service continu, l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.*

Dans le cadre ainsi défini, il est convenu de considérer comme salariés en service continu ceux qui travaillent dans une organisation en équipes successives fonctionnant avec le même personnel par rotation 24 heures sur 24 toute la semaine sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

##### 3 (nouveau)

*(Avenant 20 avr. 1971, nonétendu) - On entend par travail en service semi-continu l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne 24 heures par jour, mais est arrêté le dimanche et généralement les jours fériés.*

Dans le cadre ainsi défini, il est convenu de considérer comme salariés en service semi-continu ceux qui travaillent dans une organisation en équipes successives fonctionnant avec le même personnel par rotation 24 heures sur 24 sans interruption la nuit mais avec arrêt le dimanche et généralement les jours fériés.

#### II

##### Travail en service continu

*(Complété par accord du 26 mars 1976, art. 18 étendu).*

Les agents de maîtrise et technicien travaillant en service continu dans une équipe commençant le dimanche, recevront une prime de dimanche égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 100% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

Les agents de maîtrise et les techniciens de l'équipe de nuit (c'est-à-dire celle qui est au travail à minuit) bénéficieront d'une prime de nuit égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 20% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

*Cette prime sera également versée à l'équipe de nuit bénéficiant de la prime de dimanche.*

*Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante, soit l'équipe descendante) bénéficiera de la prime de nuit.*

*Les agents de maîtrise et techniciens des services continus âgés de plus de 55 ans seront, sur leur demande affectés par priorité et dans la mesure des places disponibles, à un emploi ne comportant pas de travail en service continu et correspondant à leurs aptitudes, avec la garantie de leurs appointements de base, des primes générales, et de celles attachées à leur nouvel emploi, ainsi que du coefficient de leur ancienne classification.*

Sans préjudice de la priorité d'emploi prévue à l'alinéa précédent, les agents et techniciens occupant dans une entreprise un poste en continu depuis cinq ans et ayant durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant vingt ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu.

Les agents de maîtrise et techniciens mutés à un emploi de jour dans les conditions prévues à l'un des deux alinéas précédents bénéficieront, pendant chacun des douze mois suivant cette mutation, d'une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-après du montant mensuel des primes de nuit et du dimanche - ou des avantages équivalents qui ont pu leur être substitués dans certaines entreprises - calculé sur l'horaire normal du service auquel était affecté l'intéressé :

- pour les premier et deuxième mois : 100%
- pour les troisième et quatrième mois : 80%
- pour les cinquième et sixième mois : 60%
- pour les septième et huitième mois : 40%
- du neuvième au douzième mois : 20%

Bénéficieront également de la mesure ci-dessus, les agents de maîtrise et techniciens des services continus âgés de plus de 55 ans ou occupant dans l'entreprise un poste en continu depuis cinq ans et ayant, durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant vingt ans consécutifs ou non, lorsqu'ils seront mutés définitivement à un poste de jour à l'initiative de l'employeur.

Les agents de maîtrise et techniciens bénéficieront d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de quatre mois durant lesquelles ils auront été affectés à un service continu au cours de l'année ; ce jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de rémunération, (voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(11)</sup>.

(11) Les parties signataires soulignent les deux observations suivantes :

- Chaque jour de repos compensateur doit être utilisé dans les quatre mois qui suivent la période au cours de laquelle ce droit a été acquis ; la date en sera fixée compte tenu des nécessités du service, en accord entre les parties.
- Le groupage des jours de repos compensateur ne pourra être réalisé qu'en accord entre l'intéressé et son employeur.

### III

#### Travail en service semi-continu

Les agents de maîtrise et techniciens de l'équipe de nuit (c'est-à-dire celle qui est au travail à minuit) bénéficieront d'une prime de nuit égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 20% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

(1)

(1) Dispositions reprise par l'article 5 de l'accord du 16 septembre 2013, étendu

*Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante, soit l'équipe descendante) bénéficiera de la prime de nuit.*

Les agents de maîtrise et techniciens travaillant en service semi-continu dans une équipe de nuit, finissant ou commençant le dimanche, bénéficieront, en outre, d'une prime de dimanche égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectés d'un facteur constant égal à 100% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

Les agents de maîtrise et techniciens bénéficieront d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de six mois durant lesquelles ils auront été affectés à un service semi-continu au cours de l'année. Ce jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de leur rémunération, (voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(11)</sup>.

(11) Les parties signataires soulignent les deux observations suivantes :

- Chaque jour de repos compensateur doit être utilisé dans les quatre mois qui suivent la période au cours de laquelle ce droit a été acquis ; la date en sera fixée compte tenu des nécessités du service, en accord entre les parties.
- Le groupage des jours de repos compensateur ne pourra être réalisé qu'en accord entre l'intéressé et son employeur.

### IV

Les agents de maîtrise et techniciens des services continus et semi-continus travaillant un jour férié légal ne tombant pas un dimanche bénéficieront, pour chaque heure de travail, d'une prime égale au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 100% de 1/174, par leur coefficient hiérarchique.

### V

Les primes prévues aux paragraphes II et III ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et n'entrent pas en compte pour le calcul de celles-ci.

### VI

Dans les entreprises où des primes, indemnités ou majorations sont versées explicitement au titre du travail continu

---

ou semi-continu, qu'elles soient limitées aux heures de nuit ou de dimanche ou qu'elles soient appliquées également aux équipes de jour, les systèmes existants pourront être conservés dans la mesure où ils assurent à l'intéressé un complément global de rémunération au moins égal à celui résultant des dispositions des paragraphes II et III ci-dessus.

## VII

Les heures supplémentaires effectuées en service continu ou semi-continu sont majorées au-delà de la quarantième heure, (voir accord du 11 octobre 1989, art.4, sur l'aménagement du temps de travail).

## VIII

(Accord du 26 mars 1976, art. 22, étendu)

Dans les travaux en service continu ou semi-continu, la continuité du poste doit être assurée ; en cas de retard d'un agent de maîtrise ou technicien de l'équipe chargée d'assurer la relève du poste, la famille du salarié maintenu de ce fait à son poste devra être prévenue, à la demande de l'intéressé, par les soins de l'employeur. La prolongation du travail de l'agent de maîtrise ou technicien ainsi maintenu devra être aussi réduite que possible et, sauf cas de force majeure, ne devra pas dépasser quatre heures. Si nécessaire, la Direction devra mettre à la disposition de l'intéressé un moyen de transport pour regagner son domicile,

(voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(12)</sup>.

(12) Les parties signataires rappellent que :

- l'article 21 de l'accord du 26 mars 1976 doit s'interpréter par référence à l'article 2 de ce même accord ;
- la force majeure, aux termes d'une jurisprudence constante, s'entend d'un événement à la fois insurmontable et imprévisible ;
- l'absence du remplaçant n'autorise la prolongation du travail que si elle revêt le caractère de la force majeure.

En pareil cas, les dépassements de la durée du travail doivent donner lieu à la demande de l'intéressé, à l'octroi d'un repos compensateur d'égale durée par application de l'article 5 de l'accord du 24 septembre 1973 sur la réduction de la durée du travail dans les Industries chimiques ; éventuellement, ce repos compensateur peut être payé dans les conditions prévues par la loi du 16 juillet 1976.

## IX

(Accord du 26 mars 1976, art. 24, étendu)

Lorsque les agents de maîtrise et techniciens travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause, rémunérée comme temps effectif de travail. Toutes dispositions seront prises, notamment par l'organisation de roulements, pour que les intéressés soient dégagés de tout travail pendant cette pause.

## X

(Accord du 26 mars 1976, art. 26, étendu)

Lorsque la durée cumulée du temps de passation des consignes dans les services continus et semi-continus, évalué forfaitairement à cinq minutes par poste, aura atteint la durée d'un poste complet, les agents de maîtrise et techniciens intéressés bénéficieront d'un jour de repos compensateur, (voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(13)</sup>.

(13) Les parties signataires rappellent que :

- les dispositions de cet article s'appliquent, quel que soit le niveau hiérarchique auquel se situe l'intéressé, dès lors qu'il y a passation de consignes ;
- son application doit intervenir dans tous les cas de passation de consignes, qu'elles soient écrites ou verbales.

## XI

(Accord du 26 mars 1976, art. 28, étendu)

Les entreprises prendront toutes dispositions utiles pour que les agents de maîtrise et techniciens occupés la nuit dans les services continus et semi-continus puissent se procurer un repas chaud, suivant les modalités qui seront discutées avec le comité d'entreprise ou la commission pour l'amélioration des conditions de travail.

### Article 13 bis

#### Indemnité de panier de nuit

Avenant 20 avr. 1971, nonétendu

Mod. par Avenant 22 mai 1979, étendu par arr. 3 janv. 1922, JO 11 janv.

Les agents de maîtrise et techniciens travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une indemnité de panier de nuit fixée à 1,2 fois la valeur du point.

Si le changement d'équipe est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

### Article 13 ter

#### Jours fériés

Avenant 20 avr. 1971, nonétendu



---

1

*Les jours fériés légaux, autres que le 1<sup>er</sup> mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération toutes primes comprises.*

2

*Les agents de maîtrise et techniciens travaillant un jour férié, autre que le 1<sup>er</sup> mai, auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, à un jour de repos compensateur, si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, ils recevront une indemnité égale à la rémunération afférente audit jour férié, à l'exclusion des primes prévues à l'article 13.*

*Ces dispositions sont valables pour les agents de maîtrise et techniciens travaillant en service continu, également, lorsqu'ils sont de repos le jour considéré.*

3

*Le cas du 1<sup>er</sup> mai est réglé conformément aux dispositions légales. Toutefois, les agents de maîtrise et techniciens des services continus, qu'ils travaillent ou qu'ils soient de repos ce jour-là auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, soit à un jour de repos compensateur, soit à l'indemnité prévue à l'article 3 de la loi du 30 avril 1947.*

4

*Pour l'application des dispositions ci-dessus, le jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.*

5

*L'apurement des droits résultant pour les intéressés des dispositions qui précèdent devra intervenir au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel se place le jour férié considéré.*

**Article 14**  
**Classifications et appointements**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

1

Les agents de maîtrise et techniciens sont classés dans les différentes classifications du Groupe IV, figurant à l'annexe I du présent avenant, (voir annexe "Classifications"), compte tenu de la fonction qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles et de la qualification professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en oeuvre dans l'exercice de cette fonction.

2

Quand un agent de maîtrise ou technicien remplit d'une manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en oeuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération. (Alinéa abrogé par avenant du 11 décembre 1973, non étendu).

3

Pour éviter toute confusion si les promotions individuelles sont faites en même temps que les augmentations collectives de salaires, elles seront notifiées de façon distincte.

**Article 15 d'origine**  
**Avances sur appointements**

Il pourra être accordé à l'agent de maîtrise ou au technicien des avances sur appointements à condition que ces avances n'excèdent pas les trois quarts des appointements dus à l'agent de maîtrise ou au technicien et arrêtés à la date à laquelle les avances sont demandées.

Le paiement des avances sera effectué, autant que possible, le jour même de la demande ou au plus tard le lendemain.

**Article 15 nouveau**  
**Avances sur appointements**

*Mod. par Avenant 12 déc. 1973, non étendu<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

---

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;  
Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;  
Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;  
Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

*Sur la demande de l'agent de maîtrise ou technicien, il lui sera accordé des avances sur appointements dans la limite de ceux-ci arrêtés à la date de la demande.*

*Lepayement des avances sera effectué autant que possible le jour même de la demande ou au plus tard le lendemain.*

## **Article 16 Prime d'ancienneté**

*(Modifié par avenant du 22 juin 1956, non étendu)*

*Avenant 22 juin 1956, non étendu*

*Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC.*

### **1**

Il est attribué aux agents de maîtrise ou aux techniciens une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article « Ancienneté ».

### **2**

#### **(Accord 4 juill. 2024, étendu)**

La prime d'ancienneté est calculée sur la base Valeur du Point (telle que définie à l'article 4 du présent accord) × coefficient, proportionnellement à l'horaire de travail, augmentée le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires, des majorations de points prévues à l'annexe « Classifications » pour certains emplois, ainsi que pour l'utilisation courante de langues étrangères, de mesures ou monnaies non décimales.

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3% après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 6% après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 9% après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 12% après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 15% après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute aux appointements réels.

## **Article 17 Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres**

*(Voir aussi l'article 13 de l'accord du 26 mars 1976 sur l'amélioration des conditions de travail)*

*Avenant 12 déc. 1973, non étendu<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

---

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE CGC.

Des primes spéciales seront attribuées aux agents de maîtrise ou aux techniciens pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

**1**

*Ces primes seront établies dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes.*

**2**

*La liste des travaux donnant lieu à l'attribution de ces primes spéciales, ainsi que le taux de celles-ci, seront déterminés par accord entre la direction et les représentants du personnel. Cet accord déterminera, en outre, les modalités selon lesquelles il sera porté à la connaissance du personnel.*

**3**

*Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de travail, les primes seront révisées en conséquence.*

**Article 18**  
**Clause de non-concurrence**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 18 avril 1985, non étendu)*

**1**

L'agent de maîtrise ou le technicien 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. 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.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un agent de maîtrise ou technicien après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder des légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait à l'agent de maîtrise ou au technicien l'exercice de son activité professionnelle.

Le 1) ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 12 décembre 1973, non étendu, modifié par accord du 18 avril 1985, art. 11, non étendu :

*Sans préjudice des dispositions légales relatives au secret professionnel, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié, après la cessation de son emploi, ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au salarié, l'exercice de son activité professionnelle.*

*Les clauses de non-concurrence doivent être conformes aux dispositions prévues ci-dessous et ne viser que les situations qui les justifient.*

**2**

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 le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

**3**

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas, en principe, excéder deux années, à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle aura pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale :

- au tiers des appointements mensuels lorsque l'interdiction visera un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits ;
- aux deux tiers des appointements mensuels lorsque l'interdiction visera plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication<sup>(40)</sup> .

<sup>(40)</sup>

*Avis du 31 janvier 1996*

*de la commission nationale paritaire d'interprétation*

*La commission nationale paritaire d'interprétation a été saisie du point de savoir si la contrepartie financière prévue par l'article 18.3 de l'avenant "Agents de maîtrise et techniciens" au titre de la clause de non-concurrence s'applique aux seuls techniciens appelés par leurs fonctions à connaître des techniques ou des procédés de fabrication de l'entreprise ou si elle doit bénéficier plus généralement aux agents de maîtrise et*

---

*techniciens titulaires d'une clause de non-concurrence visant un ou plusieurs produits ou techniques de fabrication quelle que soit la nature de leurs fonctions.*

*La commission estime que, dès lors qu'un salarié relevant de l'avenant "Agents de maîtrise et techniciens" est soumis à une clause de non-concurrence visant un ou plusieurs produits ou techniques de fabrication de l'entreprise, il a droit à titre de contrepartie à la compensation financière prévue par le texte précité.*

*Le présent avis a été rendu à l'unanimité.*

#### 4

Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant au coefficient de l'intéressé venait à être modifié, l'indemnité serait révisée proportionnellement aux appointements dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

#### 5

Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il pourra, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à deux années, avec maximum de quatre années. Pendant chacune de ces deux années supplémentaires, il sera alors payé à l'intéressé 100 p. 100 de ses appointements.

#### 6

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer par écrit, au moment de la dénonciation, l'agent de maîtrise ou le technicien de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

#### 7

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par l'agent de maîtrise ou le technicien, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit l'agent de maîtrise ou le technicien de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

#### 8

Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il pourra se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas l'agent de maîtrise ou le technicien pour la quatrième année.

#### 9

*(Abrogé par avenant du 12 décembre 1973, non étendu)*

A dater de la signature de la présente convention, les clauses de non-concurrence des agents de maîtrise ou techniciens en place dans les entreprises seront annulées de plein droit et l'employeur pourra, le cas échéant, les remplacer par des clauses conformes aux dispositions du présent article.

Par contre, ces dispositions ne seront pas applicables aux clauses de non-concurrence des agents de maîtrise ou des techniciens ayant quitté leur entreprise antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

### **Article 19 d ' origine Inventions**

#### 1

Dans le cas où un agent de maîtrise ou un technicien fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

#### 2

Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'agent de maîtrise ou le technicien dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'agent de maîtrise ou le technicien serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui notoirement appliqué accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un agent de maîtrise ou un technicien fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

### **Article 19 nouveau** **Inventions brevetées**

*(Résultant de l'accord du 18 avril 1983, art. 14, non étendu)*

#### **I**

*Les inventions des agents de maîtrise et techniciens sont régies par la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, et notamment par l'article 1 ter, paragraphes 1, 2, 3, dont le texte est rappelé ci-après :*

« Art. 1 ter. - Si l'inventeur est un salarié, le droit au titre de propriété industrielle, à défaut de stipulation contractuelle plus favorable au salarié, est défini selon les dispositions ci-après :

« 1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, peut bénéficier d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

« 2. Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'État, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article 68bis ou par le tribunal de grande instance ; ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

« 3. Le salarié auteur d'une invention en informe son employeur qui en accuse réception selon des modalités et des délais fixés par décret.

« Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la présente loi.

« Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit, à peine de nullité, être constaté par écrit. »

#### **II**

*Les dispositions suivantes s'appliquent aux inventions relevant du paragraphe 1 de l'article 1 ter de ladite loi :*

*1° Le nom de l'inventeur doit être mentionné dans la demande de brevet, en France et dans tous les pays où la réglementation le permet, sauf s'il s'y oppose ;*

*2° Si, dans un délai de dix ans consécutifs au dépôt d'un brevet pour une invention visée au présent paragraphe II, ce brevet a donné lieu à une exploitation commerciale ou industrielle, directe ou indirecte, l'agent de maîtrise ou le technicien dont le nom est mentionné dans le brevet a droit à une rémunération supplémentaire en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où l'agent de maîtrise ou le technicien ne serait plus en activité dans l'entreprise. Le montant de cette rémunération supplémentaire, qui pourra faire l'objet d'un versement unique, sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'inventeur et de l'intérêt économique de l'invention. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments ;*

*3° Les entreprises s'efforceront de s'organiser pour informer l'inventeur en activité dans l'entreprise, qui en fera la demande et la renouvellera avec une périodicité raisonnable, de la situation des procédures de délivrance et de maintien en vigueur du (ou des) brevet(s) dans lequel (ou lesquels) son nom est mentionné. Les mêmes informations pourront être fournies dans les mêmes conditions à l'inventeur qui ne serait plus en activité dans l'entreprise, dans la mesure où celle-ci l'estimera compatible avec le secret des affaires.*

---

## Article 20

### Préavis

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

#### 1

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens, à l'exception de ceux dont l'emploi est affecté d'un coefficient égal ou supérieur à 275 pour lesquels le préavis est de 3 mois.

#### 2

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur, l'agent de maîtrise ou le technicien recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'agent de maîtrise ou le technicien, celui-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, compte tenu des dispositions du § 4 du présent article.

#### 3

En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, il peut quitter son poste sans verser aucune indemnité pour inobservation du préavis, *(voir aussi article 17 de l'accord du 15 janvier 1991 sur l'emploi)*.

#### 4

Pour rechercher un emploi, les agents de maîtrise ou les techniciens sont autorisés, pendant la période du préavis à s'absenter, en prévenant la Direction, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement, *(voir aussi article 17 de l'accord du 15 janvier 1991 sur l'emploi)*.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction d'appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

## Article 21

### Indemnités de congédiement

*(Voir aussi les articles 11 et 13 de l'accord du 15 janvier 1991 sur l'emploi)*

*(Modifié en dernier lieu par accord du 15 janvier 1991, non étendu)*

#### 1

En cas de congédiement, sauf pour faute grave de leur part, il sera alloué aux agents de maîtrise et techniciens dont les emplois sont repris à l'Annexe « Classification » du présent avenant une indemnité distincte du préavis tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 2 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/10 de mois en plus par année *passée* dans l'entreprise ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté, 1/10 de mois en plus par année *passée* dans l'entreprise.

Sous réserve de justifier de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée d'un mois pour les agents de maîtrise âgés de plus de 50 ans et de deux mois pour les agents de maîtrise âgés de plus de 55 ans.

En aucun cas, le montant de l'indemnité de congédiement ne pourra dépasser 18 mois.

Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévue par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

- 20% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 35% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 50% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la

---

retraite ;

— 65% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;

— 80% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 23 du présent avenant (*l'article 21 ter des clauses communes*), compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5% R.C.N. 55 de la Caisse Nationale de Prévoyance<sup>(16)</sup>.

(16) D'après ce barème, le capital correspondant à 1 F de rente est le suivant :

11,312 à 60 ans

11,038 à 61 ans

10,761 à 62 ans

10,481 à 63 ans

10,199 à 64 ans

9,908 à 65 ans

## 2

L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

## 3

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération gagnée par l'agent de maîtrise ou le technicien dans le mois précédent son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractères aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

## 4

Les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sont, le cas échéant, réduites des années qui ont été antérieurement retenues pour le payement d'une indemnité de congédiement.

## 5

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un agent de maîtrise ou technicien, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle.

### Article 22

#### Indemnité de départ à la retraite

*NDLR : Les dispositions concernant la retraite figurent dans les clauses communes (article 21 bis) et ne sont plus négociées au niveau catégoriel*

### Article 23

#### Allocation de départ

*NDLR : Les dispositions concernant la retraite figurent dans les clauses communes (article 21 bis) et ne sont plus négociées au niveau catégoriel*

---

## **Annexe I**

### **Classification**

[Dispositions caduques remplacées par l'accord du 10 août 1978 sur les classifications]

*(Voir annexe "Classification")*



---

## Annexe II

### *Avenant du 11 juillet 1958 sur la retraite complémentaire*

[Non étendu]

Mod. par Modifié en dernier lieu par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janv. 1992, JO 11 janv. 1992

#### **Régime de retraite complémentaire pour certains agents de maîtrise et techniciens**

Les Organisations patronales et de salariés signataires du présent Avenant désireuses d'assurer à certains agents de maîtrise, techniciens ou assimilés, le bénéfice d'un régime complémentaire de retraites, ont décidé de les faire bénéficier, selon les modalités prévues ci-dessous, du régime de retraites des cadres en utilisant l'article 36 de la Convention Collective de Retraites des Cadres du 14 mars 1947 modifiée par l'Avenant du 10 mars 1958.

Il est bien entendu que la liberté reste, dans chaque entreprise, d'adopter les dispositions plus favorables de l'article 36, le texte ci-dessous ne constituant évidemment que le minimum obligatoire pour tous.

Dans ces conditions, il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1**

Les entreprises adhérentes d'une des Organisations patronales signataires du présent Avenant sont, sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-dessous, tenues d'affilier à une Caisse relevant de la Convention Collective Nationale de Retraites et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, en application de l'article 36 de l'Annexe I de cette Convention modifiée par l'Avenant du 10 mars 1958, tous ceux de leurs agents de maîtrise et techniciens qui rempliront les conditions ci-après.

Cette affiliation, la détermination des droits et obligations des intéressés et de leurs employeurs, seront régies tant par les prescriptions découlant de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, de ses avenants et annexes en vigueur, que par les dispositions particulières du présent texte.

#### **Article 2**

Les agents de maîtrise et techniciens relevant de l'Avenant « Agents de maîtrise » seront obligatoirement affiliés par les soins de leur entreprise, lorsqu'ils rempliront la condition suivante :

Exercer un emploi relevant de la Convention Collective et affecté d'un coefficient hiérarchique minimum de fonction, égal ou supérieur à 225, mais ne relevant pas de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

#### **Article 3**

##### **1**

Le taux de cotisation minimum due en exécution du présent Avenant est fixé à 8% de la tranche de rémunération supérieure au plafond de la Sécurité sociale, telle que définie à l'article 6 de la Convention Collective Nationale de Retraites du 14 mars 1947, l'employeur supportant une contribution de 6% et le salarié une contribution de 2%.

Dans les entreprises qui ont déjà affilié une partie de leur personnel à l'article 36, il pourra, pour les nouvelles catégories, affiliées en vertu du présent Avenant, être adopté un taux différent de celui dont il a déjà été fait application pour les catégories précédemment inscrites. Ces dernières catégories continueront à bénéficier du taux antérieur.

##### **2**

Les entreprises devront assurer aux participants ne bénéficiant pas par ailleurs d'avantages de même nature la garantie d'un montant de cotisation global au moins égal à celui dont bénéficient, pour le régime de retraites, les ouvriers et employés de l'entreprise dans les conditions suivantes :

a) Pour les agents de maîtrise et techniciens dont le régime de retraites est assuré exclusivement par l'article 36 de l'Annexe I de la Convention Collective du 14 mars 1947, il sera fait application des dispositions de l'alinéa 5 du § 3 dudit article 36, tel qu'il résulte de l'Avenant A -6 du 5 avril 1962 :

Le taux de garantie doit, selon le taux adopté pour les ouvriers et employés, représenter 2,50%, 3%, 3,5% ou 4% de la rémunération totale des participants, et le montant global des cotisations versées annuellement pour le compte de chacun des bénéficiaires, doit être égal au minimum à :

261,00 F si la garantie est de 2,50% de la rémunération

313,20 F si la garantie est de 3% de la rémunération

365,40 F si la garantie est de 3,50% de la rémunération

417,60 F si la garantie est de 4% de la rémunération

---

*Le supplément de cotisation résultant éventuellement de l'application du présent paragraphe est réparti entre l'employeur et le participant dans la même proportion que le taux de cotisation adopté dans l'entreprise pour les intéressés<sup>(25)</sup>*

*(25) Les dispositions mentionnées aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du paragraphe a) ci-dessus, en ce qui concerne le taux de garantie, sont remplacées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1967, par celles de l'avenant A 17 du 6 décembre 1965 comportant les garanties suivantes :*

*Le montant global des cotisations versées annuellement pour chacun des bénéficiaires doit être au moins égal à*

- 652,80 + 8% de la tranche B de la rémunération si cette dernière est supérieure au plafond de la Sécurité Sociale.*
- 4% de la rémunération si cette dernière est inférieure audit plafond.*

*En cas de variation du plafond de la Sécurité sociale, le montant des garanties minima est révisé dans la même proportion par décision de la Commission paritaire du Régime des Cadres.*

*b) Les entreprises dont les agents de maîtrise et techniciens visés par le présent Avenant sont affiliés, en partie ou en totalité, à un régime autre que celui de l'article 36 de l'Annexe I de la Convention Collective du 14 mars 1947, devront assurer aux intéressés des avantages équivalents à ceux prévus au § a) ci-dessus.*

#### **Article 4**

*Lorsque les agents de maîtrise ou techniciens affiliés en exécution de l'article 1<sup>er</sup> du présent Avenant bénéficiaient antérieurement d'un régime particulier d'entreprise, les charges imposées par le nouveau régime aux employeurs et aux agents de maîtrise ou techniciens viendront, pour chacune des parties, en déduction de celles du régime antérieur. En aucun cas, la charge nouvelle imposée aux salariés ne pourra venir en déduction de celle qu'assumait l'employeur.*

*Des accords particuliers pourront être conclus en vue d'adapter ce régime aux dispositions du présent Avenant.*

#### **Article 5**

*Lorsque antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 1959, l'entreprise a affilié les personnels relevant du présent Avenant à un régime de retraites interentreprises, les salariés intéressés de cette entreprise auront le choix avant le 1<sup>er</sup> avril 1959 entre le maintien du régime antérieur et l'adoption de l'article 36.*

*S'il est envisagé une adaptation du régime antérieur, un accord devra se réaliser entre employeur et les salariés intéressés avant le 1<sup>er</sup> avril 1959.*

*A défaut d'accord à cette date, les salariés auront le choix entre le régime antérieur et celui de l'article 36.*

#### **Article 6**

*Le présent Avenant n'entrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier suivant l'adoption par la Commission Paritaire du régime des Cadres de l'option relative à la garantie de cotisation prévue au § 2 de l'article 3.*

*Toutefois, si cette adoption intervient avant le 1<sup>er</sup> décembre 1958, le présent Avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1958.*

*Lorsque, dans une entreprise, des cotisations ont déjà été versées au titre de l'année 1958 dans le cadre d'un autre régime, l'application du nouveau régime sera reportée au 1<sup>er</sup> janvier 1959.*

---

## **Annexe III**

### **Taux de cotisation au régime de retraite des cadres**

#### **Accord du 16 décembre 1966**

Entre les organisations signataires, il a été convenu ce qui suit :

##### **Article 1**

Il est ajouté à l'avenant Agents de Maîtrise de la Convention collective nationale des Industries chimiques une annexe III ainsi rédigée :

##### **1**

Pour les agents de maîtrise et techniciens bénéficiant du régime de retraite des cadres au titre de l'article 4 bis de la Convention collective du 14 mars 1947, le taux de la cotisation affectée à la retraite due en exécution du présent avenant est fixé à 12% de la tranche de rémunération supérieure au plafond de la Sécurité sociale telle que définie à l'article 6 de la Convention collective nationale de Retraite du 14 mars 1947, l'employeur supportant une contribution de 8% et le salarié une contribution de 4%.

##### **2**

Les entreprises dont les agents de maîtrise et techniciens bénéficiant du régime de retraite des cadres au titre de l'article 4 bis de la Convention collective du 14 mars 1947 sont affiliées en partie ou en totalité à un régime autre que celui de la Convention collective du 14 mars 1947, devront assurer aux intéressés des avantages équivalents de ceux prévus au § 1 du présent article.

##### **Article 2**

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1967.

---

## Annexe IV

### *Accord du 18 avril 1985 relatif au personnel d'encadrement*

[Non étendu]

Accord reproduit dans les textes complémentaires.

### **Avenant n° III du 16 juin 1955 Ingénieurs et cadres**

Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC.*

### **Observation préliminaire**

Dans tout ce qui suit, les ingénieurs ou cadres sont, pour alléger le texte, désignés sous le vocable unique de « cadres ».

#### **Article 1**

##### **Bénéficiaires de l'avenant**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

Le présent Avenant s'applique, quelle que soit leur situation, aux cadres répondant aux définitions du Groupe V, figurant en annexe au présent avenant (*voir annexe "Classifications"*), ainsi qu'à ceux occupant des fonctions supérieures.

Il s'applique également aux agents des services sociaux non dotés de statuts propres, qui mettent en oeuvre, dans l'exercice de leurs fonctions, une qualification les assimilant à des cadres.

Il ne s'applique pas au personnel bénéficiant du statut spécial des V.R.P.

#### **Article 2**

##### **Engagement**

*(Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

#### **1**

Tout engagement est confirmé par lettre ou note stipulant notamment :

- la fonction et les lieux où elle s'exerce,
- les conditions de l'essai,
- la classification et le coefficient y afférent,
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.),
- éventuellement, la clause de non-concurrence.

#### **2**

Toute modification apportée à un des éléments ci-dessus fait préalablement l'objet d'une notification écrite.

#### **3**

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur et serait traitée comme un congédiement.

#### **4**

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux Syndicats d'Employeurs et de Cadres adhérents à la présente Convention. Ils pourront aussi procéder à des engagements directs.

---

### **Article 3** **Période d'essai**

#### **1**

La période d'essai ne peut durer plus de trois mois de travail effectif.

#### **2**

Lorsqu'un cadre, qui n'aura pas été engagé à l'expiration de sa période d'essai, aura pendant cette période effectué des travaux personnels susceptibles de donner lieu à prise de brevet, dépôt de marque ou de modèle, l'employeur ne pourra utiliser ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

### **Article 4** **Préavis**

#### **1**

La durée minimum du préavis est de trois mois, sauf en cas de faute grave caractérisée ou de force majeure. En période d'essai et après un mois et demi, le délai de préavis réciproque est au minimum de quinze jours, avec possibilité d'absence de trente heures payées pour recherche d'emploi à la convenance du cadre, ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

#### **2**

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

#### **3**

Quand un cadre congédié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

#### **4**

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés, après entente avec la Direction, à s'absenter chaque mois pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

### **Article 5** **Ancienneté**

*(Cet article a été abrogé par un Accord du 20 février 1974, non étendu)*

Est considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans une autre entreprise sur l'instruction de l'employeur, ainsi que le temps passé dans une filiale dont l'entreprise a le contrôle.

### **Article 6** **Durée du travail**

*(Voir aussi l'accord du 11 octobre 1989 sur l'aménagement du temps de travail et l'article 34 de l'accord du 26 mars 1976 sur l'amélioration des conditions de travail)*

*(Complété par accord du 18 avril 1985, non étendu)*

#### **1**

La rémunération des cadres comprend les dépassements individuels d'horaire dans la mesure où ils ne sont pas imposés et n'ont pas un caractère systématique.

#### **2**

Lorsque les fonctions d'un cadre l'appellent fréquemment à des dépassements d'horaire, à des travaux de nuit ou de jours fériés, il doit en être tenu compte dans sa rémunération.

#### **3**

Lorsque des travaux exceptionnels obligent le cadre à travailler en dehors des horaires normaux de sa fonction, il doit en recevoir une contrepartie.

#### **4**

Les ingénieurs et cadres doivent bénéficier des dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du tra-

vail.

Dans la mesure où les conditions d'exercice de l'activité de certains membres de ce personnel poseraient un problème d'application de l'accord du 25 mars 1982 sur la durée du travail, les entreprises discuteront avec les représentants de ces salariés des dispositions qui leur permettront de bénéficier effectivement de la réduction de la durée du travail prévue par l'accord du 25 mars 1982 précité, par exemple par attribution de repos particuliers, par application d'horaires individualisés, etc.

L'application dans les entreprises ou établissements des aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires individualisés, ne doit pas entraîner un surcroît de la charge globale de travail des membres du personnel susvisé ; à cet effet, les entreprises prendront toutes mesures utiles avant l'introduction d'horaires individualisés.

## **Article 7**

### **Payement des appointements (maladies et accidents)**

*(Modifié par avenant du 20 avril 1971, non étendu)*

*Avenant 20 avr. 1971, nonétendu<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

#### **1 (d'origine)**

Après un an de présence continue 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 quatre premiers mois et à demi-tarif pendant les quatre mois suivants.

#### **1 (nouveau)**

*(Avenant 20 avr. 1971, nonétendu) Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les quatre premiers mois et à demi-tarif pendant les quatre mois suivants.*

#### **2**

Chacune de ces périodes de quatre mois sera augmentée d'un mois par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois.

#### **3 (d'origine)**

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne peut, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Par dérogation aux alinéas précédents, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, chaque accident ou maladie donne droit au payement des appointements dans les conditions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article.

*Le 3) ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 20 avril 1971, nonétendu :*

#### **3 (nouveau)**

*(Avenant 20 avr. 1971, nonétendu) Si plusieurs congés maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de cette même année la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.*

*Cette disposition n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.*

---

*Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.*

*Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit à indemnisation, tel que défini aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, sera à nouveau ouvert lors du premier anniversaire du début de l'absence. Dans ce cas, la période d'indemnisation à demi-tarif, qui pourrait le cas échéant continuer à courir, prendra fin automatiquement.*

#### 4

Les appointements versés pendant la période d'absence pourront être réduits, chaque mois, de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- a) De la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations pour enfants ;
- b) De tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;
- c) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas et à condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires, s'il est en état de le faire, les appointements seront versés à titre d'avance sur ces indemnités.

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le cadre à son employeur.

#### 5

En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au cadre ou à ses ayants droit une somme égale à la rémunération perçue pendant ses douze derniers mois d'activité.

Cette garantie est indépendante de celles accordées pour le même objet par la sécurité sociale ou le régime de retraite des cadres en vertu de ses dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de ce risque, sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.

### Article 8

#### Remplacement en cas de maladie ou d'accident

##### 1

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

##### 2

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaut congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé aura alors une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de rengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

##### 3

Le cadre ainsi licencié recevra :

- a) Les indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 7 du présent avenant ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;
- b) Le montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Dans le cas où le cadre licencié a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de congédiement, celle-ci sera calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il aurait acquise à la fin de la période d'indemnisation et versée dans les conditions prévues à l'article 14 du présent avenant (indemnité de congédiement).

##### 4

Les absences pour accident de 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.

---

## **Article 9**

### **Remplacements et mutations**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992)*

#### **1**

#### **Remplacement provisoire du cadre**

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire de l'emploi.

Les remplacements provisoires effectués dans des emplois de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, l'ingénieur ou cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois continue ou discontinue, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti correspondant au coefficient du nouvel emploi.

#### **2**

#### **Mutations**

*(Voir aussi l'accord du 15 janvier 1991 sur l'emploi)*

##### **a**

Une mutation consiste à prendre un nouvel emploi définitivement en charge. Elle est notifiée par écrit et motivée. Dans tous les cas, la classification de l'intéressé doit correspondre au nouvel emploi qui lui est confié.

##### **b**

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un cadre d'exercer définitivement un emploi de classification moins élevée à celui de l'emploi qu'il occupe, ce cadre dispose d'un délai de réflexion d'un mois maximum avant de faire connaître son acceptation ou son refus. Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture ne sera pas considérée comme étant du fait du cadre.

Si cette mutation est acceptée, l'employeur, sauf accord écrit de l'intéressé, maintiendra au cadre sa rémunération, à moins que cette mutation ne résulte d'une faute grave ou d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

Dans le cas où il résulterait de cette mutation une diminution de la rémunération du cadre, il lui sera alloué une indemnité déterminée en application du barème de l'article 14, § 1, et en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

Cette indemnité peut être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater de la notification de la nouvelle classification.

##### **c**

Lorsqu'un cadre passe, à la demande de son employeur, dans une autre entreprise, l'employeur doit s'efforcer d'obtenir préalablement de la nouvelle entreprise qu'elle accorde au cadre des avantages équivalant à ceux dont il bénéficiait dans son ancienne entreprise et notamment qu'elle l'engage avec l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise qu'il quitte.

Si la nouvelle entreprise est adhérente au présent Avenant, le cadre a la garantie de conserver l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise qu'il quitte et de bénéficier dans la nouvelle entreprise des avantages légaux ou reconnus par le présent Avenant afférents à cette ancienneté.

Si la mutation se fait entre deux entreprises dont l'une est contrôlée par l'autre, le cadre a la garantie de bénéficier dans la nouvelle entreprise d'avantages équivalant à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte.

Dans les cas prévus aux alinéas précédents, le contrat proposé au cadre doit préciser les avantages résultant de l'application du présent article.

L'acceptation des conditions de la mutation a un caractère définitif.

## **Article 10**

### **Maternité**

#### **1**

A l'occasion de la naissance d'un enfant, tout cadre féminin ayant une année de présence dans l'entreprise continue à percevoir ses appointements pendant la période de repos de quatorze semaines, sous déduction des prestations prévues au § 4 de l'article 7.



Si à la fin de la période de repos, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 7.

### **Article 11 Congés payés**

Les absences pour maladie et accident, en une ou plusieurs fois, sont considérées comme temps effectif pour le calcul de la durée du congé dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 7 du présent avenant.

### **Article 12 Déplacements**

#### **1**

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en première classe le jour, en première classe ou couchette la nuit.

#### **2**

Les déplacements effectués par avion, en accord formel avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'employeur pour un montant égal à trois fois la rémunération de l'année précédente.

### **Article 12 bis Périodes militaires**

*Mod. par Avenant 12 déc. 1973, nonétendu<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

*Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements mensuels seront versés à l'ingénieur ou cadre mais les employeurs pourront en déduire, jusqu'à concurrence des appointements, les soldes perçues par les intéressés, à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe. Cette disposition est également applicable à la durée de la présélection militaire dans la limite de trois jours.*

*Ces périodes seront, en outre, considérées comme temps de présence pour le calcul des congés annuels.*

### **Article 13 d ' origine Changement de résidence**

Le délai de deux ans prévu au paragraphe 5 de l'article 17 des clauses communes est porté à cinq ans.

### **Article 13 nouveau Mutation avec changement de résidence**

*(Résultant de l'accord du 18 avril 1985, art. 6 et 8, nonétendu)*

#### **1**

*En cas de mutation avec changement de résidence, les impératifs familiaux, scolaires ou de santé sont examinés au préalable avec l'intéressé, toutes les modalités pratiques de mutation sont ensuite portées à sa connaissance et confirmées par écrit sur sa demande. Ce dernier dispose alors d'un délai de réflexion de trois semaines maximum pour faire connaître sa décision.*

#### **2**

*Sans préjudice de l'application des dispositions contenues dans l'article 32 de l'Accord du 26 mars 1976 sur l'amélioration des conditions de travail, les dispositions prévues en cas de mutation avec changement de résidence s'appliquent aux ingénieurs et cadres qui font l'objet d'une offre d'expatriation.*

*Les conditions de travail et de séjour de ce personnel expatrié seront stipulées dans le contrat de travail ou dans les documents auxquels ce contrat fera explicitement référence. Les dispositions ainsi arrêtées tendront à lui assurer les conditions de travail et avantages sociaux globalement comparables, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine.*

*A son retour, il sera tenu compte des responsabilités antérieures à son expatriation, de l'expérience acquise au cours de celle-ci, ainsi que de sa rémunération antérieure actualisée.*

*Les conditions de travail et de séjour du personnel spécialement embauché pour travailler hors de France feront l'objet de dispositions contractuelles particulières.*

#### **Article 14 Indemnités de congédiement**

*(Voir aussi l'accord du 15 janvier 1991 sur l'emploi)*

*(Modifié en dernier lieu par accord du 15 janvier 1991, non étendu)*

##### **1**

A partir de 2 ans d'ancienneté il est alloué aux cadres congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans, 4/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour tranche de 10 à 15 ans, 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans, 8/10 de mois par année au-delà de 15 ans.

L'indemnité de congédiement est majorée après 5 ans d'ancienneté de :

- 1 mois pour les cadres âgés de plus de 45 ans ;
- 2 mois pour les cadres âgés de plus de 55 ans.

L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 20 mois.

Les ingénieurs et cadres inscrits à l'effectif de l'entreprise à la date du 3 mars 1970 et qui seront licenciés par cette entreprise à un âge compris entre 60 et 65 ans avant le 31 décembre 1979 auront le choix entre l'indemnité de congédiement calculée selon les modalités prévues ci-dessus et l'indemnité fixée antérieurement au présent accord par l'article 14, paragraphe 6, de l'avenant "Ingénieurs et Cadres" (ce paragraphe a été abrogé par accord du 5 janvier 1991, non étendu)<sup>(26)</sup>

*(26) L'article 14, paragraphe 6, de l'avenant « Ingénieurs et cadres » disposait de ce qui suit :*

*1. A partir de soixante ans et jusqu'à soixante-cinq ans, tout cadre peut, après préavis, être dégagé des cadres de l'entreprise par décision de l'employeur.*

*Dans ce cas, il est attribué au cadre l'indemnité suivante dans les conditions prévues au paragraphe 1, mais sans condition d'ancienneté :*

- à 60 ans : 10 mois de traitement ;
- à 61 ans : 9 mois de traitement ;
- à 62 ans : 7 mois de traitement ;
- à 63 ans : 5 mois de traitement ;
- à 64 ans : 3 mois de traitement.

*Cette indemnité sera majorée d'un mois de traitement par cinq années d'ancienneté jusqu'à vingt ans d'ancienneté, et de deux mois par cinq années d'ancienneté pour les années au-delà de vingt ans.*

*Lorsqu'une société assure bénévolement un régime complémentaire de retraite, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime, à l'exclusion de la part de ces avantages qui résulterait de versements de l'intéressé, dans le calcul de cette indemnité, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de l'entreprise.*

*Si le cadre ne bénéficie pas, au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance des cadres ou d'un régime complémentaire d'entreprise, d'une retraite lui assurant au total une pension égale à 20 p. 100 de son dernier traitement, il aura le choix entre l'indemnité calculée au paragraphe 1 du présent article et celle prévue au présent paragraphe.*

Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant les modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévue par le régime en vigueur dans l'entreprise un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

- 20% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;

- 
- 35% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
  - 50% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
  - 65% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
  - 80% de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 15 bis du présent avenant (article 21 ter des clauses communes), compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

Il est précisé que pour la conversion du capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5% R.C.N. 55 de la Caisse nationale de Prévoyance<sup>(16)</sup>.

(16) D'après ce barème, le capital correspondant à 1 F de rente est le suivant :

11,312 à 60 ans  
11,038 à 61 ans  
10,761 à 62 ans  
10,481 à 63 ans  
10,199 à 64 ans  
9,908 à 65 ans

## 2

Cette indemnité peut être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

## 3

La base de calcul de l'indemnité de congédiement est la rémunération totale mensuelle gagnée par le cadre pendant le mois précédant le préavis de congédiement ; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le préavis de congédiement.

Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte outre les appointements de base, les majorations relatives à la durée du travail, les avantages en nature, les primes de toute nature y compris les primes à la productivité, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats, les indemnités n'ayant pas le caractère d'un remboursement de frais, les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles notamment celles résultant de l'application de l'article 17.

## 4

Il est versé au cadre congédié bénéficiant de primes ou participations au chiffre d'affaires ou aux résultats une somme correspondant à ces primes ou participations, calculée prorata temporis pour l'exercice en cours au moment du congédiement.

## 5

Si lors d'un premier licenciement, le cadre a touché une indemnité, celle à laquelle il a droit lors d'un nouveau congédiement sera calculée en mois sur son ancienneté totale, et il en sera déduit la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

### **Article 15** **Indemnité de départ en retraite**

*NDLR : Les dispositions concernant la retraite figurent dans les clauses communes (article 21 bis) et ne sont plus négociées au niveau catégoriel*

### **Article 15 bis** **Allocation de départ**

*NDLR : Les dispositions concernant la retraite figurent dans les clauses communes (article 21 bis) et ne sont plus négociées*

## Article 16 Clause de non-concurrence

(Modifié en dernier lieu par accord du 18 avril 1985, non étendu)

### 1

Le 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.

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.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un cadre après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au cadre, l'exercice de son activité professionnelle.

Le 1) ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 12 décembre 1973, non étendu, et modifié par accord du 18 avril 1985, non étendu :

*Sans préjudice des dispositions légales relatives au secret professionnel, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au salarié, l'exercice de son activité professionnelle.*

*Les clauses de non-concurrence doivent être conformes aux dispositions prévues ci-dessous et ne viser que les situations qui les justifient.*

### 2

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 le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

### 3

L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas, en principe, excéder deux années à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur, sauf demande expresse du cadre qui voudrait étaler sur plus de deux ans la masse de son indemnité. Elle aura pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale :

- au 1/3 des appointements mensuels lorsque l'interdiction visera un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits,
- aux 2/3 des appointements mensuels lorsque l'interdiction visera plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

### 4

*Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant au coefficient de l'intéressé venait à être modifié, l'indemnité serait révisée proportionnellement aux appointements dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.*

### 5

Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il pourra, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à deux années, avec maximum de quatre années. Pendant chacune de ces deux années supplémentaires, il sera alors payé à l'intéressé 100% de ses appointements.

### 6

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le cadre de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au § 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

### 7

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le cadre, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le cadre de la clause

---

d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au § 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

## 8

Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il pourra se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas le cadre pour la quatrième année.

### Article 17 d ' origine Inventions

#### 1

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même de droit de copropriété.

#### 2

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

#### 3

Lorsqu'un cadre fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

### Article 17 nouveau Inventions brevetées

*(Résultant de l'accord du 18 avril 1985, art. 15, non étendu)*

#### 1

*Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, et notamment de l'article 1 ter, paragraphes 1, 2, 3, dont le texte est rappelé ci-après :*

« Art. 1 ter. - Si l'inventeur est un salarié, le droit au titre de propriété industrielle, à défaut de stipulation contractuelle plus favorable au salarié, est défini selon les dispositions ci-après :

1. Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, peut bénéficier d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

2. Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés par décret du Conseil d'État, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article 68 bis ou par le tribunal de grande instance ; ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

3. Le salarié auteur d'une invention en informe son employeur qui en accuse réception selon des modalités et des délais fixés par décret.

Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent

s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la présente loi.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit, à peine de nullité, être constaté par écrit. »

## 2

*Les dispositions suivantes s'appliquent aux inventions relevant du paragraphe 1 de l'article 1 ter de ladite loi :*

« 1<sup>o</sup> Le nom de l'inventeur doit être mentionné dans la demande de brevet, en France et dans tous les pays où la réglementation le permet, sauf s'il s'y oppose ;

« 2<sup>o</sup> Si, dans un délai de dix ans consécutif au dépôt d'un brevet pour une invention visée au présent paragraphe II, ce brevet a donné lieu à une exploitation commerciale ou industrielle, directe ou indirecte, l'ingénieur ou le cadre dont le nom est mentionné dans le brevet a droit à une rémunération supplémentaire en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou le cadre ne serait plus en activité dans l'entreprise. Le montant de cette rémunération supplémentaire qui pourra faire l'objet d'un versement unique sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'inventeur et de l'intérêt économique de l'invention. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments ;

« 3<sup>o</sup> Les entreprises s'efforceront de s'organiser pour informer l'inventeur en activité dans l'entreprise, qui en fera la demande et la renouvellera avec une périodicité raisonnable, de la situation des procédures de délivrance et de maintien en vigueur du ou des brevets dans lesquels son nom est mentionné. Les mêmes informations pourront être fournies dans les mêmes conditions à l'inventeur qui ne serait plus en activité dans l'entreprise, dans la mesure où celle-ci l'estimera compatible avec le secret des affaires. »

## Article 18

### Classification - Appointements

*Mod. par Accord 22 mai 1979, étendu par arr. 3 janv. 1992, JO 10 janv.*

*Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisations patronales :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC.*

## 1

Les ingénieurs et cadres sont classés dans les différentes classifications du groupe V figurant en annexe au présent avenant (voir annexe "Classifications"), compte tenu de la fonction qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles.

## 2

(Accord 4 juill. 2024, étendu) Le groupe V figurant en annexe au présent avenant fixe les coefficients hiérarchiques qui permettent de déterminer les appointements mensuels minima garantis aux cadres d'aptitude et d'activité normales.

## 3

Les appointements d'un cadre sont déterminés par référence au minimum de son coefficient, compte tenu de sa fonction, de sa valeur individuelle, de ses conditions de travail et, éventuellement, de son ancienneté.

Quel que soit le mode de rémunération appliqué dans l'entreprise, chaque cadre doit être assuré de percevoir chaque mois une somme égale au minimum correspondant à son coefficient.

## 4

Toute hausse de caractère général appliquée dans un établissement sur les rémunérations des autres catégories de salariés se répercute dans le même pourcentage sur les rémunérations des cadres de cet établissement, à l'exception des participations au chiffre d'affaires ou aux bénéfices.

*(Alinéa suivant abrogé par avenant du 12 décembre 1973, non étendu)*

Toutefois, cette disposition ne jouera pas en cas de diminution de l'écart existant entre le salaire minimum hiérar-

---

chique appliqué dans une localité et celui appliqué à Paris. Cette éventualité est réglée par les dispositions du paragraphe 5 ci-dessous.

## 5

*(Alinéa abrogé par avenant du 12 décembre 1973, non étendu)*

En cas de variation du salaire minimum horaire hiérarchique, les parties contractantes conviennent de se réunir à la demande de la plus diligente d'entre elles pour décider des mesures à prendre afin d'assurer dans les établissements le maintien de la relativité de la hiérarchie des rémunérations des cadres, tant au sein de leur catégorie que par rapport aux autres catégories de salariés de l'établissement.

## 6

Pour éviter toute confusion, les promotions individuelles doivent être notifiées séparément des augmentations collectives de salaires.

## 7

*(Alinéa abrogé par avenant du 12 décembre 1973, non étendu)*

L'annexe III donne le barème des appointements minima garantis applicables dans le département de la Seine.

## 8

*(Alinéa abrogé par avenant du 12 décembre 1973, non étendu)*

L'écart entre le barème applicable à Paris et celui applicable dans un établissement ne peut être supérieur aux 2/3 de l'écart existant dans le salaire minimum hiérarchique applicable à Paris et le salaire minimum hiérarchique applicable dans cet établissement, ni être supérieur à 5 p. 100.

### Article 19

#### **Avances sur appointements**

*Mod. par Avenant 12 déc. 1973, non étendu<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*Fédération Nationale de l'Industrie des Corps gras ;*

*Fédération des Industries de la Parfumerie ;*

*Fédération Nationale des Industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes ;*

*Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Photographiques, Chambre Syndicale du Papier ;*

*Syndicat français des Enducteurs, calandriers, et fabricants de revêtements de sols et murs.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

*Sur la demande de l'ingénieur ou cadre, il lui sera accordé une avance sur appointements dans la limite de ceux-ci arrêtés à la date de la demande.*

*Le payement des avances sera effectué autant que possible le jour même de la demande ou au plus tard le lendemain.*

### Article 20

#### **Formation**

*(Ajouté par accord du 18 avril 1985, art. 4, non étendu)*

## 1

*Les ingénieurs et cadres doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.*

*Dans les conditions prévues par ces dispositions, les entreprises leur laisseront toute liberté de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'ils en soient dissuadés par une charge de travail excessive lors de leur retour.*

*Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.*

## 2

*Les plans de formation des entreprises prévoiront notamment des actions permettant aux ingénieurs et cadres :*

- 
- d'améliorer ou d'actualiser leurs connaissances utilisées dans leur fonction ;
  - de se préparer ou de s'adapter aux technologies nouvelles ;
  - de développer leur compréhension des phénomènes économiques et commerciaux par une meilleure connaissance de l'entreprise, de sa gestion et de son environnement, national et international ;
  - de permettre une meilleure évolution de leur carrière ;
  - de favoriser leurs possibilités d'adaptation.

### **Annexe I et II à l'avenant n°III cadres - Définition des positions repaires et coefficients hiérarchiques**

*Dispositions caduques remplacées par l'accord du 10 août 1978 sur les Classifications  
(voir annexe "Classification")*

### **Annexe III - Appointements minima garantis**

*(Dispositions caduques se reporter à l'annexe "Salaires")*



---

## **Annexe IV - Régime de retraite**

### ***Taux de cotisation au régime de retraite des cadres***

#### ***Accord du 16 décembre 1966***

*[Non étendu]*

*Entre les organisations signataires, il a été convenu ce qui suit*

#### **Article 1**

*Il est ajouté à l'avenant Ingénieurs et Cadres de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques une Annexe IV ainsi rédigée :*

##### **1**

*Pour les ingénieurs et cadres relevant du présent avenant le taux minimum de la cotisation affectée à la retraite est fixé à 12% de la tranche de rémunération supérieure au plafond de la Sécurité sociale telle que définie à l'article 6 de la Convention Collective Nationale de Retraites du 14 mars 1947, l'employeur supportant une contribution de 8% et le salarié une contribution de 4%.*

##### **2**

*Les entreprises dont les ingénieurs et cadres sont affiliés, en partie ou en totalité, à un régime autre que celui de la Convention Collective Nationale de Retraites du 14 mars 1947 devront assurer aux intéressés des avantages équivalents de ceux prévus au § 1 du présent article.*

#### **Article 2**

*Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1967.*

---

## *Annexe V*

### **Accord du 18 avril 1985, non étendu, relatif au personnel d'encadrement**

*Accord reproduit dans les textes complémentaires*

#### **Annexe classification**

#### **Accord du 10 août 1978**

[Modifié par accord du 22 mai 1979, étendu par arrêté du 3 janvier 1992, JO 11 janvier 1992]

Le présent accord répond au souci des parties signataires de donner une plus grande signification aux garanties de la convention collective nationale par une révision des classifications et un relèvement des salaires minima.

Il s'inspire des principes suivants :

##### **A) En ce qui concerne les classifications**

1. Actualisation des classifications professionnelles pour tenir compte des changements technologiques et des emplois nouveaux.
2. Réduction du nombre des coefficients et écarts significatifs entre les coefficients.
3. Revalorisation des emplois, notamment de ceux se situant au bas de l'échelle hiérarchique.
4. Élaboration d'une grille unique et continue applicable à l'ensemble des filières professionnelles.

##### **B) En ce qui concerne les salaires minima**

1. Nouvelle définition de la notion de salaire minima excluant toutes les primes.
2. Relèvement des salaires minima.

Le présent accord a pour effet une réduction de l'écart entre les salaires minima fixés par la convention collective et les salaires réels pratiqués dans les entreprises.

## **I. Classifications**

### **Article 1**

Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, les classifications applicables à l'ensemble des personnels seront, à dater du 1<sup>er</sup> décembre 1978, régies par les dispositions contenues dans les trois documents figurant en annexe du présent accord, dont :

- le premier présente les définitions des classifications avec les coefficients hiérarchiques correspondants (document I) ;
- le deuxième présente l'énumération des filières professionnelles (document II) ;
- le troisième précise certaines dispositions particulières pour l'application des nouvelles classifications (document III).

En vue de permettre, pour le personnel en place dans les entreprises, la translation entre les anciens coefficients et ceux prévus par les nouvelles classifications, au moment de la mise en application de celles-ci, le tableau faisant l'objet du document IV<sup>(28)</sup> regroupe, en regard de chaque nouveau coefficient, les emplois existants avec leur ancien coefficient.

*(28) (ce document comportant un tableau de translation est devenu sans objet)*

Ce même document précise, en outre, certaines dispositions applicables à titre transitoire à certains ingénieurs et cadres inscrits à l'effectif de l'entreprise à la date de signature du présent accord.

### **Article 2**

Les nomenclatures d'emplois figurant dans les annexes « classifications » des différents avenants de la convention collective à la date de signature du présent accord sont maintenues, en tant que de besoin, jusqu'à ce que la commission prévue à l'article 10 ci-après ait terminé ses travaux.

### **Article 3**

Les entreprises qui, par des mesures ou accords « à valoir », ont anticipé au niveau des coefficients les effets des relèvements de coefficients découlant de l'application du présent accord, pourront tenir compte des mesures déjà prises.

---

## II. Salaires minima

### Article 4 à Article 8

(NDLR : Articles devenus sans objet, se reporter à l'annexe "Salaires")

## III. Dispositions communes

### Article 9

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et les institutions représentatives du personnel.

### Article 10

Dans les six mois de la signature du présent accord, une commission paritaire sera convoquée en vue de régler les problèmes posés par l'articulation des dispositions contenues dans le présent accord en matière de salaire et de classification avec d'autres dispositions de la convention collective faisant référence aux nomenclatures d'emplois maintenues en tant que de besoin en application de l'article 2.

### Article 11

Les parties signataires sont convenues de procéder, un an après la date fixée au premier alinéa de l'article 1 ci-dessus, à un constat en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée dans les entreprises la mise en place des nouvelles classifications. Ce constat pourra donner lieu, le cas échéant, à la signature d'un protocole interprétatif.

Les parties signataires sont convenues de procéder à un examen des classifications résultant du présent accord cinq ans après sa signature.

### Article 12

Le texte du présent accord sera remis par les directions des entreprises à chacun de leurs salariés.

### Article 13

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

## Document I : classification

### Avenant n° 1 : groupes I, II et III

#### Ouvriers, employés et techniciens

Les ouvriers, les employés et les techniciens sont classés aux coefficients définis à la présente annexe « Classifications », compte tenu de l'emploi qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles.

Les différents coefficients peuvent être utilisés quelle que soit la filière professionnelle dont relève l'emploi, sous réserve de répondre à la définition de ce dernier et de l'occuper effectivement.

#### Groupe I

##### Définition générale

Emplois consistant dans l'exécution de travaux élémentaires, souvent répétitifs, indépendant les uns des autres, effectués suivant des consignes précises, détaillées et contrôlables immédiatement.

L'exécution de ces travaux peut exiger de la force physique, de la dextérité, ou les deux.

Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois correspondent normalement à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire, complétées éventuellement par une formation spécialisée ne dépassant pas un an. Elles peuvent être remplacées par une pratique suffisante permettant l'accomplissement du travail selon les normes usuelles.

##### Coefficient 130

Emplois impliquant l'exécution de travaux ne demandant qu'une mise au courant sommaire.

---

## **Coefficient 140**

Emplois impliquant l'exécution de travaux nécessitant une durée d'adaptation n'excédant pas normalement un mois. Ces travaux peuvent, le cas échéant, être exécutés sur machine ou à l'aide d'un outillage approprié.

### Groupe II

#### **Définition générale**

Emplois consistant dans l'exécution de travaux qui constituent une suite ordonnée d'opération effectuées suivant les instructions nécessaires à l'utilisation de moyens connus en vue d'atteindre les objectifs fixés. Ces instructions, ces moyens et ces objectifs sont définis.

L'exécution de ces travaux, qui est contrôlée, peut amener l'intéressé à prendre, dans le cadre des instructions reçues, des initiatives n'entraînant que des conséquences limitées pour les hommes, les programmes, les moyens, les coûts, les matières.

Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois correspondent normalement à celles sanctionnées par un C.A.P. ou un B.E.P. Elles peuvent être remplacées par une pratique suffisante permettant l'accomplissement du travail selon les normes usuelles.

## **Coefficient 150**

Emplois impliquant l'exécution de travaux qualifiés courants.

*Remarque* : la salarié qui assure, de façon effective et permanente, au moins trois emplois relevant de coefficient, suffisamment différenciés pour impliquer une véritable polyvalence, est classé au coefficient immédiatement supérieur.

## **Coefficient 160**

Emplois impliquant l'exécution de travaux qualifiés nécessitant la mise en oeuvre d'une bonne connaissance du métier acquise par une expérience suffisante.

*Remarque* : le salarié qui assure, de façon effective et permanente, au moins trois emplois relevant de ce coefficient, suffisamment différenciés pour impliquer une véritable polyvalence, est classé au coefficient immédiatement supérieur.

### Groupe III

#### **Définition générale**

Emplois consistant dans l'exécution d'un programme d'opérations complexes du fait de leur technicité ou de leur diversité. Ces opérations sont effectuées selon des modalités générales d'utilisation de moyens connus, dont le choix peut incomber à l'intéressé, en vue d'atteindre les objectifs fixés.

La forme et le contenu des informations qu'il doit transmettre souvent de façon spontanée pour permettre d'assurer le contrôle du travail, lui sont précisés.

L'exécution de ces travaux nécessite des comparaisons et des contrôles au vu desquels l'intéressé peut être amené à prendre, dans le cadre des instructions reçues, des décisions qui peuvent avoir des conséquences pour les hommes, les programmes, les moyens, les coûts, les matières.

Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois correspondent normalement à celles acquises à l'issue de trois années au-delà de la troisième et sont habituellement sanctionnées par le baccalauréat. Ces connaissances, qui peuvent être remplacées par une expérience professionnelle équivalente, doivent en outre être complétées par une pratique approfondie permettant de les appliquer dans les diverses opérations que l'intéressé doit accomplir dans l'exercice de son emploi.

## **Coefficient 175**

Emplois impliquant la mise en oeuvre de moyens connus, d'une expérience particulière du métier et de l'esprit d'initiative pour exécuter des travaux comportant des difficultés techniques d'un bon niveau.

## **Coefficient 190**

Emplois impliquant la mise en oeuvre de moyens connus et diversifiés pour exécuter des travaux requérant des initiatives et des connaissances professionnelles étendues.

## **Coefficient 205**

Emplois impliquant, dans le cadre de consignes générales larges, l'exécution de travaux comportant des difficultés techniques sérieuses. L'exécution des travaux exige des efforts de réflexion ; le contrôle en est le plus souvent effectué par sondage.

---

## Chef d'équipe et employé principal

### **Chef d'équipe (définition valable pour les groupes I, II et III)**

Le chef d'équipe est l'ouvrier qui, tout en travaillant, assure la conduite d'une équipe sans assumer les responsabilités ni les attributions d'un agent de maîtrise. Il perçoit, en plus du salaire correspondant à sa qualification personnelle, une majoration de 10% lorsque l'équipe est composée habituellement de cinq personnes au plus (chef d'équipe compris) et de 15% lorsqu'elle comprend habituellement plus de cinq personnes.

Le salaire ainsi majoré pour ce chef d'équipe ne peut être inférieur au salaire le plus élevé des ouvriers de son équipe habituelle.

### **Employé principal (définition valable pour les groupes I, II et III)**

Employé relevant d'un des groupes ci-dessus et qui, tout en effectuant le travail de l'emploi correspondant à sa classification, est chargé de coordonner le travail de plus de cinq employés sans assumer les responsabilités ni les attributions d'un agent de maîtrise.

Il reçoit, en plus des minima fixés pour son coefficient, un supplément d'appointements mensuels correspondant à 20 points.

Nota Bene.

1) Le remplacement temporaire d'un agent de maîtrise par un salarié relevant du présent Avenant est réglé conformément aux dispositions du paragraphe III de l'article 5 de l'Avenant n° 1 à la Convention Collective.

2) Au cas où un changement des techniques entraînerait une modification du niveau des connaissances ou des initiatives exigées par un emploi, la classification de cet emploi fera l'objet dans l'établissement d'un nouvel examen avec les délégués du personnel.

Le salarié maintenu dans cet emploi a au moins la garantie de sa classification antérieure.

Si le salarié ne peut être maintenu dans cet emploi ou muté dans un autre de même coefficient hiérarchique, il aura cependant la garantie de son salaire antérieur.

Il bénéficiera, en outre, d'une priorité en vue d'être reclassé dans un emploi de même coefficient que son ancien coefficient hiérarchique.

## Dispositions particulières à certaines catégories de personnel (applicables aux groupes I, II et III)

### **Mesures et monnaies étrangères**

Les coefficients seront majorés de 5 points pour les employés affectés à des emplois d'un coefficient inférieur à 190 dont le travail nécessitera la connaissance et l'utilisation courante des mesures et monnaies étrangères non décimales.

### **Langues étrangères**

Lorsque l'exercice des emplois correspondant aux définitions des Groupes I, II et III ci-dessus exigera la connaissance d'une ou plusieurs langues, suffisante pour assurer couramment, soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les salariés chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur coefficient, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

Traducteur (par langue) : 20 points

Rédacteur (par langue) : 35 points

Pour une même langue, les suppléments d'appointements mensuels prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs autres.

### **Sténodactylographes en langue étrangère**

Les sténodactylographes chargés, quelle que soit leur classification, de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue recevront, en plus des minima fixés pour leur coefficient et par langue utilisée, un supplément d'appointements mensuels correspondant à 25 points.

Dans ce supplément est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur, mais lorsque la rédaction en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut, est exigée de surcroît, le supplément des appointements mensuels est fixé à 40 points.

### **Traducteurs techniques**

Les traducteurs techniques seront, en fonction du niveau des connaissances techniques exigées par leur emploi et de la pratique de la langue, classées à l'une des classifications des groupes ci-dessus ou du groupe V.

---

## Avenant n° 2 : groupe IV

### Agents de maîtrise et techniciens

Les agents de maîtrise et techniciens sont classés aux coefficients définis à la présente annexe « Classifications », compte tenu de la fonction qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles.

Les différents coefficients peuvent être utilisés, quelle que soit la filière professionnelle dont relève la fonction, sous réserve de répondre à la définition de cette dernière et de l'occuper effectivement.

#### Groupe IV

##### Définition générale

Agent exerçant des fonctions dans lesquelles il se voit définir des objectifs qu'il a mission d'atteindre par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel, d'interprétation de conception, d'organisation.

Le titulaire, à partir d'instructions générales, compte tenu des moyens mis à sa disposition, est conduit, au besoin après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions qui peuvent avoir des conséquences sur les hommes, les moyens, les matières, les programmes, les coûts.

Il prend les décisions de coordination propres à intégrer dans un ensemble les travaux du personnel qu'il dirige et il veille à la bonne circulation de l'information. Dans le cadre de ses attributions, il assure la gestion de ce personnel et veille à sa formation.

A défaut de critère de nombre et de qualification du personnel placé sous leur autorité, certains postes d'agents de maîtrise comportent des responsabilités et une technicité qui exigent des qualités dont l'importance doit être prise en compte.

Il transmet au niveau supérieur les informations nécessaires à la prise des décisions qui doivent être arrêtées à ce niveau.

Il peut être appelé à participer à l'étude des programmes de travail et des modifications de l'outil de travail.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent à celles acquises à l'issue de deux années d'études après le baccalauréat, sanctionnées par le B.T.S., le D.U.T., ou autre diplôme équivalent. Elles peuvent être remplacées par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.

Aux coefficients supérieurs de ce groupe, ces connaissances doivent être complétées par une pratique approfondie des aspects spécifiques des fonctions exercées.

##### Coefficient 225

*Agent de maîtrise* : agent assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe d'exécutants classés le plus souvent au groupe I. Il peut exceptionnellement, prendre directement part à l'exécution du travail.

*Technicien* : agent dont la fonction exige des connaissances acquises, soit par une formation pouvant être sanctionnée par un B.T.S. ou un D.U.T., soit par une expérience pratique équivalente.

##### Coefficient 235

*Agents de maîtrise* : agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comporter du personnel classé aux groupes I, II et III. Il répartit le travail et s'assure de l'application des consignes.

*Techniciens* : agent ayant les connaissances générales et techniques du coefficient précédent. Il a une expérience pratique suffisante lui permettant d'adapter ses interventions.

Il peut être appelé, dans sa spécialité, à assister des agents de classification inférieure.

##### Coefficient 250

*Agent de maîtrise* : agent assurant l'encadrement d'un groupe dont notamment la taille peut justifier qu'il comporte un ou des agents de maîtrise de classification inférieure. Il peut n'avoir sous son autorité que du personnel classé aux groupes I, II et III. Il assure la gestion courante et la formation du personnel.

Il veille directement à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

*Technicien* : agent ayant des connaissances professionnelles et une expérience étendue lui permettant de prendre des décisions pour adapter ses interventions après avoir interprété des informations variées et complexes. Il peut être appelé, dans sa spécialité, à assurer une assistance technique et à contrôler des agents de classification inférieure.

##### Coefficient 275

*Agent de maîtrise* : agent assurant l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise de clas-

---

sification inférieure dont il coordonne et contrôle l'activité. Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

*Techniciens* : agent ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter ou de transposer à des situations nouvelles des moyens ou des méthodes déjà appliqués dans d'autres cas. Il peut être appelé, dans sa spécialité, à assurer une assistance technique et à contrôler des agents de classification inférieure.

### **Coefficient 300**

*Agent de maîtrise* : agent assurant l'encadrement d'un groupe comportant plusieurs agents de maîtrise de classification inférieure. Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail. Il participe à l'élaboration des consignes et veille à leur application.

*Technicien* : agent dont la compétence acquise lui permet d'intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles. Il est apte à proposer des modifications des méthodes ou des procédures existantes.

### **Coefficients 325 et 360**

*Agents de maîtrise* : agent assurant l'animation et la coordination des groupes placés sous son autorité.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

*Technicien* : agent dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

Le classement entre les deux coefficients dépend de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité, de l'expérience nécessaire.

### Dispositions particulières à certaines catégories de personnel

#### **Langues étrangères**

Lorsque l'exercice des emplois correspondant à la définition du Groupe IV ci-dessus exigera la connaissance d'une ou plusieurs langues, suffisante pour assurer couramment, soit la traduction (version), soit la rédaction (thème), d'un texte, les salariés chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur coefficient, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

Traducteur (par langue) : 20 points

Rédacteur (par langue) : 35 points

Pour une même langue, les suppléments d'appointements mensuels prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs autres.

#### **Sténodactylographes en langue étrangère**

Les sténodactylographes chargés, quelle que soit leur classification, de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue recevront, en plus des minima fixés pour leur coefficient et par langue utilisée, un supplément d'appointements mensuels correspondant à 25 points.

Dans ce supplément est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur, mais lorsque la rédaction en langue étrangère telle qu'elle est définie plus haut est exigée de surcroît, le supplément des appointements mensuels est fixé à 40 points.

#### **Traducteurs techniques**

Les traducteurs techniques seront, en fonction du niveau des connaissances techniques exigées par leur emploi, et de la pratique de la langue, classés à l'une des classifications du groupe ci-dessus ou du groupe V.

## **Avenant n° 3 : groupe V**

### **Cadres**

Les ingénieurs et cadres sont classés aux coefficients définis à la présente annexe « Classifications », compte tenu de la fonction qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles.

Les différents coefficients peuvent être utilisés quelle que soit la filière professionnelle dont relève la fonction, sous réserve de répondre à la définition de cette dernière et de l'occuper effectivement.

### Groupe V

#### **Définition générale**

Ingénieurs et cadres assumant des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour

---

l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires en esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre après recherche et analyse des informations les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés, qu'il a la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les ingénieurs et cadres qui n'ont pas de personnel sous leur autorité sont classés par équivalence.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants :

— diplôme d'ingénieur reconnu par l'état ;

— diplôme délivré par : École des Hautes Études Commerciales, Institut d'Études politiques de l'Université de Paris et instituts analogues (ordonnance 45-2283 du 9 octobre 1945), écoles supérieures de commerce reconnues par l'État, écoles supérieures des sciences économiques et commerciales ou écoles de niveau équivalent ;

— diplôme du 2<sup>e</sup> cycle de l'Enseignement Supérieur délivré par les universités françaises ;

— doctorat d'État et agrégation.

Elles peuvent être remplacées par une expérience professionnelle complétée par une formation appropriée.

Le titulaire maintient ses connaissances au niveau de l'évolution des sciences et des techniques nécessaires à ces fonctions avec l'aide de l'entreprise.

### **Coefficients 350**

Ingénieurs et cadres débutants engagés pour remplir des fonctions relevant du présent groupe, ayant acquis par leur première formation les connaissances indiquées dans la définition générale ci-dessus, mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore des responsabilités leur permettant d'être classés dans l'un des niveaux ci-après.

### **Coefficient 400**

Ingénieurs et cadres agissant à partir de directives dans le secteur d'activité qui leur est imparti.

Ils animent et coordonnent l'activité des agents de maîtrise et techniciens placés sous leur autorité.

Ils assistent les ingénieurs et cadres d'un niveau supérieur, auxquels incombent la responsabilité d'ensemble du secteur.

Ils participent à la définition des objectifs de leur secteur.

### **Coefficient 460**

Ingénieurs et cadres agissant à partir de directives générales dans le secteur d'activité qui leur est imparti.

Ils animent et coordonnent l'activité des agents de maîtrise, techniciens ou cadre des coefficients précédents placés sous leur autorité.

Dans les unités de taille limitée sur le plan de la complexité technique ou d'autres éléments spécifiques équivalents, la responsabilité d'ensemble leur incombe sous l'autorité d'un cadre de coefficient supérieur.

Ils participent à la définition des objectifs de leur secteur.

### **Coefficient 550**

Ingénieurs et cadres assumant des responsabilités importantes au plan de la complexité technique ou d'autres éléments spécifiques équivalents.

Ils animent et coordonnent l'activité des agents de maîtrise, techniciens et cadres des coefficients précédents placés sous leur autorité.

Ils participent à la définition des objectifs de leur secteur d'activité.

Les ingénieurs et cadres, dont l'expérience et la compétence leur permettent d'assumer des responsabilités équivalentes sont classés à ce niveau.

### **Coefficient 660**

Ingénieurs et cadres assumant la responsabilité :

— soit d'une unité importante d'un établissement en raison notamment des liaisons ou interconnexions avec les



---

autres unités de celui-ci ;

— soit de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;

— soit d'un établissement d'importance moyenne ;

— soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Leurs principales décisions ont des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

Les ingénieurs et cadres placés à ce niveau sont associés à la définition des objectifs ou orientations de l'ensemble auquel ils appartiennent.

### **Coefficient 770**

Ingénieurs et cadres exerçant des responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Ils participent à l'élaboration et à la définition des politiques, des structures et des objectifs de l'ensemble auquel ils appartiennent ; leurs décisions ont des répercussions importantes sur les unités de cet ensemble, sur des unités extérieures à celui-ci, ou sur l'environnement et nécessitent de ce fait la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

### **Coefficient 880**

Ingénieurs et cadres dont la classification se justifie par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre multiples activités ou l'importance de l'établissement.

Cette classification exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Les cadres dirigeants des entreprises sont classés à ce coefficient.

## **Document II : Filières professionnelles**

Personnel de fabrication (production, conditionnement, manutention...);

Personnel d'entretien ;

Personnel technique (études, organisation du travail, sécurité...);

Personnel de laboratoire ;

Personnel administratif, juridique et social ;

Personnel de gestion financière et comptable ;

Personnel commercial ;

Personnel de l'informatique.

*N.B.* - Le personnel de contrôle et de régulation peut être réparti dans les trois premières filières figurant ci-dessus.

## **Document III : Dispositions particulières pour l'application des classifications**

### **I.**

A) Les ingénieurs et cadres débutants, engagés pour remplir des fonctions de cadre et titulaires de l'un des diplômes visés dans la définition figurant dans les dispositions relatives à l'avenant n° 3 du document I, mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore des responsabilités leur permettant d'être classés à un coefficient supérieur, sont classés au coefficient 350 et ont les garanties suivantes :

Après trois ans au maximum au coefficient 350 et au plus tard à vingt-neuf ans : coefficient 400.

B) A vingt-neuf ans, les ingénieurs de recherche sont classés au coefficient 460 avec la garantie de progression suivante :

— après trois ans passés à 460 dans l'entreprise : 480 ;

— après cinq ans passés à 480 dans l'entreprise : 510 ;

— après cinq ans passés à 510 dans l'entreprise : 550.

Est considéré comme ingénieur de recherche, l'ingénieur ou technicien dont le rôle consiste à effectuer des recherches de produits nouveaux, découvrir des méthodes originales de fabrication, rechercher les causes ignorées ou peu connues de phénomènes existants, des procédés nouveaux de fabrication de produits existants ou de nouvelles méthodes de contrôle, d'analyse ou d'essais.

Il peut suivre, dans les services de fabrication, la mise en application des recherches sans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services.

---

Il détermine les moyens à mettre en oeuvre pour améliorer les fabrications ou augmenter la productivité de l'entreprise, sans que cela ait nécessairement une répercussion immédiate sur la technique et sur la production de celle-ci.

C) Le coefficient 400 est aussi le seuil d'accueil, dans l'avenant n° 3 des salariés du groupe IV.

Les ingénieurs et cadres sont classés au coefficient 460 au plus tard six ans après leur première affectation à une fonction de l'avenant n° 3 dans la profession.

**II.** Les salariés titulaires de diplômes professionnels ont les garanties suivantes :

**A) Garanties à l'embauche**

1- Tout salarié titulaire de l'un des diplômes suivants et embauché pour occuper une fonction ou un emploi correspondant à ce diplôme aura la garantie des coefficients suivants :

— C.A.P. - B.E.P. : à l'embauche 150 et trois mois après 160 ;

— B.T.N. : à l'embauche 175 et un an après 190 ;

— B.T.S. - D.U.T. : à l'embauche 225 et deux ans après 250.

2- Tout salarié titulaire de l'un des diplômes visés au paragraphe précédent embauché pour occuper une fonction ou un emploi ne correspond pas à son diplôme mais situé dans la même filière professionnelle, aura la garantie d'un nombre de points supplémentaires égal à la différence entre le coefficient de la fonction ou de l'emploi qu'il occupe effectivement et le coefficient d'embauche de la fonction ou de l'emploi correspondant à son diplôme.

3- En ce qui concerne le salarié titulaire de l'un des diplômes visés ci-dessus et engagé pour occuper une fonction ou un emploi dans une filière professionnelle ne correspondant pas à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en oeuvre ses connaissances.

4- Les garanties à l'embauche prévues aux trois paragraphes ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur de l'accord.

**B) Garanties en cours de carrière**

En ce qui concerne le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis l'un des diplômes visés ci-dessus dans le cadre d'une action de formation permanente :

1- Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à une fonction ou à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la garantie des coefficients figurant à l'alinéa 1 du paragraphe A ci-dessus.

2- Si l'intéressé participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en oeuvre ses connaissances.

Toutefois, s'il s'agit d'un diplôme correspondant à sa filière professionnelle, il bénéficiera de la garantie prévue à l'alinéa 2 du paragraphe II, A, ci-dessus.

## **Accord du 17 juin 2010**

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1<sup>er</sup> janv. 2011]

Par le présent accord, les parties signataires entendent prendre en compte dans les classifications résultant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, à l'embauche et en cours de carrière, le baccalauréat professionnel (bac pro), diplôme qui présente un lien direct avec les métiers exercés dans les industries chimiques.

### **Article Premier Garanties à l'embauche**

1. Tout salarié titulaire d'un baccalauréat professionnel et embauché pour occuper une fonction ou un emploi correspondant à ce diplôme aura la garantie des coefficients suivants :

— À l'embauche : 175

— Et un an après : 190

2. Le salarié titulaire d'un bac professionnel engagé pour occuper une fonction ou un emploi ne correspondant pas à ce diplôme mais situé dans la même filière professionnelle<sup>(1)</sup> aura la garantie d'un nombre de points supplémentaires égal à la différence entre le coefficient de l'emploi qu'il occupe effectivement et le coefficient d'embauche de l'emploi correspondant à son diplôme.

*(1) Les filières professionnelles sont les suivantes : Personnel de fabrication (production, conditionnement, manutention...) ; personnel d'entretien ; personnel technique (études, organisation du travail, sécurité...) ; personnel de laboratoire ; personnel administratif, juridique et social ; personnel de gestion financière et comptable ; personnel commercial ; personnel de l'informatique.*

*NB : Le personnel de contrôle et de régulation peut être réparti dans les trois premières filières figurant ci-dessus.*

---

3. Si ce même salarié est engagé pour occuper une fonction ou un emploi dans une filière professionnelle ne correspondant pas à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

4. Ces garanties à l'embauche s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 2**

### **Garanties en cours de carrière**

Le salarié déjà employé dans l'entreprise mais qui aura acquis un baccalauréat professionnel dans le cadre d'une action de formation permanente bénéficiera des dispositions suivantes :

- Si cette action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé mais après que l'employeur lui eut garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, il aura la garantie des coefficients figurant à l'article premier ci-dessus ;
- S'il participe à une action de formation permanente de sa propre initiative et sans que l'employeur lui ait garanti préalablement une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

Toutefois si son diplôme correspond à sa filière professionnelle, il bénéficiera de la garantie prévue à l'article premier 2 ci-dessus.

## **Article 3**

### **Conditions d'application de l'accord**

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 4**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

## **Article 5**

### **Dépôt**

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de son dépôt au Ministère du travail.

## **Article 7**

### **Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

# SALAIRES

## Accord du 9 février 2000

[Étendu par arrêté du 31 mai 2000, JO 10 juin 2000]

Les parties signataires, ayant pris connaissance de l'évolution définitive des prix à la consommation pour l'année 1999, ont établi le bilan final sur la période de 4 ans couverte par l'accord du 15 décembre 1995.

### Article 1

Afin de respecter l'accord signé en 1995, les parties signataires conviennent de revaloriser le point UIC (base 38 heures) de 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2000, sa valeur étant portée à cette date à 41,7511 francs soit 6,36 euros.

Dans les entreprises où il existe des barèmes de minima supérieurs à celui en vigueur dans la profession, l'application des mesures prévues ci-dessus n'entraîne pas de répercussion automatique.

### Article 2

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application tel que celui-ci est défini par l'accord du 23 octobre 1991 (se reporter à l'«Annexe I aux clauses communes - Champ d'application professionnel») auquel se substituera l'accord du 23 novembre 1996 (se reporter à l'article 1 (nouveau)) lorsque celui-ci aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.

### Article 3

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

## Décision du 19 décembre 2002

### I. Barème des salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2003 sont calculés à partir de la valeur du point base 38 heures fixée à ..... 6,64 €

Coefficients	Salaires minima (base 38 H)	Coefficients	Salaires minima (base 38 H)	Coefficients	Salaires minima (base 38 H)
130	863,20 €	225	1.484,00 €	400	2.656,00 €
140	929,60 €	235	1.560,40 €	460	3.054,40 €
150	996,00 €	250	1.660,00 €	480	3.187,20 €
160	1.062,40 €	275	1.826,00 €	510	3.386,40 €
175	1.162,00 €	300	1.992,00 €	550	3.652,00 €
190	1.261,60 €	325	2.158,00 €	660	4.382,40 €
205	1.361,20 €	350	2.324,00 €	770	5.112,80 €
		360	2.390,40 €	880	5.843,20 €

### II. Indemnité de panier de nuit : 7,97 €

#### RAPPEL :

«Les taux qui figurent dans les barèmes minima s'entendent à l'exclusion de toutes primes et gratifications ainsi que des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais»

(Article 22.8 - Clauses communes de la CCNIC)

## Décision unilatérale du 11 décembre 2003

Au cours de la réunion paritaire du 11 décembre, devant l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les salaires minima pour 2004, l'UIC a annoncé que la valeur du point sera relevée, par décision unilatérale, de 1,5% ce qui la porte à 6,74 € au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Le barème des salaires minima mensuels applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2004 est reproduit ci-après.

## Salaires minima mensuels applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2004

### I) Barème des salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2004 sont calculés à partir de la valeur du point base 38 heures fixée à : 6,74 €

Coefficients	Salaires minima (base 38 H)	Coefficients	Salaires minima (base 38 H)	Coefficients	Salaires minima (base 38 H)
130	876,20 €	225	1 516,50 €	400	2 696,00 €
140	943,60 €	235	1 583,90 €	460	3 100,40 €
150	1 011,00 €	250	1 685,00 €	480	3 235,20 €
160	1 078,40 €	275	1 853,50 €	510	3 437,40 €
175	1 179,50 €	300	2 022,00 €	550	3 707,00 €
190	1 280,60 €	325	2 190,50 €	660	4 448,40 €
205	1 381,70 €	350	2 359,00 €	770	5 189,80 €
		360	2 426,40 €	880	5 931,20 €

### II) Indemnité de panier de nuit : 8,09 €

Rappel :

«Les taux qui figurent dans les barèmes minima s'entendent à l'exclusion de toutes primes et gratifications ainsi que des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais»

(Article 22, § 8 - Clauses communes de la CCNIC)

## Accord du 19 avril 2006

[Étendu par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin, applicable le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension <sup>(1)</sup>

(1) Avis de la commission nationale paritaire d'interprétation (CNPI) du 1<sup>er</sup> février 2007 (nonétendu)

Les parties signataires de l'accord du 19 avril 2006 confirment que cet accord porte exclusivement sur les salaires minima et ne concerne pas les salaires réels. Il est rappelé et précisé que, conformément à son article 5, les accords de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, plus favorables aux salariés, conclus antérieurement, ne sont pas remis en cause. L'application des dispositions de l'accord du 19 avril 2006 doit être faite en fonction des termes de ces accords et de l'esprit même dans lequel ils ont été conclus. Il en va ainsi notamment des accords d'entreprise portant sur la durée du travail qui ont pu décider d'appliquer la valeur du point 38 heures pour un horaire de travail inférieur.

]

(Annulé et remplacé par Accord du 4 juillet 2024)

### Article 1er Complément de salaire

Un complément de salaire est créé dans les industries chimiques pour les salariés des coefficients 130 à 205. Ce complément s'ajoute au salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 22-3 des clauses communes de la CCNIC, et n'est pas pris en compte pour le calcul des primes conventionnelles. Son assiette correspond à celle figurent à l'article 22-8 des clauses communes de la CCNIC.

Le salaire minimum et le complément sont calculés selon la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

VP = Valeur du point

K = Coefficient hiérarchique de l'intéressé

X = Coefficient de calcul

Chaque salarié des coefficients 130 à 205 a la garantie de percevoir chaque mois une somme égale au salaire minimum mensuel, augmenté du complément de salaire, correspondant à son coefficient, au prorata de son temps de travail.

### Article 2 Valeur du point

La valeur du point (article 22-3 des clauses communes de la CCNIC) est portée de 6,74 € à 7,02 € à compter

de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 3** **Coefficient de calcul du complément de salaire**

La coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est fixé à 0,7030 à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 4** **Évolution de la valeur de point et du coefficient de calcul du complément de salaire**

Les dispositions des articles 2 et 3 ci-dessus feront l'objet de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

### **Article 5** **Conditions d'application de l'accord**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Article 6** **Rénovation du dispositif salarial de branche**

Dans le cadre du dialogue social de branche, les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier trimestre 2006 pour négocier ensemble la rénovation des dispositions conventionnelles en matière de salaires.

### **Article 7** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

### **Article 8** **Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts-de-Seine, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Article 9** **Entrée en vigueur et extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension.

## **Barème des salaires dans les industries chimiques à l'entrée en vigueur de l'accord**

*(Article 22-3 des clauses communes de la CCNIC)*

VP : 7,02 €

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
130	912,60 €	468,83 €	1 381,43 €
140	982,80 €	419,48 €	1 402,28 €
150	1 053,00 €	370,13 €	1 423,13 €
160	1 123,20 €	320,78 €	1 443,98 €
175	1 228,50 €	246,75 €	1 475,25 €
190	1 333,80 €	172,73 €	1 506,53 €
205	1 439,10 €	98,70 €	1 537,80 €
225	1 579,50 €		1 579,50 €
235	1 649,70 €		1 649,70 €

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
250	1 755,00 €		1 755,00 €
275	1 930,50 €		1 930,50 €
300	2 106,00 €		2 106,00 €
325	2 281,50 €		2 281,50 €
360	2 527,20 €		2 527,20 €
350	2 457,00 €		2 457,00 €
400	2 808,00 €		2 808,00 €
460	3 229,20 €		3 229,20 €
480	3 369,60 €		3 369,60 €
510	3 580,20 €		3 580,20 €
550	3 861,00 €		3 861,00 €
660	4 633,20 €		4 633,20 €
770	5 405,40 €		5 405,40 €
880	6 177,60 €		6 177,60 €

## Accord du 1<sup>er</sup> février 2007

[Étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 3 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2007]

### Article 1er

La valeur du point mensuel, base 165,23 heures, est relevée de 1,9 % à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant extension de l'accord et, au plus tôt, le 1<sup>er</sup> avril 2007.

Le barème des salaires minima, à cette date, est annexé au présent accord.

Il est calculé, pour l'Avenant n° I, suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

VP : 7,153 €

K : Coefficient hiérarchique de l'intéressé

X : coefficient de calcul

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à la même date à 0,7030.

### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### Article 4

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

## Article 6

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension et, au plus tôt, le 1<sup>er</sup> avril 2007.

Les parties conviennent de se rencontrer, en cas de non extension, pour examiner la situation ainsi créée.

## Barème des salaires dans les industries chimiques

(article 22-3 des clauses communes de la CCNIC)

$$VP = 7,153 \text{ €}$$

Coefficient	Salaires Minima (VP × coef)	Complément de salaire	Total
130	929,89 €	477,71 €	1 407,60 €
140	1 001,42 €	427,43 €	1 428,85 €
150	1 072,95 €	377,14 €	1 450,09 €
160	1 144,48 €	326,86 €	1 471,34 €
175	1 251,78 €	251,43 €	1 503,20 €
190	1 359,07 €	176,00 €	1 535,07 €
205	1 466,37 €	100,57 €	1 566,94 €
225	1 609,43 €		
235	1 680,96 €		
250	1 788,25 €		
275	1 967,08 €		
300	2 145,90 €		
325	2 324,73 €		
360	2 575,08 €		
350	2 503,55 €		
400	2 861,20 €		
460	3 290,38 €		
480	3 433,44 €		
510	3 648,03 €		
550	3 934,15 €		
660	4 720,98 €		
770	5 507,81 €		
880	6 294,64 €		

## Accord du 24 janvier 2008

[Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 10 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2008]

## Article 1er

La valeur du point mensuel, base 165,23 heures, est portée à 7,32 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2008.



Le barème des salaires minima est annexé au présent accord.  
 Il est calculé, pour l'Avenant n° I, suivant la formule ci-après :  
 $(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$   
 VP : 7,32 €  
 K : coefficient hiérarchique de l'intéressé  
 X : coefficient de calcul

#### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1er de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à la même date à 0,7030.

#### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1er ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

#### Article 4

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.  
 Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### Article 5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

#### Article 6

Les parties signataires conviennent de se revoir avec l'ensemble des organisations syndicales dès le 3<sup>ème</sup> trimestre 2008 sur les salaires minima de branche 2008.

#### Article 7

Dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord du 19 avril 2006, et dans le prolongement des réunions qui se sont déjà tenues, les parties signataires conviennent d'une négociation paritaire plénière portant sur la rénovation des dispositions salariales de branche.  
 Elle sera préparée par un groupe de travail technique, composé, pour les organisations syndicales, de 3 représentants par organisation.

#### Article 8

Les parties signataires conviennent qu'il sera procédé à un état des lieux de la situation dans les industries chimiques en matière de salaires en vue d'aboutir à des dispositions permettant de parvenir à une véritable égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession, égalité qui suppose la suppression des écarts de salaire liés à une discrimination.

#### Article 9

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### Article 10

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.  
 Les parties conviennent de se rencontrer, en cas de non extension, pour examiner situation ainsi créée.

### Barème des salaires au 1<sup>er</sup> février 2008

(article 22-3 des clauses communes de la CCNIC)

$$VP = 7,32 \text{ €}$$

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
130	951,60	488,86	1 440,46
140	1 024,80	437,41	1 462,21

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
150	1 098,00	385,95	1 483,95
160	1 171,20	334,49	1 505,69
175	1 281,00	257,29	1 538,29
190	1 390,80	180,11	1 570,91
205	1 500,60	102,92	1 603,52
225	1 647,00		1 647,00
235	1 720,20		1 720,20
250	1 830,00		1 830,00
275	2 013,00		2 013,00
300	2 196,00		2 196,00
325	2 379,00		2 379,00
360	2 635,20		2 635,20
350	2 562,00		2 562,00
400	2 928,00		2 928,00
460	3 367,20		3 367,20
480	3 513,60		3 513,60
510	3 733,20		3 733,20
550	4 026,00		4 026,00
660	4 831,20		4 831,20
770	5 636,40		5 636,40
880	6 441,60		6 441,60

## Accord du 7 janvier 2009

[Étendu par arr. 9 avr. 2009, JO 17 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2009]

### Article 1er

La valeur du point mensuel, base 165,23 heures, est portée à 7,39 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2009 et à 7,43 € au 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Le barème des salaires minima, au 1<sup>er</sup> février 2009 et au 1<sup>er</sup> septembre 2009, est annexé au présent accord.

Il est calculé, pour l'Avenant n° I, suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

VP : 7,39 € au 1<sup>er</sup> février 2009 et 7,43 € au 1<sup>er</sup> septembre 2009

K : Coefficient hiérarchique de l'intéressé

X : coefficient de calcul

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé, à ces mêmes dates, à 0,7030.

### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1er ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### Article 4

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux

salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### Article 5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

#### Article 6

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Barème des salaires mensuels

Au 1<sup>er</sup> février 2009

*(article 22-3 des clauses communes de la CCNIC)*

*pour 38 heures/semaine*

$$VP = 7,39 \text{ €}$$

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
130	960,70	494,16	1 454,86
140	1 034,60	442,23	1 476,83
150	1 108,50	390,29	1 498,79
160	1 182,40	338,75	1 520,75
175	1 293,25	260,42	1 553,67
190	1 404,10	182,52	1 586,62
205	1 514,95	104,61	1 619,56
225	1 662,75		
235	1 736,65		
250	1 847,50		
275	2 032,25		
300	2 217,00		
325	2 401,75		
360	2 660,40		
350	2 586,50		
400	2 956,00		
460	3 399,40		
480	3 547,20		
510	3 768,90		
550	4 064,50		
660	4 877,40		
770	5 690,30		
880	6 503,20		

Au 1<sup>er</sup> septembre 2009

(article 22-3 des clauses communes de la CCNIC)

pour 38 heures/semaine

$$VP = 7,43 \text{ €}$$

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
130	965,90	496,27	1 462,17
140	1 040,20	444,02	1 484,22
150	1 114,50	391,78	1 506,28
160	1 188,80	339,55	1 528,35
175	1 300,25	261,19	1 561,44
190	1 411,70	182,85	1 594,55
205	1 523,15	104,50	1 627,65
225	1 671,75		
235	1 746,05		
250	1 857,50		
275	2 043,25		
300	2 229,00		
325	2 414,75		
360	2 674,80		
350	2 600,50		
400	2 972,00		
460	3 417,80		
480	3 566,40		
510	3 789,30		
550	4 086,50		
660	4 903,80		
770	5 721,10		
880	6 538,40		

### ***Décision unilatérale du 20 janvier 2010***

En l'absence d'accord sur les salaires minima de branche pour l'année 2010, l'UIC a décidé, ainsi qu'elle l'avait annoncé à l'issue de la réunion paritaire du 7 janvier 2010, de relever, par décision unilatérale la valeur du point de 0,5%, ce qui la porte à 7,47 €, au 1<sup>er</sup> mai 2010.

Le barème des salaires minima mensuels (sur base 38 h hebdomadaire) applicables à cette date est annexé à la présente circulaire.

Il est calculé pour l'avenant I, suivant la formule retenue par l'accord du 19 avril 2006 :

$$(V \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

VP : 7,47 € au 1<sup>er</sup> mai 2010

K : coefficient hiérarchique

X : coefficient de calcul complément de salaire

Le coefficient de calcul du complément de salaire est celui visé à l'article premier de l'accord du 19 avril 2006. Il reste fixé à 0,7030.

La valeur du point, telle que fixée ci-dessus, sert de base de calcul des primes conventionnelles (article premier de l'accord du 19 avril 2009 sur les salaires minima dans les industries chimiques).

# **I. Barème des salaires mensuels dans les industries chimiques au 1<sup>er</sup> mai 2010 (article 22.3 des clauses communes de la CCNIC) pour 38 heures / semaine**

VP= 7,47 €

Coefficient	Salaires minima (VP×coeff)	Complément de salaire	Total
130	971,10	498,88	1 469,98
140	1 045,80	446,37	1 492,17
150	1 120,50	393,86	1 514,36
160	1 195,20	341,34	1 536,54
175	1 307,25	262,57	1 569,82
190	1 419,30	183,80	1 603,10
205	1 531,35	105,03	1 636,38
225	1 680,75		
235	1 755,45		
250	1 867,50		
275	2 054,25		
300	2 241,00		
325	2 427,75		
360	2 689,20		
350	2 614,50		
400	2 988,00		
460	3 436,20		
480	3 585,60		
510	3 809,70		
550	4 108,50		
660	4 930,20		
770	5 751,90		
880	6 573,60		

## **II. Indemnité de panier de nuit (1,2 fois la valeur du point : article 21 de l'avenant n° I et 13 bis de l'avenant n° II) : 8,96 €**

## **III. Barème pour 35 heures semaine**

À titre indicatif, le barème au 1<sup>er</sup> mai 2010 pour 35 heures / semaine sera le suivant :

VP= 6,88 €

Coefficient	Salaires minima (VP×coeff)	Complément de salaire	Total
130	894,40	459,48	1 353,88
140	963,20	411,11	1 374,31
150	1 032,00	362,75	1 394,75

<i>Coefficient</i>	<i>Salaires minima (VP×coeff)</i>	<i>Complément de salaire</i>	<i>Total</i>
160	1 100,80	314,38	1 415,18
175	1 204,00	241,83	1 445,83
190	1 307,20	169,28	1 476,48
205	1 410,40	96,73	1 507,13
225	1 548,00		1 548,00
235	1 616,80		1 616,80
250	1 720,00		1 720,00
275	1 892,00		1 892,00
300	2 064,00		2 064,00
325	2 236,00		2 236,00
360	2 476,80		2 476,80
350	2 408,00		2 408,00
400	2 752,00		2 752,00
460	3 164,80		3 164,80
480	3 302,40		3 302,40
510	3 508,80		3 508,80
550	3 784,00		3 784,00
660	4 540,80		4 540,80
770	5 297,60		5 297,60
880	6 054,40		6 054,40

## Accord du 26 janvier 2011

[Étendu par arr. 3 mai 2011, JO 11 mai]

### Article Premier

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, et de porter cette valeur à 7,61 € au cours de l'année 2011.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

— + 1 % au 1<sup>er</sup> janvier, la valeur du point étant portée de 7,47 € à 7,55 €

— + 0,8 % au 1<sup>er</sup> mai, la valeur du point étant portée de 7,55 € à 7,61 €

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° I suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet, de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et / ou de procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1er de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé, à ces mêmes dates, à 0,7030.

### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1er ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

---

#### Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le cas où le rythme de l'inflation, tel que mesuré par l'INSEE (Indice général des prix hors tabac), dépasserait celui sur lequel ont été bâties les hypothèses d'inflation (1,5 %) retenues par la loi de finances pour 2011.

#### Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### Article 6

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du second trimestre 2011 dans le cadre de l'évolution des dispositions salariales de branche. Les échanges porteront à la fois sur la structure du barème des salaires minima et sur celle des primes conventionnelles.

#### Article 7

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

#### Article 8

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### Article 9

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Barème pour 38 heures semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

$$VP = 7,55 \text{ €}$$

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
130	981,50	504,23	1485,73
140	1 057,00	451,15	1508,15
150	1 132,50	398,07	1530,57
160	1 208,00	345,00	1553,00
175	1 321,25	265,38	1586,63
190	1 434,50	185,77	1620,27
205	1 547,75	106,15	1653,90

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
225	1 698,75		1698,75
235	1 774,25		1774,25
250	1 887,50		1887,50
275	2 076,25		2076,25
300	2 265,00		2265,00
325	2 453,75		2453,75
360	2 718,00		2718,00
350	2 642,50		2642,50
400	3 020,00		3020,00
460	3 473,00		3473,00
480	3 624,00		3624,00
510	3 850,50		3850,50
550	4 152,50		4152,50
660	4 983,00		4983,00
770	5 813,50		5813,50
880	6 644,00		6644,00

Le barème au 1<sup>er</sup> mai 2011 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

$$VP = 7,61 \text{ €}$$

Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
130	989,30	508,23	1497,53
140	1 065,40	454,74	1520,14
150	1 141,50	401,24	1542,74
160	1 217,60	347,74	1565,34
175	1 331,75	267,49	1599,24
190	1 445,90	187,24	1633,14
205	1 560,05	107,00	1667,05



Coefficient	Salaires minima (VP × coeff)	Complément de salaire	Total
225	1 712,25		1712,25
235	1 788,35		1788,35
250	1 902,50		1902,50
275	2 092,75		2092,75
300	2 283,00		2283,00
325	2 473,25		2473,25
360	2 739,60		2739,60
350	2 663,50		2663,50
400	3 044,00		3044,00
460	3 500,60		3500,60
480	3 652,80		3652,80
510	3 881,10		3881,10
550	4 185,50		4185,50
660	5 022,60		5022,60
770	5 859,70		5859,70
880	6 696,80		6696,80

## Accord du 30 novembre 2011

[Étendu par arr. 19 mars 2012, JO 24 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2011]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés le 30 novembre 2011 en application de l'article 4 de l'accord du 26 janvier 2011, le rythme de l'inflation, tel que mesuré par l'INSEE (Indice général des prix hors tabac), ayant dépassé l'hypothèse d'inflation retenue par la loi de finances pour 2011 (1,5 %).

### Article Premier

La valeur du point est portée de 7,61 € à 7,635 € à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011.

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article premier de l'article du 19 avril 2006 reste fixé à cette même date à 0,7030.

### Article 3

Le présent avenant ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 4

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 5

Le présent avenant sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire «Fillon» relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Barème des salaires minima mensuels dans les industries Chimiques (Article 22.3 des clauses communes de la CCNIC) pour 38 heures/semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> décembre 2011 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

VP : 7,635 €

Coefficient	Salaires minima (VPx coeff <sup>o</sup> )	Complément de salaire	Total
130	992,55	509,90	1502,45
140	1068,90	456,23	1525,13
150	1145,25	402,56	1547,81
160	1221,60	348,88	1570,48
175	1336,13	268,37	1604,50
190	1450,65	187,86	1638,51
205	1565,18	107,35	1672,52
225	1717,88		1717,88
235	1794,23		1794,23
250	1908,75		1908,75
275	2099,63		2099,63
300	2290,50		2290,50
325	2481,38		2481,38
360	2748,60		2748,60
350	2672,25		2672,25
400	3054,00		3054,00
460	3512,10		3512,10
480	3664,80		3664,80
510	3893,85		3893,85
550	4199,25		4199,25
660	5039,10		5039,10
106	Mise à jour (septembre 2025)		Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Coefficient	Salaires minima (VPx coeff <sup>o</sup> )	Complément de salaire	Total
770	5878,95		5878,95
880	6718,80		6718,80

## Accord du 3 janvier 2012

[Étendu par arr. 10 avr. 2012, JO 24 avr.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

### Article Premier

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, et de porter cette valeur à 7,77 € au cours de l'année 2012.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

— + 1,2 % au 1<sup>er</sup> janvier, la valeur du point étant portée de 7,635 € à 7,73 €

— + 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet, la valeur du point étant portée de 7,73 € à 7,77 €

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° I suivant la formule ci-après :

$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet, de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et / ou de procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé, à ces mêmes dates, à 0,7030.

### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### Article 4

Les parties signataires conviennent d'entamer en 2012 des discussions sur la mise en place d'une couverture «frais de santé» au niveau de la branche.

### Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 7

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative

de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

## Barème pour 38 heures semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

VP : 7,73 €

Coefficient	Salaires minima (VP × coef)	Complément salaire	Total
130	1004,90	516,25	1521,15
140	1082,20	461,91	1544,11
150	1159,50	407,56	1567,06
160	1236,80	353,22	1590,02
175	1352,75	271,71	1624,46
190	1468,70	190,20	1658,90
205	1584,65	108,68	1693,33
225	1739,25		1739,25
235	1816,55		1816,55
250	1932,50		1932,50
275	2125,75		2125,75
300	2319,00		2319,00
325	2512,25		2512,25
360	2782,80		2782,80
350	2705,50		2705,50
400	3092,00		3092,00
460	3555,80		3555,80
480	3710,40		3710,40
510	3942,30		3942,30
550	4251,50		4251,50
660	5101,80		5101,80
770	5952,10		5952,10
880	6802,40		6802,4

Le barème au 1<sup>er</sup> Juillet 2012 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

VP : 7,77 €

Coefficient	Salaires minima (VP × coef)	Complément de salaire	Total
130	1010,10	518,92	1529,02
140	1087,80	464,30	1552,10
150	1165,50	409,67	1575,17

Coefficient	Salaires minima (VP × coef)	Complément de salaire	Total
160	1243,20	355,05	1598,25
175	1359,75	273,12	1632,87
190	1476,30	191,18	1667,48
205	1592,85	109,25	1702,10
225	1748,25		1748,25
235	1825,95		1825,95
250	1942,50		1942,50
275	2136,75		2136,75
300	2331,00		2331,00
325	2525,25		2525,25
360	2797,20		2797,20
350	2719,50		2719,50
400	3108,00		3108,00
460	3574,20		3574,20
480	3729,60		3729,60
510	3962,70		3962,70
550	4273,50		4273,50
660	5128,20		5128,20
770	5982,90		5982,90
880	6837,60		6837,60

## Accord du 14 décembre 2012

[Étendu par arr. 19 mars 2013, JO 27 mars]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

CSR ;  
 FEBEA ;  
 FIPEC ;  
 FNCG ;  
 FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE - CFDT ;  
 CFE-CGC ;  
 CFTC - CMTE.

### Article Premier

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, et de porter cette valeur à 7,895 € au cours de l'année 2013.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

- au 1<sup>er</sup> février, la valeur du point est portée de 7,77 € à 7,85 €
- au 1<sup>er</sup> Août, la valeur du point est portée de 7,85 € à 7,895 €

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° I suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet, de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et / ou de procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

#### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 est modifié et porté à 0,72 à compter du 1<sup>er</sup> février 2013.

#### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1er ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

#### Article 4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables.

#### Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### Article 6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

#### Article 7

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

### Barème pour 38 heures semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> février 2013 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

VP : 7,85 €

Coefficient	Salaires minima (VP×coef)	Complément salaire	Total
130	1020,50	536,94	1557,44
140	1099,00	480,42	1579,42
150	1177,50	423,90	1601,40
160	1256,00	367,38	1623,38
175	1373,75	282,60	1656,35
190	1491,50	197,82	1689,32
205	1609,25	113,04	1722,29
225	1766,25		1766,25
235	1844,75		1844,75
250	1962,50		1962,50

Coefficient	Salaires minima (VP×coef)	Complément salaire	Total
275	2158,75		2158,75
300	2355,00		2355,00
325	2551,25		2551,25
360	2826,00		2826,00
350	2747,50		2747,50
400	3140,00		3140,00
460	3611,00		3611,00
480	3768,00		3768,00
510	4003,50		4003,50
550	4317,50		4317,50
660	5181,00		5181,00
770	6044,50		6044,50
880	6908,00		6908,00

Le barème au 1<sup>er</sup> Août 2013 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

VP : 7,895 €

Coefficient	Salaire minima (VP×coef)	Complément salaire	Total
130	1026,35	540,02	1566,37
140	1105,30	483,17	1588,47
150	1184,25	426,33	1610,58
160	1263,20	369,49	1632,69
175	1381,63	284,22	1665,85
190	1500,05	198,95	1699,00
205	1618,48	113,69	1732,16
225	1776,38		1776,38
235	1855,33		1855,33
250	1973,75		1973,75
275	2171,13		2171,13
300	2368,50		2368,50
325	2565,88		2565,88
360	2842,20		2842,20
350	2763,25		2763,25
400	3158,00		3158,00
460	3631,70		3631,70
480	3789,60		3789,60
510	4026,45		4026,45
550	4342,25		4342,25
660	5210,70		5210,70

Coefficient	Salaire minima (VP×coef)	Complément salaire	Total
770	6079,15		6079,15
880	6947,60		6947,60

## Accord du 18 décembre 2013

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 19 juin]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CGT ;  
CFE CGC.

### Article Premier

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, et de porter cette valeur à 7,975 € au cours de l'année 2014.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

— + 0,7 % au 1<sup>er</sup> janvier, la valeur du point étant portée de 7,895 € à 7,95 €

— + 0,3 % au 1<sup>er</sup> juillet, la valeur du point étant portée de 7,95 € à 7,975 €

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet, de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et 1 ou de procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à 0,72 (accord du 14 décembre 2012).

### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### Article 4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

### Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.



---

### Article 6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 7

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

## Barème pour 38 heures semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour 38 heures /semaine sera le suivant :

VP : 7,95 €

Coefficient	Salaires minima (VPxcoef)	Complément de salaire	Total
130	1033,50	543,78	1577,28
140	1113,00	486,54	1599,54
150	1192,50	429,30	1621,80
160	1272,00	372,06	1644,06
175	1391,25	286,20	1677,45
190	1510,50	200,34	1710,84
205	1629,75	114,48	1744,23
225	1788,75		1788,75
235	1868,25		1868,25
250	1987,50		1987,50
275	2186,25		2186,25
300	2385,00		2385,00
325	2583,75		2583,75
360	2862,00		2862,00
350	2782,50		2782,50
400	3180,00		3180,00
460	3657,00		3657,00
480	3816,00		3816,00
510	4054,50		4054,50
550	4372,50		4372,50
660	5247,00		5247,00
770	6121,50		6121,50
880	6996,00		6996,00

Le barème au 1<sup>er</sup> juillet 2014 pour 38 heures/semaine sera le suivant :

VP : 7,975 €

Coefficient	Salaire minima (VPxcoef)	Complément salaire	Total
130	1036,75	545,49	1582,24
140	1116,50	488,07	1604,57
150	1196,25	430,65	1626,90
160	1276,00	373,23	1649,23
175	1395,63	287,10	1682,73
190	1515,25	200,97	1716,22
205	1634,88	114,84	1749,72
225	1794,38		1794,38
235	1874,13		1874,13
250	1993,75		1993,75
275	2193,13		2193,13
300	2392,50		2392,50
325	2591,88		2591,88
360	2871,00		2871,00
350	2791,25		2791,25
400	3190,00		3190,00
460	3668,50		3668,50
480	3828,00		3828,00
510	4067,25		4067,25
550	4386,25		4386,25
660	5263,50		5263,50
770	6140,75		6140,75
880	7018,00		7018,00

### ***Décision unilatérale de l'UIC du 22 décembre 2014***

À l'issue de la 2<sup>ème</sup> réunion de négociation annuelle obligatoire, la délégation patronale a proposé aux organisations syndicales, un projet d'accord de relèvement des salaires minima conventionnels portant la valeur du point base 38 h de 7,975 euros à 8,025 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2015 soit une augmentation de l'ordre de 0,6%.

Outre cette revalorisation du point, la délégation patronale avait proposé une clause de revoyure stipulant que les partenaires sociaux se rencontreraient dès lors que l'inflation serait supérieure à 0,6% et au plus tard au 31 octobre 2015.

Cette proposition d'accord tenait compte de différents paramètres :

- Un contexte économique difficile en France ;
- Un niveau d'inflation particulièrement bas en cette fin d'année ;
- La signature d'accords sur les salaires minima dans la branche permettant de maintenir le barème des salaires minima sensiblement au-delà de la variation des prix.

En l'absence d'accord, il a été décidé de procéder à une mesure unilatérale de revalorisation de la valeur du point de 0,3% portant celle-ci (base 38 h) de 7,975 euros à 8 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cette mesure permet d'inscrire la branche des industries chimiques dans un processus de maîtrise de l'évolution de sa masse salariale, tout en respectant les niveaux d'inflation constatés sur la période 2012-2014 et prévue sur 2015.

---

## **Barème des salaires mensuels dans les Industries Chimiques au 1<sup>er</sup> janvier 2015**

(article 22.3 des clauses communes de la CCNIC) pour 38 heures/semaine

VP= 8 €

Coefficient	Salaire de base (VP×coef)	Complément de salaire	Total
130	1040,00	547,20	1587,20
140	1120,00	489,60	1609,60
150	1200,00	432,00	1632,00
160	1280,00	374,40	1654,40
175	1400,00	288,00	1688,00
190	1520,00	201,60	1721,60
205	1640,00	115,20	1755,20
225	1800,00		1800,00
235	1880,00		1880,00
250	2000,00		2000,00
275	2200,00		2200,00
300	2400,00		2400,00
325	2600,00		2600,00
360	2880,00		2880,00
350	2800,00		2800,00
400	3200,00		3200,00
460	3680,00		3680,00
480	3840,00		3840,00
510	4080,00		4080,00
550	4400,00		4400,00
660	5280,00		5280,00
770	6160,00		6160,00
880	7040,00		7040,00

### **Accord du 15 décembre 2015**

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 11 oct.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNICG ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

### Article Premier

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, et de porter cette valeur à 8,056 € au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° I suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à 0,72 (accord du 14 décembre 2012).

### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### Article 4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

### Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 7

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

## Barème pour 38 heures semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour 38 heures / semaine sera le suivant :

VP : 8,056 €

Coefficient	Formule de calcul $VP \times \text{coef}$	complément salaire	Total
130	1047,28	551,03	1598,31
140	1127,84	493,03	1620,87
150	1208,40	435,02	1643,42
160	1288,96	377,02	1665,98
175	1409,80	290,02	1699,82
190	1530,64	203,01	1733,65

Coefficient	Formule de calcul VP × coef	complément salaire	Total
205	1651,48	116,01	1767,49
225	1812,60		1812,60
235	1893,16		1893,16
250	2014,00		2014,00
275	2215,40		2215,40
300	2416,80		2416,80
325	2618,20		2618,20
360	2900,16		2900,16
350	2819,60		2819,60
400	3222,40		3222,40
460	3705,76		3705,76
480	3866,88		3866,88
510	4108,56		4108,56
550	4430,80		4430,80
660	5316,96		5316,96
770	6203,12		6203,12
880	7089,28		7089,28

## Accord du 20 décembre 2016

[Étendu par arr. 14 avr. 2017, JO 21 avr.]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNCG ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

### Article Premier

Les parties signataires conviennent d'augmenter la valeur du point mensuel de branche, sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, de l'ordre de 0,8 % en deux temps. Celle-ci est donc portée à :

- 8,10 € au 1<sup>er</sup> janvier 2017
- 8,12 € au 1<sup>er</sup> avril 2017

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° I suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

## Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé à 0,72 (accord du 14 décembre 2012).

## Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

## Article 4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

## Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## Article 6

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

## Article 7

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

## Barème pour 38 heures semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour 38 heures /semaine sera le suivant :

VP = 8,10 €

Coefficient	Formule et calcul (VP × coef)	Complément salaire	Total
130	1053,00	554,04	1607,04
140	1134,00	495,72	1629,72
150	1215,00	437,40	1652,40
160	1296,00	379,08	1675,08
175	1417,50	291,60	1709,10
190	1539,00	204,12	1743,12
205	1660,50	116,64	1777,14
225	1822,50		1822,50
235	1903,50		1903,50
250	2025,00		2025,00
275	2227,50		2227,50
300	2430,00		2430,00
325	2632,50		2632,50
360	2916,00		2916,00

Coefficient	Formule et calcul (VP × coef)	Complément salaire	Total
350	2835,00		2835,00
400	3240,00		3240,00
460	3726,00		3726,00
480	3888,00		3888,00
510	4131,00		4131,00
550	4455,00		4455,00
660	5346,00		5346,00
770	6237,00		6237,00
880	7128,00		7128,00

Le barème au 1<sup>er</sup> avril 2017 pour 38 heures /semaine sera le suivant :

VP : 8,12 €

Coefficient	Formule et calcul (VP × coef)	Complément de salaire	Total
130	1055,60	555,41	1611,01
140	1136,80	496,94	1633,74
150	1218,00	438,48	1656,48
160	1299,20	380,02	1679,22
175	1421,00	292,32	1713,32
190	1542,80	204,62	1747,42
205	1664,60	116,93	1781,53
225	1827,00		1827,00
235	1908,20		1908,20
250	2030,00		2030,00
275	2233,00		2233,00
300	2436,00		2436,00
325	2639,00		2639,00
360	2923,20		2923,20
350	2842,00		2842,00
400	3248,00		3248,00
460	3735,20		3735,20
480	3897,60		3897,60
510	4141,20		4141,20
550	4466,00		4466,00
660	5359,20		5359,20
770	6252,40		6252,40
880	7145,60		7145,60

## Décision unilatérale de France Chimie du 25 janvier 2019

Un accord sur les salaires minima avait été conclu le 9 janvier 2019 et signé par la seule CFDT. Les autres organisations syndicales, CFE-CGC, CGT-FO et CGT ayant fait valoir leur droit d'opposition, l'accord revalorisant la valeur du point de 1,7% pour 2019 est inapplicable.

En l'absence d'accord sur les salaires minima de branche pour l'année 2019, France Chimie a décidé de relever, par décision unilatérale, la valeur du point de 1%, ce qui la porte à 8,20 € (base 38 h) au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (au lieu de 8,12 € auparavant).

Le barème des salaires minima mensuels (sur base 38 h hebdomadaire) applicable à cette date est annexé à la présente circulaire.

Il est calculé pour l'avenant I, suivant la formule retenue par l'accord du 19 avril 2006 :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

VP : au 1<sup>er</sup> janvier 2019

K : coefficient hiérarchique

X : coefficient de calcul du complément de salaire

Cette augmentation s'applique sur l'ensemble du barème et se répercute sur les primes conventionnelles (primes d'ancienneté, de nuit, de dimanche...) calculées sur les salaires minima, tels que définis à l'article 22-3 des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

France Chimie a également décidé de modifier le coefficient de calcul du complément de salaire fixé par l'accord du 14 décembre 2012 (0,72) à 0,755 afin que les salaires minima des plus bas coefficients ne soient pas inférieurs au SMIC.

### Grille 38 h

VP : 8,20 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Coefficient	Formule de calcul (VP × coef)	Complément de salaire	Total
130	1066,00	588,15	1654,15
140	1148,00	526,24	1674,24
150	1230,00	464,33	1694,33
160	1312,00	402,42	1714,42
175	1435,00	309,55	1744,55
190	1558,00	216,69	1774,69
205	1681,00	123,82	1804,82
225	1845,00		1845,00
235	1927,00		1927,00
250	2050,00		2050,00
275	2255,00		2255,00
300	2460,00		2460,00
325	2665,00		2665,00
360	2952,00		2952,00
350	2870,00		2870,00
400	3280,00		3280,00
460	3772,00		3772,00
480	3936,00		3936,00
510	4182,00		4182,00
550	4510,00		4510,00



Coefficient	Formule de calcul (VP×coef)	Complément de salaire	Total
660	5412,00		5412,00
770	6314,00		6314,00
880	7216,00		7216,00

### Barème pour 38 heures/semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> mars 2020 pour 38 heures/ semaine sera le suivant :

VP= 8,31 €

Coefficient	Formule et calcul (VP×coef)	Complément de salaire	Total
130	1 080,30	596,03	1 676,33
140	1 163,40	533,29	1 696,69
150	1 246,50	470,55	1 717,05
160	1 329,60	407,81	1 737,41
175	1 454,25	313,70	1 767,95
190	1 578,90	219,59	1 798,49
205	1 703,55	125,48	1 829,03
225	1 869,75		1 869,75
235	1 952,85		1 952,85
250	2 077,50		2 077,50
275	2 285,25		2 285,25
300	2 493,00		2 493,00
325	2 700,75		2 700,75
360	2 991,60		2 991,60
350	2 908,50		2 908,50
400	3 324,00		3 324,00
460	3 822,60		3 822,60
480	3 988,80		3 988,80
510	4 238,10		4 238,10
550	4 570,50		4 570,50
660	5 484,60		5 484,60
770	6 398,70		6 398,70
880	7 312,80		7 312,80

### Accord du 12 février 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

---

FNCG ;

FIPEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Énergie FCE CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE CGC.

### **Article Premier**

Les parties signataires conviennent d'augmenter au 1<sup>er</sup> mars 2020 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, à 8,31 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° I suivant la formule ci-après :

$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

### **Article 2**

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,755.

### **Article 3**

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### **Article 4**

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2019 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

### **Article 5**

Une autorisation d'absence rémunérée est attribuée pour enfant hospitalisé, dans les cas suivants :

- un jour maximum pour une hospitalisation de jour,
- deux jours maximum pour une hospitalisation incluant au moins une nuit,
- et ce dans une limite de deux jours maximum par année civile et par salarié.

Cette autorisation d'absence est attribuée pour enfant hospitalisé dans les conditions cumulatives ci-dessous :

- l'enfant doit être âgé de moins de 16 ans ;
- le salarié (mère ou père de l'enfant) doit informer l'employeur de son absence au plus tard au début de l'hospitalisation et transmettre à ce dernier dans les 48 heures suivant la fin de celle-ci, la copie du bulletin d'hospitalisation de l'enfant justifiant son état de santé.

Elle ne se cumule pas avec les dispositions existantes dans les entreprises qui prévoient déjà un droit à absence rémunérée pour enfant malade ou hospitalisé.

### **Article 6**

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

### **Article 7**

Les parties signataires s'engagent à porter à l'agenda paritaire les thèmes suivants :

- Handicap
- Prévoyance

### **Article 8**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collec-

tive nationale des industries chimiques.

#### Article 9

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020.

#### Article 10

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### Article 11

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

### Barème pour 38 heures/ semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> mars 2020 pour 38 heures/ semaine sera le suivant :

VP = 8,31 €

Coefficient	Formule et calcul (VP×coef)	Complément de salaire	Total
130	1 080,30	596,03	1 676,33
140	1 163,40	533,29	1 696,69
150	1 246,50	470,55	1 717,05
160	1 329,60	407,81	1 737,41
175	1 454,25	313,70	1 767,95
190	1 578,90	219,59	1 798,49
205	1 703,55	125,48	1 829,03
225	1 869,75		1 869,75
235	1 952,85		1 952,85
250	2 077,50		2 077,50
275	2 285,25		2 285,25
300	2 493,00		2 493,00
325	2 700,75		2 700,75
360	2 991,60		2 991,60
350	2 908,50		2 908,50
400	3 324,00		3 324,00
460	3 822,60		3 822,60
480	3 988,80		3 988,80
510	4 238,10		4 238,10
550	4 570,50		4 570,50
660	5 484,60		5 484,60
770	6 398,70		6 398,70
880	7 312,80		7 312,80

---

## Accord du 16 décembre 2020

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC ;

FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC.

### Article Premier

Les parties signataires conviennent d'augmenter au 1<sup>er</sup> janvier 2021 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, à 8,36 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° I suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

### Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,757.

### Article 3

Les parties s'engagent à mettre en place un groupe technique paritaire permettant d'engager une réflexion sur la structure salariale de la branche des entreprises des Industries Chimiques. Ces travaux seront menés en vue d'engager une négociation.

### Article 4

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### Article 5

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2020 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

### Article 6

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

### Article 7

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 8

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### Article 9

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Article 10

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

### Barème pour 38 heures/semaine

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour 38 heures/ semaine sera le suivant :

VP : 8,36 €

Coefficient	Formule et calcul (VP × coef)	Complément de salaire	Total
130	1 086,80	601,21	1 688,01
140	1 170,40	537,92	1 708,32
150	1 254,00	474,64	1 728,64
160	1 337,60	411,35	1 748,95
175	1 463,00	316,43	1 779,43
190	1 588,40	221,50	1 809,90
205	1 713,80	126,57	1 840,37
225	1 881,00		1 881,00
235	1 964,60		1 964,60
250	2 090,00		2 090,00
275	2 299,00		2 299,00
300	2 508,00		2 508,00
325	2 717,00		2 717,00
360	3 009,60		3 009,60
350	2 926,00		2 926,00
400	3 344,00		3 344,00
460	3 845,60		3 845,60
480	4 012,80		4 012,80
510	4 263,60		4 263,60
550	4 598,00		4 598,00
660	5 517,60		5 517,60
770	6 437,20		6 437,20
880	7 356,80		7 356,80

### Accord du 15 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC ;

---

FNCG(Adhésion par lettre du 20 janv. 2022).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC.

### **Article Premier**

Les parties signataires conviennent d'augmenter au 1<sup>er</sup> janvier 2022 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, à 8,58 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

### **Article 2**

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,777.

### **Article 3**

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

### **Article 4**

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2021 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

### **Article 5**

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

### **Article 6**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### **Article 7**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 8**

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Article 9**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

## **Barème pour 38 heures/ semaine**

Le barème au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour 38 heures/ semaine sera le suivant :

VP : 8,58 €

Coefficient	Formule et calcul (VP × coef)	Complément de salaire	Total
130	1 115,40	633,33	1 748,73
140	1 201,20	566,67	1 767,87
150	1 287,00	500,00	1 787,00
160	1 372,80	433,33	1 806,13
175	1 501,50	333,33	1 834,83
190	1 630,20	233,33	1 863,53
205	1 758,90	133,33	1 892,23
225	1 930,50		1 930,50
235	2 016,30		2 016,30
250	2 145,00		2 145,00
275	2 359,50		2 359,50
300	2 574,00		2 574,00
325	2 788,50		2 788,50
360	3 088,80		3 088,80
350	3 003,00		3 003,00
400	3 432,00		3 432,00
460	3 946,80		3 946,80
480	4 118,40		4 118,40
510	4 375,80		4 375,80
550	4 719,00		4 719,00
660	5 662,80		5 662,80
770	6 606,60		6 606,60
880	7 550,40		7 550,40

## Accord du 21 septembre 2022

[Étendu par arr. 28 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2022]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE-CFDT.

### Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties se sont rencontrées pour évoquer les salaires minima de branche consécutivement à la hausse du Smic.

Après avoir échangé sur le contexte inflationniste et ses conséquences sur le pouvoir d'achat des salariés, mais également l'incertitude économique à laquelle sont confrontées les entreprises, les parties se sont accordées sur des mesures conservatoires, dans l'attente de la négociation annuelle sur les salaires minima de branche (ou «NAO») pour l'année 2023.

Les mesures conservatoires décrites ci-après sont à valoir sur la négociation annuelle sur les minima de branche,

maintenue à l'agenda social de la branche Chimie aux dates initialement prévues, les 17 novembre et 14 décembre 2022.

#### Article Premier

Les parties signataires conviennent d'augmenter à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 h par mois, à 8,75 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

#### Article 2

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,832.

#### Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

#### Article 4

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

#### Article 5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

#### Article 6

Le présent accord entrera en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

À compter de cette date, le présent accord se substituera à la recommandation patronale qui avait été prise par France Chimie, la FEBEA et la FIPEC à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

#### Article 7

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'insertion à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

### Barème pour 38 heures/semaine

**Le barème à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour 38 heures/ semaine sera le suivant**

VP : 8,75 €

Coefficient	Formule et calcul (VP × coef)	Complément de salaire	Total
130	1 137,50	691,60	1 829,10
140	1 225,00	618,80	1 843,80
150	1 312,50	546,00	1 858,50
160	1 400,00	473,20	1 873,20



Coefficient	Formule et calcul (VP × coef)	Complément de salaire	Total
175	1 531,25	364,00	1 895,25
190	1 662,50	254,80	1 917,30
205	1 793,75	145,60	1 939,35
225	1 968,75		1 968,75
235	2 056,25		2 056,25
250	2 187,50		2 187,50
275	2 406,25		2 406,25
300	2 625,00		2 625,00
325	2 843,75		2 843,75
360	3 150,00		3 150,00
350	3 062,50		3 062,50
400	3 500,00		3 500,00
460	4 025,00		4 025,00
480	4 200,00		4 200,00
510	4 462,50		4 462,50
550	4 812,50		4 812,50
660	5 775,00		5 775,00
770	6 737,50		6 737,50
880	7 700,00		7 700,00

## Accord du 4 juillet 2024

[Étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE-CFDT ;

CFE-CGC.

### Préambule

Après l'échec des dernières négociations sur les salaires minima, les parties signataires se sont rencontrées dans le cadre d'une Commission Mixte Paritaire. Elles ont partagé la nécessité de revaloriser les salaires minima, sur l'ensemble de la grille.

Les parties signataires ont également pointé la nécessité de faire évoluer la structure des salaires minima pour mettre un terme à une valeur du point applicable à l'ensemble des coefficients et supprimer le complément de salaire, tel qu'issu de l'accord du 19 avril 2006.

Les parties signataires se sont accordées sur une nouvelle structure des salaires minima qui permet de revaloriser les plus bas salaires et de supprimer le complément de salaire pour la détermination des salaires minima. Cette nouvelle structure salariale est également l'occasion d'adopter une grille unique de rémunération sur la base de 151,67 heures mensuelles, qui se substitue à la référence conventionnelle de 165,23 heures.

L'objectif des parties signataires est de faire évoluer les modalités de détermination des salaires minima. Le présent

accord ne fait pas obstacle au maintien des dispositions plus favorables en entreprise (accords, usages, engagements unilatéraux...) pour le calcul des primes conventionnelles.

Dans le même temps, dès le début de la négociation, et conformément à l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur en entreprise, les parties ont acté la nécessité de revoir le système de classification de la branche, qui n'a pas évolué depuis 1978.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

## **Article 1**

### **Définitions**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de faire évoluer la structuration des salaires minima de branche dans la Convention collective des industries chimiques (CCNIC).

Dans le cadre du présent accord, on entend par :

— «avenant I», l'avenant du 11 février 1971 applicable aux ouvriers, employés et techniciens relevant des groupes I, II et III, tels que définis à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications;

— «avenant II», l'avenant du 14 mars 1955 applicable aux agents de maîtrise et techniciens relevant du groupe IV, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications ;

«avenant III», l'avenant du 16 juin 1955 applicable aux ingénieurs et cadres relevant du groupe V, tel que défini à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications.

## **Article 2**

### **Détermination des salaires minima**

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salaires minima de branche sont déterminés pour une durée du travail de 35 heures par semaine, soit une moyenne mensuelle de 151,67 h selon la formule suivante :

**[(Salaire de Référence) + ([Coefficient K – 100] \* Valeur de Référence)] \* (coefficient de calcul)**

Coefficient K désigne ici le coefficient hiérarchique du salarié. Le Salaire de Référence est fixé à 1 798 €.

La Valeur de Référence est fixée à 8,60 €.

Le Salaire de Référence et la Valeur de Référence sont portés chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche.

Les coefficients de calcul sont définis dans la grille ci-après.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la grille des minima de branche, pour une durée moyenne mensuelle de travail de 151,67 h, issus de la formule ci-dessus est la suivante:

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum en € bruts pour 151,67 h
130	0,888	1 825,73 €
140	0,862	1 846,40 €
150	0,840	1 871,52 €
160	0,816	1 888,22 €
175	0,790	1 929,97 €
190	0,764	1 965,01 €
205	0,738	1 993,34 €
225	0,698	2 005,35 €
235	0,701	2 074,26 €
250	0,707	2 183,22 €
275	0,718	2 371,55 €
300	0,735	2 585,73 €
325	0,750	2 799,75 €
360	0,768	3 098,11 €
350	0,763	3 012,32 €

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum en € bruts pour 151,67 h
400	0,786	3 441,11 €
460	0,808	3 954,35 €
480	0,815	4 128,79 €
510	0,823	4 381,65 €
550	0,834	4 727,11 €
660	0,857	5 668,20 €
770	0,875	6 615,00 €
880	0,888	7 553,33 €

### Article 3

#### Garantie d'évolution du barème des salaires minima

Les parties signataires souhaitent maintenir une cohérence entre les différents niveaux de rémunérations minimales et éviter l'écrasement de la courbe des rémunérations. À cette fin, il est prévu la garantie ci-après.

Le Salaire de Référence et la Valeur de Référence sont portés chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche (cf article 2 supra).

Dans le cadre de cette négociation, le pourcentage d'évolution de la Valeur de Référence sera au moins égal à 45 % du pourcentage d'évolution du Salaire de Référence.

### Article 4

#### Détermination des primes conventionnelles

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la Valeur du Point (VP) fixée au présent article sert de base de calcul aux seules primes conventionnelles (prime d'ancienneté, prime de nuit, prime de dimanche, prime de jour férié, indemnité de panier de nuit) pour l'ensemble des salariés de la branche.

La Valeur du Point «base 35 heures» pour le calcul des primes conventionnelles est fixée à 8,51 €. À la date du 1<sup>er</sup> octobre 2024, la Valeur du Point «base 35 heures» sera portée à 8,65 €.

La Valeur du Point «base 35 heures» est négociée chaque année lors des négociations sur les salaires minima de branche.

Pour les entreprises poursuivant en pratique l'application d'une Valeur du Point «base 38 h» pour la détermination des primes conventionnelles, cette Valeur du Point est déterminée selon la formule  $38/35^{\text{ème}}$  à partir de la Valeur du point «base 35 heures».

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, la Valeur du Point «base 38 heures» est égale à 9,24 €. À la date du 1<sup>er</sup> octobre 2024, la Valeur du Point «base 38 heures» sera portée à 9,39 €.

Les parties signataires souhaitent garantir une évolution du montant des primes en lien avec l'évolution des minima de branche. À cette fin, il est prévu la garantie ci-après.

La Valeur du Point est portée chaque année à la négociation sur les salaires minima de branche (cf article 2 supra).

Dans le cadre de cette négociation, le pourcentage d'évolution de la Valeur du Point «base 35 heures» sera au moins égal au pourcentage d'évolution de la Valeur de Référence.

### Article 5

#### Discussions paritaires sur le système de classification de la branche

Conformément à l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur en entreprise, les parties signataires reconnaissent la nécessité de revoir le système de classification et s'engagent à ouvrir en 2024 des discussions en ce sens à travers la conclusion d'un accord de méthode et la mise en place de groupes de travail paritaires (GTP) qui en découleront.

### Article 6

#### Substitution des dispositions du présent accord à toutes les dispositions de la convention collective et des accords de branche ayant le même objet

À compter de sa date d'entrée en vigueur, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de la convention collective et des accords de branche précédemment conclus qui ont le même objet.

---

Se trouvent nulles et non avenues les dispositions suivantes :

— Les dispositions de l'accord du 19 avril 2006 relatif aux salaires minima prévoyant notamment un complément de salaire au bénéfice des salariés de l'avenant 1 ;

— Les dispositions des précédents accords sur les salaires en ce qu'ils retiennent la formule Valeur du point  $\times$  Coefficient ( $VP \times K$ ) ou la formule  $(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$  pour déterminer le barème des minima de branche ;

— L'assiette de calcul de la prime d'ancienneté visée à l'article 10-2 de l'avenant 1 et à l'article 16-2 de l'avenant II ;  
Les dispositions de l'article 10-2 et 10-3 de l'avenant I et de l'article 16-2 de l'avenant II sont remplacées par les dispositions suivantes :

(Avenant I, art. 10-2 et 10-3 et Avenant II, art. 16-2)

Les autres dispositions des articles 10 de l'avenant I et 16 de l'avenant II sont inchangées.

Le présent accord ne fait pas obstacle au maintien des dispositions plus favorables en entreprise (accords, usages, engagements unilatéraux...) pour le calcul de la prime d'ancienneté.

— Les dispositions de l'article 22-3 des clauses communes résultant en dernier lieu de l'accord du 11 octobre 1989 sur l'Aménagement du temps de travail dans les Industries Chimiques :

«La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 38 heures, soit par mois 165,23 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant pour cet horaire à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique» ;

— Les dispositions de l'article 8 de l'accord du 22 mai 1979 «concernant l'articulation des dispositions de l'accord du 10 août 1978 avec d'autres dispositions de la convention collective faisant référence aux anciennes classifications» modifiant l'article 22-3 des clauses communes :

«La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d'une durée du travail hebdomadaire de 40 heures, soit par mois 173,93 heures, arrondies à 174 h.

Le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique» ;

— Les dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications :

«La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique elle a été fixée sur la base d'une durée du travail hebdomadaire de 40 heures, soit par mois 173,93 heures, arrondies à 174 h.

Le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique».

Sont supprimées les dispositions suivantes :

L'article 2 Horaire de travail dans la Profession de l'accord du 11 octobre 1989 sur l'Aménagement du temps de travail dans les Industries Chimiques :

«Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, l'horaire normal affiché apprécié le cas échéant dans le cadre des dispositions prévues au titre II du présent accord est fixé :

— 38 h par semaine à l'exception des services en semi-continu et en continu

— 37 h 45 par semaine dans les services en semi-continu

— 37 h 30 par semaine dans les services en continu, sans que la durée annuelle de travail effectif des salariés occupés de façon permanente dans ces services puisse dépasser en moyenne 35 h par semaine dans l'année.

Dans les services en semi-continu et en continu, l'horaire normal affiché est apprécié notamment en tenant compte des aménagements du cycle ou des rotations par équipe, de l'octroi de journées particulières de repos etc.

L'horaire normal affiché est appliqué en tenant compte des dispositions conventionnelles relatives à l'amélioration des conditions de travail.

Il fait l'objet d'un examen dans les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions légales relatives à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

La suppression de l'horaire normal affiché n'a aucun effet sur les droits des salariés affectés à des services continus ou semi-continus.

Plusieurs dispositions de l'article 22 des clauses communes sont également supprimées :

— Les dispositions de l'article 22-6, rappelées ci-après, sont supprimées :

---

«Chaque salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 40 heures, présentant une aptitude suffisante et accomplissant le travail qui peut normalement être demandé pour l'emploi pour lequel il est classé, a la garantie du salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient et, le cas échéant aux points supplémentaires prévu par la présente convention.

Cette garantie est accordée au prorata du temps de travail aux salariés travaillant effectivement moins de 40 heures.

Cependant, les salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans des conditions d'infériorité notoire sur les salariés de même coefficient peuvent percevoir un salaire inférieur au salaire minimum mensuel correspondant à leur coefficient au prorata, le cas échéant, de l'horaire sur la base duquel ils travaillent, à la condition que l'abattement n'excède pas 10 % du salaire minimum correspondant à ce coefficient et que le nombre des salariés déficients n'excède pas 10 % de l'effectif du personnel classé à ce coefficient.»

— Les dispositions du second alinéa de l'article 22-9, rappelées ci-après, sont supprimées, ainsi que le début de phrase du premier alinéa («sous réserve des dispositions ci-dessous») qui s'y rapporte :

«Afin de faciliter aux entreprises intéressées, lors de la mise en vigueur de la présente Convention, l'application des dispositions du § 8 ci-dessus prévoyant que les primes générales de productivité ou d'intéressement aux bénéfices seront exclues du salaire minimum, les formules de ces primes pourront être révisées en conséquence.»

Le texte est reproduit dans sa version consolidée en annexe 2.

Aux articles 2 de l'avenant I et 2 de l'avenant II, la mention «base 40 heures» est supprimée. : (Voir Avenant I, art. 2 et avenant II, art. 2)

À l'article 18 de l'avenant III, la mention «pour une durée hebdomadaire de travail de quarante heures» est supprimée. (Voir Avenant III, art. 18)

La garantie visée à l'article II. A. 2 du Document 3 annexé à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications reproduite en annexe 1 s'entend de la garantie du salaire minimum mensuel du coefficient de l'emploi correspondant à son diplôme.

Les dispositions du présent accord sont sans effet sur les autres clauses de la convention collective et des accords de branche sans rapport avec la détermination des salaires minima, telles que les garanties de diplômes et les automatismes issus de l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications, ou la détermination des primes conventionnelles.

## **Dispositions finales**

### Article 7 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 8 Entreprises de moins de 50 salariés

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

### Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

### Article 10 Bilan du présent accord

Les parties conviennent de dresser un bilan du présent accord un an après sa date d'entrée en vigueur.

### Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Annexe 1**

Extrait de l'accord du 10 août 1978 sur la révision des classifications et le relèvement des salaires minima

«A. - Garanties à l'embauche

---

1. - Tout salarié titulaire de l'un des diplômes suivants et embauché pour occuper une fonction ou un emploi correspondant à ce diplôme aura la garantie des coefficients suivants :

— C.A.P. - B.E.P. : à l'embauche 150 et trois mois après 160;

— B.T. n. : à l'embauche 175 et un an après 190 ;

— B.T.S. - D.U.T. : à l'embauche 225 et 2 ans après 250.

2. Tout salarié titulaire de l'un des diplômes visés au paragraphe précédent embauché pour occuper une fonction ou un emploi ne correspondant pas à son diplôme mais situé dans la même filière professionnelle, aura la garantie d'un nombre de points supplémentaires égal à la différence entre le coefficient de la fonction ou de l'emploi qu'il occupe effectivement et le coefficient d'embauche de la fonction et de l'emploi correspondant à son diplôme.

3. En ce qui concerne le salarié titulaire de l'un des diplômes visés ci-dessus et engagé pour occuper une fonction ou un emploi dans une filière professionnelle ne correspondant pas à son diplôme, l'entreprise s'efforcera de l'affecter à une fonction ou à un emploi mettant en œuvre ses connaissances.

4. Les garanties à l'embauche prévues aux trois paragraphes ci-dessus s'appliquent également au personnel déjà en place dans les entreprises au moment de l'entrée en vigueur de l'accord.»

## Annexe 2

Article 22 des clauses communes

1. - Le salaire est la contrepartie du travail et n'est dû que pour le travail effectivement fourni.

2. - La classification comprend la définition du groupe et du coefficient ainsi que le coefficient.

7. - Rémunération. - La rémunération individuelle d'un salarié est constituée par l'ensemble des sommes gagnées pendant une période déterminée, y compris les primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc., à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les avantages en nature tels que : logement, chauffage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, seront considérés comme partie de constitutive de la rémunération individuelle et leur évaluation fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération individuelle est déterminée par référence au salaire minimum mensuel correspondant au coefficient, compte tenu des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur de professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté de l'intéressé.

8. - Les taux qui figurent dans les barèmes de salaires minima hiérarchiques mensuels s'entendent à l'exclusion de toutes primes et gratifications, ainsi que des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

9. - Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux adaptées aux conditions de travail de leur établissement.

10. - L'application dans chaque entreprise des accords de salaires devra sauvegarder l'ordre des rémunérations existant au moment de l'accord, en fonction des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté des intéressés.

11. - Dans le cas où il est fait référence au présent paragraphe, le temps indemnisé sera payé au taux du salaire de l'intéressé, y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une somme inférieure au salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient, proportionnellement au temps à indemniser.

## Accord du 9 décembre 2024

[Étendu par arr. 25 févr. 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC.

## Préambule

Après la conclusion d'un accord définissant une nouvelle structure des salaires minima de la branche Chimie le 4 juillet 2024, les parties se sont rencontrées dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima 2025.

Dans ce cadre, il été présenté les dernières données en matière d'inflation, ainsi que le contexte économique de la Chimie en France, marqué par une concurrence accrue des autres continents et des écarts de compétitivité toujours très élevés sur les prix de l'énergie, mettant en grande difficulté plusieurs secteurs de la Chimie.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

### Article 1 Détermination des salaires minima

Les salaires minima de branche sont déterminés pour une durée du travail de 35 heures par semaine, soit une moyenne mensuelle de 151,67 h selon la formule et les paramètres suivants

$[(\text{Salaire de Référence}) + ([\text{Coefficient K}-100] \times \text{Valeur de Référence})] \times (\text{coefficient de calcul})$

Coefficient K désigne ici le coefficient hiérarchique du salarié.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le Salaire de Référence et la Valeur de Référence définis à l'article 2 de l'accord du 4 juillet 2024 sur la structuration des salaires minima de branche sont tous les deux réévalués de 1,6 %

— Le Salaire de Référence est ainsi fixé à 1 826,77 €

— La Valeur de Référence est ainsi fixée à 8,74 €.

La grille des salaires minima de branche pour 2025 est reproduite ci-après :

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum en € bruts pour 151,67 h
130	0,888	1 855,01 €
140	0,862	1 876,03 €
150	0,840	1 901,57 €
160	0,816	1 918,55 €
175	0,790	1 960,99 €
190	0,764	1 996,61 €
205	0,738	2 025,42 €
225	0,698	2 037,65 €
235	0,701	2 107,68 €
250	0,707	2 218,40 €
275	0,718	2 409,80 €
300	0,735	2 627,46 €
325	0,750	2 844,95 €
360	0,768	3 148,16 €
350	0,763	3 060,98 €
400	0,786	3 496,73 €
460	0,808	4 018,32 €
480	0,815	4 195,60 €
510	0,823	4 452,57 €
550	0,834	4 803,65 €
660	0,857	5 760,04 €
770	0,875	6 722,25 €
880	0,888	7 675,85 €

---

## **Article 2**

### **Détermination des primes conventionnelles**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la Valeur du Point pour la détermination des primes visée à l'article 4 de l'accord du 4 juillet 2024 est également réévaluée de 1,6 %.

La Valeur du Point «base 35 heures» pour le calcul des primes conventionnelles est portée à 8,79 €.

Pour les entreprises poursuivant en pratique l'application d'une Valeur du Point «base 38 h» pour la détermination des primes conventionnelles, cette Valeur du Point est déterminée selon la formule 38/35<sup>ème</sup> à partir de la Valeur du point «base 35 heures».

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, la Valeur du Point «base 38 heures» est portée à 9,54 €.

## **Article 3**

### **Thématiques de négociations de branche**

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire à l'agenda paritaire de branche les thématiques ci-après

- Accord de méthode en vue de la négociation sur la classification de branche,
- Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Handicap et
- Prévoyance.

La situation des salariés de la branche parents d'enfants porteurs de handicap sera abordée dans le cadre de la négociation sur le handicap.

Le calendrier et la priorisation des thématiques de négociation seront déterminés dans le cadre de l'agenda social de branche arrêté paritairement chaque année.

## **Article 4**

### **Négociation annuelle obligatoire**

En application de l'article L. 2241-9 du Code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2024 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

## **Article 5**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

## **Article 6**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

## **Article 7**

### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 8**

### **Dépôt**

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail et de l'Emploi à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 9**

### **Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur



---

des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### *Accord du 18 avril 1985 relatif au personnel d'encadrement*

[Nonétendu]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries chimiques ;

Fédération nationale des industries de corps gras ;

Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes ;

Chambre syndicale du papier ;

Fédération française de l'industrie des produits de parfumerie, de beauté et de toilette ;

Fédération des industries de peintures, vernis et couleurs ;

Syndicats des entrepreneurs de travaux photographiques ;

Association des fabricants d'encre d'imprimerie.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des industries chimiques, C.F.T.C. ;

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, C.G.C. ;

Fédéchimie, C.G.T. - F.O.

### ***Accord d'adaptation des avenants II et III de la convention collective nationale des industries chimiques***

Entre les parties soussignées, il a été convenu ce qui suit :

#### ***Préambule***

« L'Accord National Interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement » a défini un certain nombre d'orientations. Il stipule dans son Préambule que les branches professionnelles doivent tenir compte de ces orientations et s'assurer de l'adéquation des garanties de leurs Avenants ou Conventions spécifiques avec ces dernières. Elles doivent engager les négociations utiles pour procéder aux adaptations nécessaires.

Ces principes ont conduit l'Union des Industries Chimiques à ouvrir des négociations portant sur les Avenants II et III de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. En effet, l'analyse a montré que sur beaucoup de points ces derniers répondent aux exigences de l'Accord Interprofessionnel, mais qu'un certain nombre d'adaptations sont nécessaires.

C'est l'objet du présent Accord qui examine successivement les dispositions nécessitant une adaptation des Avenants II et III de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, les dispositions complémentaires applicables au personnel relevant des Avenants II et III lorsque dans ces fonctions sont incluses des responsabilités de commandement et d'animation et enfin, les dispositions techniques précisant les règles d'application.

Les dispositions du présent Accord relatives à la formation complètent les dispositions de l'Accord de branche du 21 février 1985 relatif à la Formation Professionnelle Continue.

## **Titre I**

### ***Dispositions générales***

Applicables au personnel des Avenants n°II et n°III

#### **Article 1**

##### ***Information et concertation***

##### **1**

En vue de maintenir la cohésion interne nécessaire à l'efficacité des entreprises face à la complexité croissante de leur structure et de leur fonctionnement, celles-ci développeront dans leur méthode de direction l'information et la concertation.

##### **2**

Dans cette optique, le personnel susvisé sera associé à la préparation des décisions concernant son domaine d'attri-

---

bution, sans toutefois que puissent être mises en cause les responsabilités propres de ceux qui ont la charge de la décision. A cet effet, les entreprises développeront l'information descendante et ascendante par l'intermédiaire de la hiérarchie en fonction des pouvoirs propres de chacun de ses membres.

### **3**

Les entreprises mettront en place, en liaison avec le personnel susvisé, des moyens d'information et de concertation adaptés à la situation de l'entreprise et au niveau de responsabilité des intéressés. Cette information et cette concertation porteront notamment sur la marche générale de l'entreprise.

#### **Article 2** **Évolution de carrière**

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière basés notamment sur les compétences professionnelles de l'intéressé et les possibilités de l'entreprise. A cet effet, elles développeront la pratique d'entretiens individuels entre les intéressés et leur hiérarchie directe pour faire périodiquement le point.

Les entreprises rechercheront les moyens propres à assurer conjointement l'évolution de carrière et l'exercice de mandats de représentation du personnel ou d'organisations syndicales au sein de l'entreprise.

#### **Article 3** **Formation**

Modifie l'article 4 de l'avenant n° II Agents de maîtrise et Techniciens.

#### **Article 4** **Formation**

Ajoute un article 20 à l'avenant n° III Cadres.

#### **Article 5** **Mutation avec changement de résidence**

Modifie l'article 5 (paragraphe 2 b) de l'avenant n° II Agents de maîtrise et Techniciens.

#### **Article 6** **Mutation avec changement de résidence**

Ajoute un paragraphe 1 à l'article 13 de l'avenant n° III Cadres.

#### **Article 7** **Expatriation**

Ajoute un paragraphe 2 à l'article 5 de l'avenant n° II Agents de maîtrise et Techniciens.

#### **Article 8** **Expatriation**

Ajoute un paragraphe 2 à l'article 13 de l'avenant n° III Cadres.

#### **Article 9** **Durée du travail**

Ajoute un paragraphe 3 à l'article 12 de l'avenant n° II Agents de maîtrise et Techniciens.

#### **Article 10** **Durée du travail**

Ajoute un paragraphe 4 à l'article 6 de l'avenant n° III Cadres.

#### **Article 11** **Clause de non concurrence**

Complète l'article 18 de l'avenant n° II Agents de maîtrise et Techniciens.

#### **Article 12** **Clause de non concurrence**

Complète l'article 16 de l'avenant n° III Cadres.

#### **Article 13** **Innovation**

Les entreprises encourageront et s'efforceront de mettre en pratique les initiatives et les expériences de nature à permettre l'essor de l'innovation sous toutes ses formes : idées, suggestions, avis, vœux, inventions.

---

*Les dispositions prises dans ce domaine s'articulent avec les dispositions légales relatives à l'expression des salariés et avec les dispositions conventionnelles relatives au rôle et au pouvoir du personnel exerçant des fonctions de commandement et d'animation, notamment dans le domaine couvert par l'article 19 - Communication - Expression, du Titre II du présent Accord.*

**Article 14**  
**Inventions brevetées**

*Remplace l'article 19 de l'avenant n° II Agents de maîtrise et Techniciens.*

**Article 15**  
**Inventions brevetées**

*Remplace l'article 17 de l'avenant n° III Cadres.*

**Titre II**  
**Dispositions complémentaires**

*Applicables au personnel des Avenants n° II et n° III exerçant des fonctions de Commandement et d'Animation*

*Le chef d'entreprise confie au personnel de commandement et d'animation la responsabilité d'atteindre des objectifs et de mettre en oeuvre la stratégie de l'entreprise. Il lui confère l'autorité et lui donne les moyens nécessaires à cet égard.*

*Pour ce personnel, accepter une fonction de commandement et d'animation implique :*

- *l'acceptation de la responsabilité qui l'accompagne et l'engagement d'exercer les pouvoirs et l'autorité reçus de l'employeur au service des objectifs et de la stratégie de l'entreprise ;*
- *d'exercer cette responsabilité et cet engagement à l'égard du groupe dont la charge lui a été confiée et de le diriger de manière à atteindre les objectifs assignés.*

**Article 16**  
**Commandement**

*Il importe que, pour le personnel de commandement et d'animation, soient définies :*

- la nature et l'étendue de ses responsabilités ;*
- Les moyens nécessaires mis à sa disposition et les compétences requises du bénéficiaire.*

*La charge de cette responsabilité légitime l'autorité et le pouvoir. Il n'est donc pas convenable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle mettant en cause l'autorité, le pouvoir et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.*

*Dans ce cadre, celle-ci dispose d'une autonomie de décision. L'efficacité du commandement et de l'animation passe alors par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés ainsi que par le soutien apporté par leur propre hiérarchie aux décisions qu'ils prennent. Ainsi sont réunies les conditions du plein exercice de la responsabilité et sont favorisées la prise d'initiative et la créativité.*

**Article 17**  
**Animation**

*Le personnel de commandement et d'animation a pour souci permanent d'améliorer la qualité des rapports humains au sein de son groupe de travail, de rechercher un consensus fondé sur son souci d'explication et sur des échanges fréquents.*

*La concertation lors de la préparation de la décision, la prise en considération des avis et demandes de ses collaborateurs, contribuent largement à faciliter l'exercice du pouvoir hiérarchique et à accroître l'efficacité.*

*Les fonctions de commandement et d'animation doivent privilégier de plus en plus les tâches de coordination, de formation et de conseil.*

**Article 18**  
**Contrôle**

*Le personnel de commandement et d'animation s'assure que le travail effectué et les méthodes utilisées sont les mieux appropriés à l'objectif poursuivi. Il est attentif aux suggestions de ses collaborateurs susceptibles d'entraîner des améliorations significatives au plan économique ou social.*

*A l'égard du personnel, le contrôle n'est pas uniquement contrôle disciplinaire ou contrôle quantitatif de résultats. Il porte également sur la qualité de la contribution des membres du groupe de travail.*

---

## **Article 19**

### **Communication - Expression**

*La communication est l'une des fonctions essentielles du personnel de commandement et d'animation. D'une part, il doit être à l'écoute, ne laisser aucune question sans réponse, même s'il faut la différer pour s'informer préalablement.*

*D'autre part, il participe activement aux réunions du groupe qui lui a été confié et communique directement avec chacun de ses membres.*

*La communication hiérarchique est une communication permanente, qui doit fonctionner à la fois dans le sens ascendant et descendant. La communication ascendante doit favoriser notamment la remontée des informations, des suggestions et des avis de caractère technique, en particulier sur l'organisation de l'unité de travail. Le personnel de commandement et d'animation veille au bon fonctionnement de cette communication.*

*Toute expression instituée sous une forme collective au sein du groupe placé sous son autorité est organisée, animée et gérée par le personnel de commandement et d'animation. Les membres de la hiérarchie bénéficieront à leur niveau des mêmes possibilités d'expression.*

*Le mode d'organisation du droit d'expression des salariés est négocié avec les Organisations Syndicales, conformément aux dispositions légales.*

## **Article 20**

### **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

*Si la sécurité est l'affaire de tous, sa promotion relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. La direction met en oeuvre une politique globale de sécurité qui s'applique à son personnel et, pour ce qui concerne la coordination des mesures de sécurité, au personnel des entreprises extérieures intervenant dans l'enceinte de l'établissement.*

*La direction fait connaître sa politique d'hygiène et de sécurité et l'explique à tous les membres du personnel, notamment à la hiérarchie qui a vocation de la faire appliquer et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.*

*La répartition des pouvoirs et des responsabilités au sein de la ligne hiérarchique s'inscrit dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail mises en oeuvre par la Direction.*

*Ces pouvoirs et responsabilités sont spécifiques à chaque niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du personnel de commandement et d'animation concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement à l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation que l'on s'efforcera de définir par écrit.*

## **Article 21**

### **Formation**

*Le personnel de commandement et d'animation bénéficie des dispositions des articles 3 et 4 du présent Accord relatif à la formation technique et à la formation générale. En outre, il reçoit une formation appropriée aux fonctions qu'il exerce, dans le domaine social, du commandement et de l'animation.*

*Cette formation pourra porter notamment sur l'organisation et les relations de pouvoirs, l'impact de l'informatisation et des nouvelles technologies ainsi que sur les méthodes de commandement et les techniques de communication. Elle portera également sur la pratique des rapports sociaux : droit du travail, convention collective, rôle et mission des représentants du personnel et des représentants des syndicats, etc.*

*En outre, il reçoit la formation appropriée au rôle essentiel qui est le sien en tant que formateur et conseil, en particulier dans le domaine de la sécurité, de l'accueil, de l'insertion des nouveaux et du développement de son personnel.*

*Les plans de formation des entreprises prévoient les actions adaptées aux besoins du personnel de commandement et d'animation dans les domaines précités.*

## **Titre III**

### **Dispositions relatives à l'application de l'accord**

## **Article 22**

### **Durée dénonciation**

*Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.*

*Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de six mois. La dénonciation par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée*

---

avec accusé de réception.

Sous réserve des dispositions prévues par le sixième alinéa de l'article L. 132-8 du Code du Travail, les parties signataires conviennent expressément que dans le cas où, par application des dispositions du second alinéa du présent article, et à défaut d'un nouvel accord, le présent accord aurait cessé d'exister, les textes des articles des Avenants n°II et n°III de la Convention Collective qu'il modifie seraient automatiquement remis en vigueur dans leur rédaction antérieure à la date de signature de cet Accord.

### **Article 23** **Cumul d'avantages**

Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent Accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter des Lois, Règlements ou Conventions.

Les dispositions de même nature que celles du présent Accord existant dans les entreprises ou établissements en raison d'un accord d'entreprise, de règles ou d'usages, feront l'objet dans ces entreprises ou établissements d'un examen entre les parties concernées en vue de l'application de l'Accord aux situations existantes.

### **Article 24** **Insertion dans la convention collective**

Le Préambule, les articles 1, 2, 3, 5, 7, 9, 11, 13 et 14 du Titre I, les Titres II et III du présent Accord, feront l'objet d'une Annexe IV à l'Avenant n° II à la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

### **Article 25** **Insertion dans la convention collective**

Le Préambule, les articles 1, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13 et 15 du Titre I, les Titres II et III du présent Accord, feront l'objet d'une Annexe V à l'Avenant n° III à la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

### **Article 26** **Dépôt**

Le présent Accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

## **Accords sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité**

### **I : Accord-cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail**

#### **Préambule**

L'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque.

Elle revêt un caractère complexe et se présente sous des aspects nombreux et divers suivant les secteurs d'activité et les entreprises.

Elle exige la définition et la mise en oeuvre de solutions qui tendent à des améliorations effectives des conditions dans lesquelles les salariés accomplissent leurs tâches professionnelles.

Certaines de ces solutions doivent avoir un effet immédiat.

D'autres demandent une action à plus long terme et la mise en oeuvre de moyens techniques et financiers importants.

Afin de répondre à ces exigences, les parties conviennent qu'une part des investissements réalisés par les entreprises doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés marquent, par le présent accord-cadre, leur résolution commune de susciter une action volontaire et contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des hommes avec les données techniques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

En concluant ledit accord, les parties entendent :

- d'une part, fixer un certain nombre de dispositions directement applicables ;
- d'autre part, établir un cadre et poser des principes d'orientation propres à faciliter l'adoption de dispositions concrètes au niveau des conventions collectives particulières à chaque secteur professionnel, ainsi qu'au niveau des entreprises en liaison avec la représentation du personnel suivant les procédures prévues à cet effet, notamment par le Titre III du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

---

Les Fédérations professionnelles relevant des Organisations signataires devront ouvrir avant le 31 juillet 1975 des négociations en vue d'adapter, de préciser et de compléter, en tant que de besoin, les dispositions du présent accord. Avant le 31 juillet 1976, les organisations signataires dudit accord se réuniront à nouveau pour procéder à l'examen des résultats de son application dans les différents secteurs professionnels.

Les parties signataires ont été guidées par le souci :

- de rechercher des améliorations réelles plutôt que des compensations pécuniaires ;
- d'affirmer que l'amélioration des conditions de travail des salariés doit être réalisée, non seulement pour eux, mais avec eux et avec leurs représentants et de faire en sorte qu'ils soient en conséquence informés et consultés sur les dispositions prises en vue d'améliorer les conditions de travail et mis en mesure d'en constater la réalité et d'en suivre l'application, qui demeurera sous l'entière responsabilité de l'employeur ;
- d'encourager les travaux d'étude et d'expérimentation et de recommander la diffusion de leurs résultats, une liaison étroite devant être assurée avec les organismes techniques compétents tels que l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail et l'I.N.R.S.

En raison du rôle important que doivent jouer les représentants du personnel dans la mise en oeuvre de l'amélioration des conditions de travail :

- les entreprises ou établissements visés à l'article L. 431-1 du Code du Travail et qui n'auraient pas de comité d'entreprise ;
- les établissements visés à l'article L. 420-1 du Code du Travail et qui n'auraient pas de délégués du personnel, devront, sauf le cas de carence constatée par un procès-verbal postérieur au 1<sup>er</sup> juillet 1972, organiser des élections dans les six mois suivant la signature du présent accord.

De même, les établissements visés à l'article R. 231-1 du Code du Travail, et qui n'auraient pas de comité d'hygiène et de sécurité, devront, sauf s'ils entrent dans le cas particulier prévu à l'article R. 231-2 dudit Code, procéder à la constitution d'un tel comité dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Il est rappelé, d'autre part, que les délégués syndicaux peuvent conclure tous accords avec le chef d'entreprise, notamment en ce qui concerne le temps passé aux visites de l'entreprise qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail et qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou d'établissement ou de la commission prévue par la loi du 27 décembre 1973.

En dehors du salaire au rendement, le présent accord ne traite pas de la rémunération, cette question relevant de la compétence des secteurs professionnels. Cependant, le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés soulignent ;

- d'une part, que les taux de barèmes de salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche ;
- d'autre part, qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification répondant notamment aux exigences nouvelles, tant sur le plan technique que sur le plan humain. Il appartient donc aux secteurs professionnels d'apporter les adaptations nécessaires à leur système de classification pour qu'il tienne compte de ces exigences.

Les parties signataires considèrent, en outre, que si, aux termes de l'accord du 10 février 1969, la limitation progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi, cette réduction est également un facteur important de l'amélioration des conditions de travail. Elles rappellent à ce sujet les engagements pris en 1968, lors des négociations dites « de Grenelle », en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

## **Titre Ier**

### **Organisation du travail**

#### **Article 1**

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

---

## Article 2

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.

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaires.

## Article 3

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 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, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir recours à une expertise technique ou à toute procédure qui serait prévue à cet effet par la convention collective applicable dans la branche professionnelle considérée.

## Article 4

Eu égard, en particulier, à l'évolution du niveau général des connaissances et à l'évolution des techniques, il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables les modifications qui leur sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et par conséquent l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun.

Il apparaît indispensable d'engager à cette fin un travail permanent de recherche, d'étude et d'expérimentation que les professions favoriseront.

Outre leur personnel technique concerné, les entreprises devront faire participer les médecins du travail aux études qu'elles entreprennent, notamment au sujet de l'organisation des postes de travail, ainsi que leurs spécialistes compétents. Le comité d'entreprise ou d'établissement et sa commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973, le comité d'hygiène et de sécurité, les délégués syndicaux seront informés et consultés sur les recherches, études et réalisations. Ils seront notamment consultés sur les prévisions d'utilisation de la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail et recevront par la suite toutes informations leur permettant de suivre les résultats de cette utilisation.

## Article 5

Dans toute la mesure où cela est techniquement possible et considéré comme opportun par les intéressés, il est souhaitable de parvenir à un élargissement des tâches entraînant un allongement des cycles opératoires.

Il est également souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches, notamment par l'addition aux tâches d'exécution de responsabilités, de préparation et de contrôle.

Sous la réserve des contraintes techniques, il apparaît que la constitution d'équipes dotées d'une certaine autonomie est de nature à faire participer les salariés à l'organisation de leur travail et à accroître leur capacité d'initiative. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux doivent être consultés sur le principe de la constitution de telles équipes.

## Article 6

Les différentes actions de restructuration des tâches prévues à l'article 5 devront être mises en oeuvre dans le respect



---

des principes énoncés aux articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 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.

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

#### **Article 7**

La modification des méthodes de travail nécessite dans de nombreux cas un effort de formation postulant souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base.

Une attention toute particulière doit être apportée à la formation du personnel sans qualification, notamment lorsqu'il s'agit de femmes, de jeunes ou d'immigrés. Il doit en être de même à l'égard des handicapés physiques.

L'application de l'Accord du 9 juillet 1970 devra résoudre les problèmes posés à ce sujet.

Les cours d'alphabétisation destinés au personnel immigré seront considérés comme des stages de formation entraînant l'application de l'Accord du 9 juillet 1970. Lorsqu'ils pourront être organisés au sein de l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux seront consultés sur leur organisation et leurs programmes.

Le délai de franchise prévu par l'accord du 9 juillet 1970 ne sera pas opposable aux salariés ayant suivi un stage ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à l'accomplissement d'un stage de formation professionnelle.

## **Titre II**

### **Aménagement du temps de travail**

#### **Article 8**

Il est souhaitable d'expérimenter et d'instaurer des horaires dits flexibles dans tous les cas où cela se révèle possible et où cela correspond à un désir du personnel, sous réserve que conformément à la loi du 27 décembre 1973, le comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, les délégués du personnel - n'y soient pas opposés, que les délégués syndicaux aient été consultés et que les modalités d'application aient été préalablement définies d'une façon claire.

Cet aménagement des horaires de travail ne doit, ni avoir pour conséquence un alourdissement de la charge de travail individuelle ou collective, ni faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical.

Il ne peut en aucun cas dispenser les employeurs de la mise en oeuvre de mesures tendant à la réduction progressive de la durée du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures, conformément aux engagements pris, en 1968, lors des négociations dites « de Grenelle ».

Des démarches communes seront effectuées auprès des Pouvoirs Publics pour leur demander de préciser les conditions dans lesquelles, en cas d'horaire flexible, les droits à l'indemnisation, au titre des accidents de trajet, sont reconnus et pour que toute garantie soit donnée à ce sujet.

#### **Article 9**

le travail à temps partiel peut être de nature à faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certaines catégories de personnes.

Il est donc souhaitable que les entreprises qui le peuvent, aménagent des horaires de travail réduits, dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.

En tout état de cause, l'intervention du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations, en particulier dans le domaine des rémunérations. Il ne doit pas non plus négliger la qualification, la promotion et la formation professionnelle.

#### **Article 10**

Les femmes enceintes bénéficieront d'aménagements d'horaires de travail qui seront définis par branche professionnelle.

#### **Article 11**

Les parties signataires conviennent de considérer, en ce qui concerne l'application des dispositions du présent titre :

---

— comme travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;

— comme travailleurs postés en semi-continu, ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec arrêt hebdomadaire.

Elles constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu et semi-continu. Le C.N.P.F. souligne que des impératifs économiques rendent également nécessaires le recours à cette forme de travail, mais s'associe aux Organisations syndicales de salariés pour recommander - compte tenu des contraintes qu'il impose - que l'on s'efforce de ne pas en développer l'usage, mais de le restreindre.

## **Article 12**

L'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par la loi du 27 décembre 1973 - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux. La situation des chantiers temporaires au regard de ces dispositions sera examinée paritairement au niveau de chacune des branches professionnelles concernées.

Les conventions collectives doivent comporter, dans les branches qui ont recours au travail posté, des clauses définissant les normes minimales des avantages pécuniaires et des compensations d'autre nature accordées aux salariés travaillant en continu, telles que attribution de repos compensateurs, de congés supplémentaires, d'une retraite anticipée ou tout autre mesure de redistribution ou de réduction de temps de travail.

Les branches professionnelles inciteront les employeurs à rechercher, avec les représentants du personnel, les systèmes les mieux adaptés de rotation des équipes dans le travail continu.

Les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant, durant leur vie professionnelle travaillé en continu pendant 20 ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu.

Pour le travail en semi-continu, les branches professionnelles intéressées étudieront les adaptations éventuelles des mesures ci-dessus indiquées pour le travail en continu et recommanderont, notamment, que l'arrêt hebdomadaire soit, si possible, fixé le dimanche.

les salariés travaillant en continu ou en semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Des mesures seront prises de nature à faciliter l'exercice des fonctions des délégués du personnel, et notamment leurs relations avec les salariés travaillant en continu ou semi-continu, par l'assouplissement des conditions dans lesquelles titulaires ou suppléants exercent leurs fonctions. Il en sera de même pour les délégués syndicaux.

## **Article 13**

Les Organisations soussignées s'engagent à faire une démarche commune auprès des Pouvoirs Publics afin d'obtenir que les salariés, ayant travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, puissent, alors même qu'ils ne travaillent plus en continu ou ont quitté l'entreprise, bénéficier sur leur demande, en raison des conditions particulières dans lesquelles ils se trouvent placés, des dispositions législatives prévues en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans à la suite d'invalidité. L'application d'un régime intermédiaire pour les salariés ayant travaillé en continu pendant au moins 16 ans, mais moins de 20 ans, sera également sollicitée, ainsi que des dispositions particulières aux salariés ayant travaillé en semi-continu.

## **Article 14**

Dans les zones géographiques où sont implantées des entreprises travaillant en continu ou en semi-continu, les commissions paritaires de l'emploi effectueront, en liaison avec les organismes compétent (offices H.L.M., C.I.L., communes et autres collectivités publiques, etc.), des études sur les conditions de transports et de loisirs des travailleurs postés, ainsi que sur les conditions d'habitation afin de promouvoir des solutions facilitant le repos de jour.

## **Article 15**

Le travail posté en deux équipes successives doit faire l'objet de dispositions dans les conventions collectives.

Les professions examineront également les modalités selon lesquelles les horaires d'équivalence prévus par les décrets pris en application à l'article L. 212-2 du Code du Travail devraient être revus.

---

## **Titre III**

### **Rémunération du travail au rendement**

#### **Article 16**

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise.

#### **Article 17**

Les changements de la technologie, de nouvelles méthodes d'organisation du travail, les modifications intervenues dans les capacités et les aspirations des hommes ont conduit à réduire sensiblement depuis un certain nombre d'années le champ d'application du salaire au rendement. C'est ainsi, en particulier, que des primes et compléments de rémunération collectifs sont venus se substituer au salaire individuel au rendement ou que cette forme de rémunération a disparu dans un certain nombre de cas.

Les parties contractantes estiment souhaitable de favoriser cette évolution pour tendre à limiter l'importance des éléments de la rémunération liés au rendement ou à les supprimer, par exemple en les intégrant.

A cette fin, des études devront être entreprises dans les branches professionnelles et, le cas échéant, dans les entreprises sur les méthodes de rémunération (rendement et autres) de manière à en dégager des formules répondant aux changements dans les conditions de travail et dans les aspirations des travailleurs et tenant compte de la nécessité du contrôle de la production.

Un effort de diffusion devra permettre une meilleure connaissance des expériences faites en cette matière et de l'appréciation qu'on peut porter à leur égard.

En outre, dans l'immédiat, les conventions collectives professionnelles devront prévoir les dispositions visant, en particulier, à éviter toute variation excessive de la rémunération au rendement - dont la part garantie devra constituer l'essentiel - et à assurer, en tout état de cause, des gains supérieurs aux salaires minimaux résultant des barèmes négociés dans le cadre des conventions collectives. Ces salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche.

Les dispositions susvisées devront également permettre le contrôle, par les intéressés, du fonctionnement du système et aboutir à une clarification de la feuille de paie.

#### **Article 18**

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale, prévue par la loi du 27 décembre 1973 - ou à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel - ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Les salariés intéressés devront, d'autre part, être tenus au courant des intentions de l'entreprise et les caractéristiques du système devront leur être préalablement expliquées. Une période d'essai est notamment recommandée permettant toutes les adaptations nécessaires avant l'adoption définitive du système.

La documentation concernant les données de la rémunération au rendement (étude de temps...) devra être tenue à la disposition des intéressés.

La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation.

#### **Article 19**

Les modalités d'application du présent titre doivent faire l'objet de précisions nécessaires dans les conventions collectives, sans pour autant institutionnaliser la rémunération au rendement.

## **Titre IV**

### **Hygiène, sécurité et prévention**

#### **Article 20**

Le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes de production et d'organisation du travail.

Dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, des produits et procédés de fabrication ou des installations, la sécurité doit être intégrée dans lesdits problèmes et bénéficier de tous les apports du progrès technique et scientifique. Priorité doit être donnée aux impératifs de protection.

---

C'est en mettant en oeuvre des moyens positifs, tels que ceux énumérés aux articles ci-après, et notamment en associant - conformément aux principes posés dans le Préambule du présent accord - les travailleurs et leurs représentants aux actions de prévention, que le développement de la sécurité sera assuré.

#### **Article 21**

La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé.

Chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang, assume une responsabilité de sécurité pour le secteur qui lui est confié, ce qui ne fait pas disparaître pour autant les responsabilités majeures de la direction, qui demeurent fondamentales.

#### **Article 22**

Il est souhaitable que, chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, soit créé un service de sécurité, dont la participation aux actions de prévention ne peut :

- ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière ;
- ni empiéter sur les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

#### **Article 23**

La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en oeuvre.

Les comités d'hygiène et de sécurité ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement et la commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des comités d'hygiène et de sécurité compte tenu notamment des modifications apportées par le décret du 1<sup>er</sup> avril 1974.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité.

#### **Article 24**

Les médecins du travail ont une tâche essentielle à remplir en matière d'hygiène et de sécurité - en particulier sur tous les points concernant l'adaptation du travail à l'homme - et doivent être associés à toutes les instances chargées de la sécurité et des conditions de travail. Les chefs d'entreprise, comme les responsables des services médicaux interentreprises, leur faciliteront au maximum l'accomplissement des missions qui leur sont confiées dans ce domaine par l'article D. 241-21 du Code du Travail et leur permettront d'y consacrer le temps qu'elles requièrent, notamment en ce qui concerne la visite des installations.

Il est rappelé que le chef d'entreprise doit tenir le médecin du travail au courant des produits employés dans son établissement et de leur composition et que le médecin est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production (fabrication, manutention, transport...) et tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement.

L'indépendance du médecin du travail, dans l'exercice de son art, doit être respectée en toutes circonstances.

Les responsables des services médicaux autonomes et des services médicaux interentreprises s'efforceront de donner toutes facilités à leurs médecins pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances, notamment dans le cadre de la formation permanente.

Les parties signataires effectueront des démarches auprès des Pouvoirs Publics en vue d'un élargissement et d'une adaptation de la formation initiale des médecins du travail.

#### **Article 25**

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

#### **Article 26**

La formation en matière de sécurité doit, à tous les niveaux, être réalisée comme une partie intégrante de la formation professionnelle et de la formation permanente.

En outre, les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficieront d'une formation appropriée.

---

### Article 27

Les parties signataires engagent les entreprises à étudier tous les risques inhérents à leur secteur d'activité et à prendre des dispositions efficaces tendant à améliorer :

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration...) tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'usine que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ;
- l'aménagement des postes de travail (pour lequel doivent notamment être appliquées les principes définis au titre I<sup>er</sup> sur l'organisation du travail) ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurants de personnel, éventuellement salles de repos...).

Elles incitent les entreprises à rechercher dans ces aménagements ce qui peut faciliter l'emploi des accidentés du travail et permettre que les dispositions légales relatives à l'emploi des handicapés physiques trouvent leur pleine application.

Elles soulignent l'aide que l'ergonomie peut apporter dans de tels domaines et l'intérêt qu'il y a à confier l'étude des projets d'une certaine importance à des équipes pluridisciplinaires animée par la hiérarchie de l'entreprise, qui assurera toutes liaisons utiles avec les représentants du personnel.

En cas de création ou d'extension d'une unité permanente de production, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 doit être consulté sur l'aménagement des locaux au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation.

### Article 28

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en oeuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il s'agisse de produits déjà en usage ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré ces obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs et des consommateurs. Des études en ce sens pourront être demandées par chaque branche professionnelle intéressée à des organismes techniques compétents, comme par exemple, l'I.N.R.S., et les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

### Article 29

Conformément à l'article L. 124-7 du Code du Travail, les salariés appartenant à une entreprise de travail temporaire sont régis, pendant la durée de chacune de leur mission, par les règles applicables, en matière d'hygiène et de sécurité, dans l'entreprise où ils sont envoyés. L'observation de ces règles est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il en est de même, en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

### Article 30

L'abondance et la complexité de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité ne facilitant pas l'application des dispositions qu'elle contient et qui doivent être rigoureusement observées, il apparaît nécessaire que, soit directement, soit avec l'aide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (I.N.R.S.) soit par tout autre moyen, les professions et les entreprises s'attachent à diffuser et à vulgariser cette réglementation.

## Titre V Rôle de l'encadrement

### Article 31

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 oeuvre effective du présent accord.

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.

### Article 32

Le personnel d'encadrement qui, de par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés doit bénéficier en priorité de la formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail.

### Article 33

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 pouvoir suffisante ;
- que soient en rapport les responsabilités et les délégations de pouvoirs ;
- 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.

### Article 34

Les charges et les horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Malgré les contraintes d'horaires auxquelles il est parfois astreint, le personnel d'encadrement doit, comme toutes les autres catégories de salariés, bénéficier - éventuellement selon des modalités appropriées - des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail à 40 heures par semaine.

En aucun cas, la création d'horaires dits « flexibles » ne pourra aboutir à un allongement des horaires du personnel d'encadrement.

### Article 35

Les directions d'entreprises doivent, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment de l'Avenant du 30 avril 1971 à l'Accord du 9 juillet 1970, laisser au personnel d'encadrement la possibilité effective de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour.

Il est rappelé que l'article 3 de l'Avenant du 30 avril 1971 précité, dispose que « lorsque les salariés visés par l'Avenant bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail. En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine ».

### Article 36

Les conditions de déplacement du personnel d'encadrement, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, seront obligatoirement réglées par les conventions collectives au niveau des branches professionnelles.

Ces conventions régleront également les conditions de mutation du personnel d'encadrement en tenant compte des incidences de la mobilité géographique spécifique à ce personnel.

Toutes dispositions seront prises par les directions pour encourager la mobilité volontaire, notamment par une publicité concernant les postes à pourvoir.

## II : Accord du 26 mars 1976

[Étendu par arrêté du 2 octobre 1978, JO 26 octobre 1978<sup>(30)</sup>

(30) L'arrêté d'extension a été annulé par arrêt du Conseil d'État (11 mars 1981) en tant qu'il s'applique aux entreprises qui sont mentionnées dans le champ d'application professionnel de la convention sous les rubriques :

1<sup>o</sup> Fabrication de tissus enduits (revêtements de sols et de murs) ;

2<sup>o</sup> Drogueries en gros non pharmaceutiques ;

3<sup>o</sup> Établissements de commerce en gros dont l'activité principale porte sur la manipulation et la vente des produits dont la fabrication est visée par la nomenclature ci-dessus à l'exclusion des grossistes de la parfumerie et des corps gras.

]

Mod. par Accord, 18 juillet 2016, étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 18 août<sup>(1)</sup>

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

CSP ;

CSR ;

---

FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.  
Syndicat(s) de salariés :  
FCE CFDT ;  
CFE CGC ;  
CFTC CMTE.

## Préambule

En vue de répondre à leur souci commun d'améliorer les conditions de travail des salariés des Industries Chimiques, les Organisations signataires sont convenues de préciser dans le présent Accord les modalités particulières d'application à ces Industries de l'Accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 et des compléments qu'elles ont estimé souhaitable de lui apporter.

Elles entendent préalablement souligner la particulière importance qu'elles attachent à l'application dans les entreprises chimiques des principes définis, tant par la Loi du 27 décembre 1973 que par l'article 4 de l'Accord interprofessionnel du 17 mars 1975, et rappellent à cet égard que certaines dispositions de l'Accord précité étaient directement applicables.

La définition et la mise en oeuvre des solutions tendant aux améliorations effectives dans ce domaine convient les entreprises à un effort permanent de recherche en vue de mener à bien les études et réalisations nécessaires, au sujet desquelles les Directions informeront et consulteront le comité d'entreprise ou d'établissement (et notamment, dans les établissements de plus de 300 personnes, la commission des conditions de travail), le comité d'hygiène et de sécurité, les délégués syndicaux. Ces divers organismes seront notamment consultés chaque année sur les prévisions d'utilisation des investissements consacrés à l'amélioration des conditions de travail et recevront par la suite les informations leur permettant de suivre les résultats de cette utilisation.

Une politique cohérente de salaires nécessitant l'existence d'un système de classifications répondant notamment aux exigences nouvelles tant humaines que techniques, les parties signataires réaffirment leur souci d'apporter rapidement par les négociations en cours les adaptations nécessaires aux classifications actuelles pour qu'elles tiennent compte de ces exigences.

La Délégation patronale donne acte aux Organisations syndicales de salariés de leur déclaration par laquelle elles estiment que la durée hebdomadaire légale du travail de 40 heures ne doit pas être considérée comme un butoir minimum.

Dès l'entrée en vigueur du présent Accord, les Directions devront informer les institutions représentatives du personnel et les consulter sur les modalités de son application.

En outre, compte tenu des conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, les directions et les représentations du personnel concernées régleront, lorsque cela leur paraîtra nécessaire, les modalités d'application et d'adaptation du présent Accord, suivant les procédures prévues à cet effet, notamment par le titre III du Livre I du Code du Travail.

Les parties signataires se reverront un an après la signature de l'Accord en vue de constater les effets d'application de celui-ci et de lui apporter éventuellement les aménagements et améliorations nécessaires,

(voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(31)</sup>.

(31) En application de cette dernière disposition, une réunion paritaire s'est tenue le 3 mai 1977.

Les parties signataires de l'Accord du 26 mars 1976 sont alors convenues de le compléter par un protocole précisant l'interprétation d'un certain nombre d'articles dont l'application paraissait avoir soulevé des difficultés.

En conséquence, elles ont conclu le protocole d'accord ci-après dont les dispositions par application de l'article 26, paragraphe 3, dernier alinéa, des clauses communes de la Convention collective, auront la même valeur contractuelle que les clauses de l'Accord du 26 mars 1976.

Les parties signataires se reverront deux ans après la signature du présent protocole en vue de constater ses effets d'application et d'apporter éventuellement à l'Accord du 26 mars 1976 les aménagements et améliorations nécessaires.

Il est précisé que dans un souci de clarté et de commodité, les dispositions de ce protocole sont présentées dans l'ordre même des articles concernés de l'Accord du 26 mars 1976, dont le texte intégral a été reproduit à chaque fois.

---

## Article 1

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, étendu)*

## Article 2

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, étendu)*

## Article 3

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, étendu)*

## Article 4

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, étendu)*

## Article 5

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, étendu)*

## Article 6

Sans préjudice des dispositions contenues dans l'article 7 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, les parties signataires entendent réaffirmer le caractère individuel du droit à la formation permanente.

## Article 7

Ajoute un paragraphe 5 à l'article 5 des Clauses communes.

## Article 8

Ajoute un paragraphe 7 à l'article 6 des Clauses communes.

## Article 9

Pour l'exercice des fonctions de délégués du personnel, de membre du comité d'entreprise ou d'établissement, de délégué syndical ou de représentant syndical auprès du comité d'entreprise, les salariés exerçant ces fonctions et travaillant en service continu ou en service semi-continu bénéficieront des mêmes facilités que celles accordées aux représentants du personnel affectés à un service de jour,

*(voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(33)</sup>.*

*(33) Les parties signataires considèrent que l'article 9 doit s'interpréter par référence à l'article 2 ainsi conçu :*

*Article 2*

*La deuxième phrase de l'énumération contenue dans le premier alinéa de l'article 2 de l'Accord-cadre du 17 mars 1975 est remplacé par la rédaction suivante :*

*Les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard notamment au remplacement des absents ; à cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel seront consultés.*

*Quant au fond même de la disposition prévue par cet article 9, les parties signataires ont eu comme préoccupation principale, mais non exclusive, les difficultés que peut avoir un représentant du personnel travaillant en service continu ou en service semi-continu à assurer la liaison avec ses mandants. C'est pourquoi il a paru souhaitable que les directions des entreprises ou des établissements prennent les mesures propres à permettre aux intéressés d'assurer convenablement cette liaison. Il convient de prévoir en faveur de ces représentants la possibilité d'entrer dans l'établissement pour l'accomplissement de leur mission, même en dehors de l'horaire de leur poste.*

## Article 10

Modifie l'article 12 des Clauses communes.

## Article 11

Modifie l'article 14 des Clauses communes.

## Article 13

En accord avec les intéressés et les représentants du personnel, des repos compensateurs pourront être substitués aux primes spéciales prévues aux articles 11 de l'Avenant n° I et 17 de l'Avenant Agents de maîtrise à la Convention collective nationale des Industries Chimiques, pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

## Article 14

Les parties signataires incitent les Directions des établissements à rechercher avec les représentants du personnel, et en liaison avec le médecin du travail, les systèmes de rotation des équipes des services continus les mieux adaptés à leurs conditions particulières.

## Article 15

Les parties signataires invitent les employeurs, dans le cadre de l'utilisation de la contribution patronale affectée au



---

logement, à prévoir, dans les futurs plans de construction, certains logements réservés aux salariés travaillant en service continu ou semi-continu et comportant une pièce insonorisée,

(voir accord interprétatif du 28 juin 1977)<sup>(34)</sup>.

(34) Les parties signataires soulignent que les employeurs doivent accorder leur préférence aux organismes collecteurs qui financent des programmes de construction comportant l'incorporation de pièces insonorisées.

#### **Article 16**

En vue d'améliorer les retraites des salariés, les entreprises utiliseront, dans la limite de leurs possibilités, les facultés offertes tant par les régimes complémentaires que par les régimes supplémentaires facultatifs.

Dans le domaine de l'anticipation de la retraite, les parties signataires s'efforceront de faire adapter les régimes complémentaires aux mesures favorables qui seraient prises sur le plan général.

#### **Article 17**

Modifie le paragraphe V de l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs.

#### **Article 18**

Modifie le paragraphe II de l'article 13 de l'avenant n° II Agents de maîtrise.

#### **Article 19**

Ajoute un paragraphe III à l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs.

#### **Article 20**

Ajoute un paragraphe III à l'article 13 de l'avenant n° II Agents de maîtrise.

#### **Article 21**

Remplace le paragraphe VIII de l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs.

#### **Article 22**

Remplace le paragraphe VIII de l'article 13 de l'avenant n° II Agents de maîtrise.

#### **Article 23**

Remplace le paragraphe IX de l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs.

#### **Article 24**

Remplace le paragraphe IX de l'article 13 de l'avenant n° II Agents de maîtrise.

#### **Article 25**

Ajoute un paragraphe X à l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs.

#### **Article 26**

Ajoute un paragraphe X à l'article 13 de l'avenant n° II Agents de maîtrise.

#### **Article 27**

Ajoute un paragraphe XI à l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs.

#### **Article 28**

Ajoute un paragraphe XI à l'article 13 de l'avenant n° II Agents de maîtrise.

#### **Article 29**

Les parties signataires constatent que les changements de la technologie, les nouvelles méthodes d'organisation du travail, les modifications intervenues dans les capacités et les aspirations des hommes, ont conduit à réduire sensiblement depuis un certain nombre d'années le champ d'application du salaire au rendement.

C'est ainsi que notamment dans les Industries Chimiques, des primes et compléments de rémunération collectifs sont venus se substituer au salaire individuel au rendement ou que cette forme de rémunération a disparu dans un certain nombre de cas.

« Les parties signataires estiment qu'il convient d'encourager cette évolution pour tendre à limiter l'importance des éléments de la rémunération liés au rendement ou à les supprimer, par exemple en les intégrant.

Dès à présent, des dispositions devront être prises dans les ateliers où subsiste cette forme de rémunération pour éviter toute variation excessive de la rémunération au rendement dont la part variable ne devra pas représenter plus

---

de 30% du salaire minimum correspondant à la classification de l'intéressé.

### Article 30

Les entreprises prendront toutes dispositions utiles pour prévenir et pallier les inconvénients et les risques que peut entraîner pour un salarié le fait de se trouver isolé la nuit, notamment par toutes mesures techniques permettant d'assurer des liaisons périodiques avec les intéressés.

Les entreprises s'efforceront de limiter les cas où le travail est effectué dans ces conditions.

### Article 31

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, non étendu)*

Afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant avec voix consultative, aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité.

### Article 32

Sans préjudice de l'application des dispositions contenues dans le paragraphe 7 de l'article 9 des Clauses communes de la Convention Collective nationale des Industries Chimiques, les dispositions de l'article 16 des Clauses communes précitées sont également applicables au personnel d'encadrement en cas de déplacement à l'intérieur des pays de la Communauté Économique Européenne et, des pays limitrophes de la France métropolitaine. Les conditions des déplacements de plus d'un mois dans les autres pays seront précisées par écrit en accord avec l'intéressé avant son départ.

### Article 33

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, non étendu)*

Le personnel d'encadrement qui, par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés, doit bénéficier d'une formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail. Cette formation devra inclure des notions de législation du travail.

### Article 34

*(Art. annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016, non étendu)*

Dans le cas où les entreprises ont recours à des astreintes à domicile pour certains de leurs salariés, ceux-ci bénéficieront, à leur demande, d'un régime de repos compensateur de préférence à une compensation pécuniaire.

### Article 35

Afin de permettre aux salariés âgés de 55 ans et plus de préparer leur retraite, les entreprises prendront toutes dispositions pour favoriser l'utilisation de la formation permanente par les intéressés.

Ceux-ci pourront également bénéficier, sur leur demande, d'un suivi médical particulier.

Les intéressés bénéficieront, en outre, à partir de 59 ans, d'une semaine de congé payé supplémentaire au cours de chaque année précédant leur départ à la retraite.

Dans l'année au cours de laquelle a lieu le départ à la retraite le congé supplémentaire prévu ci-dessus, sera porté à deux semaines.,(voir accord interprétatif du 28 juin 1977<sup>(35)</sup>).

*(35) Les parties signataires sont convenues de retenir les principes suivants pour l'interprétation de cet article.*

*— Les problèmes posés par l'application du premier alinéa seront évoqués dans le cadre de la Commission nationale paritaire de l'Emploi des Industries chimiques.*

*— Pour l'application du deuxième alinéa, il est précisé qu'il incombe à chaque intéressé de demander à subir auprès du médecin du travail une ou plusieurs visites médicales dont un examen approfondi.*

*En conséquence, pour le salarié de plus de 55 ans qui demande à subir ces visites, le temps passé à celles-ci et aux examens complémentaires qui pourraient être éventuellement jugés nécessaires, ainsi que les frais entraînés par ceux-ci, seront payés par l'employeur.*

*L'article 35 précité n'apporte aucune dérogation à la règle générale fondée sur l'autonomie de la vie privée, selon laquelle il ne saurait être question pour l'employeur de rembourser à un salarié le montant des honoraires médicaux d'un médecin extérieur à l'entreprise ou les frais d'examen complémentaires que celui-ci aurait pu prescrire à l'intéressé lorsque ce dernier a préféré, pour des raisons qui lui sont personnelles, s'adresser à son médecin traitant ou à tel spécialiste de son choix.*

*— En ce qui concerne la semaine de congé payé supplémentaire, il convient de formuler une remarque essentielle : le texte de l'article 35 reproduit ci-dessus n'évoque à aucun moment l'idée selon laquelle les parties signataires auraient voulu, soit que la durée des congés fut portée à cinq semaines, soit que la durée des congés fut calculée sur la base de x jours par mois de travail effectif au cours de la période de référence.*

*La rédaction retenue évoque une (ou deux) semaine de congé payé supplémentaire ; cette différence de rédaction traduit la nature particulière du supplément de congé ainsi accordé pour permettre aux intéressés de se préparer à la retraite.*

*La semaine de congé payé supplémentaire a un caractère autonome qui entraîne un certain nombre de conséquences :*

*a) Du fait qu'elle est autonome, elle n'est pas affectée par les variations que peut connaître la durée du congé principal compte tenu des services effectifs ou assimilés de l'intéressé au cours de la période de référence.*

*Dès lors qu'un congé salarié atteint l'âge de 59 ans, il a droit à une semaine de congé payé supplémentaire, qu'elle que puisse être la durée du congé principal.*

---

*En pratique, l'intéressé aura droit, dans les conditions précisées ci-dessus, à une semaine de congé supplémentaire au cours de chacune des périodes de douze mois suivant la date de son 59<sup>e</sup> anniversaire, jusqu'à son départ en retraite.*

*b) Il y aura lieu de faire application du dernier alinéa aux salariés qui quittent l'entreprise dans des conditions leur ouvrant droit au bénéfice de la garantie de ressources des travailleurs de plus de 60 ans privés d'emploi.*

*c) Les règles légales applicables en cas de fractionnement du congé, telles qu'elles figurent à l'article L. 223-8 du Code du Travail, ne visent que le fractionnement du congé légal de quatre semaines et ne concernent pas la semaine de congé payé supplémentaire.*

*Sur tous les autres points, et notamment en ce qui concerne l'indemnisation et la détermination de la période des congés, il convient d'appliquer les règles du droit commun.*

)

### **Article 36**

Les avantages reconnus par le présent Accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises par suite d'usage ou d'accord, la solution la plus favorable devant être la seule retenue.

### **Article 37**

Le présent Accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1976. Toutefois, le point de départ des périodes donnant droit au bénéfice des dispositions prévues au dernier alinéa des articles 17 et 18, aux articles 19, 20, 25 et 26, du présent Accord est fixé au 1<sup>er</sup> janvier 1976.

### **Article 38**

Les textes de l'Accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 et du présent Accord seront remis par les directions des entreprises à chacun de leurs salariés.

### **Article 39**

Le présent Accord sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

## **Santé au travail Accord du 18 juillet 2016**

[Étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 18 août]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CFE CGC ;  
CFTC CMTE.

### **Préambule**

Les parties signataires soulignent toute l'importance qu'elles attachent aux dispositions figurant dans les accords de branche relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité et entendent poursuivre la dynamique engagée dans ces domaines qui constituent des éléments déterminants de l'industrie chimique.

L'objet du présent accord est de rassembler et d'enrichir l'ensemble des dispositions conventionnelles portant sur ces thèmes, afin de disposer d'un texte unique, complet et en adéquation avec le cadre législatif et réglementaire actuel.

Dès lors, les parties signataires réaffirment leur attachement à la protection et à la prévention de la santé au travail, qui constitue une priorité pour les employeurs et les salariés des Industries chimiques. Elles ont également souhaité que soit renforcée la sûreté des sites industriels, aujourd'hui au cœur de leurs préoccupations.

Cette démarche s'inscrit donc dans une logique de prévention, visant à associer la direction, l'encadrement, les instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel à la préservation de la santé, de la sécurité et de la

---

sûreté dans les entreprises de la branche.

Les règles de sécurité et de sûreté ne pouvant s'appliquer qu'en prenant en compte les spécificités de l'activité de chaque entreprise, les parties signataires se sont attachées à définir un cadre permettant à chaque entreprise de disposer d'un support adapté pour renforcer son approche et sa maîtrise de la sécurité et de la sûreté, tant en interne que dans les hypothèses la conduisant à recourir à des entreprises extérieures.

## **I. Conditions de travail**

### **Article 1**

#### **Charge de travail et effectifs**

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort physique ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive. La charge de travail de tous les salariés placés sous la direction du chef d'entreprise doit rester compatible avec les exigences de leur santé, le développement de leur personnalité et l'exercice de leurs responsabilités professionnelles et extraprofessionnelles.

Les normes de travail sont établies en prenant en compte un effectif suffisant pour éviter toute charge excessive de travail eu égard notamment au remplacement des absents ; à cet effet, le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel, seront consultés. Ces normes sont également établies afin de permettre que les temps de repos dont les salariés bénéficient soient réellement utilisés.

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure adéquate en tenant compte du principe de compatibilité avec la sécurité et la santé des travailleurs.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, la Commission régionale de Conciliation, prévue à l'article 27 des clauses communes de la Convention collective nationale des Industries chimiques, saisie à la demande de la partie la plus diligente, pourra désigner un expert ; avant qu'elle ne se réunisse à nouveau pour examiner les conclusions de l'expert, elle en communiquera le rapport au Comité d'établissement.

Après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail fera l'objet d'une ligne budgétaire spécifique. Cette ligne budgétaire doit faire apparaître un regroupement global des investissements dont l'objet principal est l'amélioration des conditions de travail.

Conformément aux dispositions conventionnelles, le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier, comme toutes les autres catégories de salariés, des mesures de réduction et d'aménagement de la durée du travail.

De même, il doit pouvoir participer effectivement à des stages de formation professionnelle, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour, à cet effet, les entreprises prennent, en accord avec les intéressés, les mesures appropriées, compte tenu notamment de la durée du stage et de ses modalités.

Le personnel d'encadrement qui, par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés, doit bénéficier d'une formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail. Cette formation devra inclure des notions de législation du travail.

Par ailleurs, dans le cas où les entreprises ont recours à des astreintes à domicile pour certains de leurs salariés, ceux-ci bénéficieront, à leur demande, d'un régime de repos compensateur de préférence à une compensation pécuniaire.

### **Article 2**

#### **Restauration**

Le temps nécessaire au repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas, doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

Les salariés travaillant en service continu ou semi-continu dans des postes d'une durée au moins égale à 6 heures doivent pouvoir se procurer un repas chaud ou disposer des moyens leur permettant de conserver et de réchauffer les aliments qu'ils ont apportés.

## **II. Hygiène, santé, sécurité, sûreté des sites industriels**

### **Article 3**

#### **Évaluation a priori des risques professionnels**

L'évaluation a priori des risques professionnels constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Celle-ci s'inscrit dans une dynamique de mise en œuvre de mesures visant à la meilleure prévention possible.

Elle constitue un moyen essentiel pour préserver la santé et la sécurité des salariés sous la forme d'une recherche en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'évaluation du risque chimique se fait pour toute exposition à des substances ou mélanges chimiques dangereuses

---

en application de l'article 13 du présent accord et porte sur les niveaux d'exposition collectifs ou individuels à celles-ci en tenant compte des procédés et des process.

Les parties signataires sont conscientes que cette évaluation des risques professionnels, qui permet de déterminer, en liaison avec le CHSCT, les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que la formation et l'information des salariés en matière de santé, de sécurité et conditions de travail, doit être réalisée, quelle que soit la nature des risques à prévenir, selon une périodicité régulière (au moins une fois par an) et qu'elle doit être actualisée dès que des modifications de paramètres interviennent.

L'employeur est responsable de l'évaluation et de la maîtrise des risques pour la santé et la sécurité au travail. Il lui appartient conséquemment d'initier et d'organiser l'évaluation a priori des risques ainsi que d'assurer sa mise à jour.

L'évaluation a priori des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte habituellement trois étapes :

1. Une évaluation initiale comportant une identification des dangers (recensement de l'ensemble des dangers : chimiques, physiques et biologiques, ainsi que des facteurs ergonomiques et psycho-sociaux) et une estimation des expositions habituelles inhérentes au type d'activité exercée ;
2. La fixation de priorités en fonction des résultats de l'évaluation initiale (suivant probabilité et gravité des risques), donnant lieu le cas échéant à une évaluation approfondie faisant appel à la métrologie ;
3. Cette évaluation conduit à l'établissement d'un plan de prévention visant la maîtrise des risques et la programmation des actions de réévaluation qui tiendront compte notamment de l'efficacité des mesures choisies, de l'évolution des connaissances et des modifications des processus de travail.

Les parties signataires soulignent qu'il existe plusieurs méthodes d'évaluation des risques chimiques, et en particulier les recommandations du comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTNE) de la CNAMTS.

#### **Article 4**

##### **Organisation de l'évaluation a priori des risques professionnels**

Afin de réaliser une évaluation a priori des risques adaptée à l'entreprise ou l'établissement, des compétences diverses, encore appelées pluridisciplinaires, peuvent être nécessaires. Ainsi, elles peuvent appartenir aux disciplines ou activités suivantes : hygiène industrielle, toxicologie, ergonomie, acoustique, expertise en système de ventilation et de captage de polluants ou à d'autres formes d'expertise en santé au travail.

Ces compétences pluridisciplinaires interviennent notamment au cours de l'évaluation approfondie des risques ou de la recherche de solutions visant à les prévenir et les maîtriser.

La démarche d'évaluation a priori des risques associe d'abord l'ensemble des personnels internes impliqués dans la prévention : service de santé au travail (en présence de service autonome), CHSCT ou à défaut les DP, personnes chargées de la sécurité et/ou de l'hygiène industrielle ainsi que les opérateurs concernés.

#### **Article 5**

##### **Organisation de la pluridisciplinarité**

De nombreuses composantes entrent en ligne de compte pour définir les priorités d'action en matière de prévention. Les choix sont complexes, ils sont liés à de multiples paramètres économiques, socioculturels, médicaux et doivent concilier des intérêts individuels et collectifs, parfois antagonistes. Les partenaires sociaux doivent jouer tout leur rôle dans la dynamique de prévention.

La prévention des risques professionnels, et en particulier l'évaluation et la maîtrise des risques chimiques, physiques et biologiques et des facteurs ergonomiques et psychosociaux, nécessite d'associer des compétences diverses qui peuvent appartenir à l'établissement ou à l'entreprise ou relever de structures externes.

En l'absence de compétences internes dédiées, ou si l'évaluation initiale des risques réclame des ressources additionnelles, l'employeur, pour faire appel à des compétences externes, prendra l'avis du médecin du travail. Il a notamment recours au service de santé au travail interentreprises et à d'autres structures et institutions extérieures à l'entreprise. Le CHSCT est consulté sur l'intervention de compétences extérieures.

Les compétences requises dépendent de la nature et de l'importance des risques rencontrés ; leur intervention ne sera bien souvent envisagée qu'après une première estimation des risques réalisée par les structures internes de l'établissement avec l'appui du médecin du travail.

L'employeur veillera à une bonne coordination entre les ressources, qu'elles s'exercent dans l'entreprise (médecin du travail, personnes chargées de la sécurité des personnes et de l'hygiène industrielle, personnel infirmier...) ou dans des structures extérieures à l'entreprise (service de santé au travail inter-entreprises, CARSAT ou CRAMIF, consultants...).

---

## **Article 6**

### **Contenu et communication du support d'évaluation des risques professionnels**

Les résultats de l'évaluation des risques qui doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement sont consignés sur un document unique mis à jour au moins une fois par an et à l'occasion de modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail.

Ce document est communiqué au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel et au médecin du travail. Il portera, entre autres, sur :

- les risques physiques et les ambiances de travail :
  - éclairage ;
  - rayonnements ionisants et non ionisants ;
  - écrans de visualisation ;
  - bruit ;
  - vibrations ;
  - ambiance thermique ;
  - électricité ;
  - manutention ;
  - circulation et déplacements, travaux en hauteur ;
  - machines et équipements de travail ;
  - incendie et explosion.
- les risques chimiques (dont les déchets) ;
- les risques biologiques
- Les risques psycho sociaux ;
- ...

Le document unique est, par ailleurs, tenu à disposition dans les conditions prévues à l'article R. 4121-3 du code du travail.

## **Article 7**

### **Prévention des risques professionnels et rôle des instances représentatives du personnel**

Une politique de prévention des risques professionnels implique que tous les salariés soient toujours conscients des enjeux et vigilants afin d'être véritablement acteurs de cette prévention. La sensibilisation et la formation à la sécurité font partie intégrante de cette politique.

Les instances représentatives du personnel, dans le cadre des missions qui leur sont reconnues par les lois, règlements, conventions, et notamment le CHSCT, sont impliquées dans la politique de prévention des risques professionnels. Elles contribuent à la promotion de cette prévention dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à la réglementation applicable, le CHSCT donne son avis sur les mesures de prévention et participe aux inspections et réunions périodiques qui doivent être organisées par l'entreprise qui assure la coordination et la mise à jour des mesures de prévention.

Lors de l'intervention d'une entreprise extérieure et en cas de risques significatifs liés à l'interférence de l'activité de celle-ci avec l'activité de l'entreprise utilisatrice, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice peut désigner l'un de ses membres pour participer à l'élaboration du plan de prévention. Les modalités en sont fixées en concertation entre l'employeur et le CHSCT. Le temps passé pourra le cas échéant faire l'objet d'une affectation particulière sur le crédit d'heures du CHSCT.

## **Article 8**

### **Management de la sécurité au travail et de la santé**

Les parties signataires conviennent de la nécessité de déployer un management de la sécurité dans toutes les entreprises.

Ce management de la sécurité, qui doit être adapté à chacune d'elles, s'articule autour des éléments suivants déterminés en fonction de son activité :

### **1**

#### **Organisation, formation**

Les fonctions des personnels associés à la prévention sont décrites. Les besoins en matière de formation des personnels associés à la prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé sont identifiés. Ils sont intégrés dans les plans de formation comme prévu à l'article 10 du présent accord. Ils font l'objet d'un examen spécifique une

---

fois par an dans le cadre du CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

## **2**

### **Identification et évaluation des risques**

Des dispositions sont prises pour permettre une identification et une évaluation des risques.

## **3**

### **Maîtrise des procédés, maîtrise d'exploitation**

Des procédures et des instructions sont mises en œuvre pour permettre la maîtrise des procédés et l'exploitation des installations dans des conditions de sécurité optimales.

## **4**

### **Gestion des modifications**

Des procédures sont mises en œuvre pour les modifications apportées aux installations et aux procédés et pour la conception de nouvelles installations ou de nouveaux procédés.

## **5**

### **Gestion des retours d'expériences**

Des dispositions sont prévues pour organiser, avec le CHSCT, les analyses d'accident ou d'incidents qui auraient pu avoir les mêmes conséquences qu'un accident et pour assurer le suivi des actions correctives et développer le retour d'expérience. Un bilan annuel sera présenté au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel.

## **Article 9**

### **Formation à la sécurité et accueil sur le site**

#### **1**

Les parties signataires conviennent d'intervenir auprès des instances en charge de la formation initiale pour souligner l'intérêt qu'elles portent à une valorisation des formations à la sécurité et à la prévention des risques professionnels dispensées dans le cadre des différentes filières de l'enseignement technique et scientifique.

#### **2**

Les entreprises développent leurs procédures d'accueil et, en particulier, les aspects concernant la sécurité.

Ces procédures, qui doivent être adaptées aux risques propres à l'entreprise, peuvent, à titre d'exemple, comporter :

- une présentation du site et des risques professionnels encourus ;
- la politique de prévention mise en œuvre, ses objectifs et ses moyens.

Des procédures adaptées sont mises en œuvre pour les stagiaires qui seraient accueillis par l'entreprise.

#### **3**

En matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le plan de formation de l'entreprise comporte :

- des actions appropriées portant sur la politique de sécurité de l'entreprise, les risques propres à son activité et leur prévention. Ces actions peuvent être générales ou ne concerner qu'un secteur de l'entreprise, ou un poste de travail ;
- des actions mises en œuvre à l'occasion de modifications apportées à la politique de sécurité de l'entreprise ou lors de l'introduction de technologies nouvelles ou de changements dans l'organisation.

Le personnel de l'entreprise, et en particulier les salariés exposés à des risques professionnels, bénéficie de ces actions à intervalles réguliers.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles du Code du travail relatifs à la formation en matière de sécurité<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Sont visés ici les articles L. 4111-6, L. 4141-2 à -4, L. 4142-2 à -4, L. 4143-1, L. 4522-2, L. 4154-2 et -4 du Code du travail.

#### **4**

Indépendamment des mesures figurant dans l'article 23-2 du présent accord, des actions spécifiques sont dispensées au personnel d'encadrement.

Ces actions portent en particulier sur :

- l'hygiène et la sécurité, la politique de prévention de l'entreprise, ses objectifs et ses moyens, l'organisation mise en place ;
- l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail et l'ergonomie.

Conventions d'objectifs : les conventions d'objectifs conclues entre la profession et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) peuvent permettre aux entreprises de moins de 200 salariés de bénéficier, dans un cadre contractuel, d'aides en sus des Aides Financières Simplifiées (AFS) leur permettant d'améliorer la prévention, de sensibiliser leurs salariés à la prévention des risques professionnels ou de réaliser des actions de formation destinées aux techniciens de sécurité.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'intérêt qu'elles portent à ce dispositif qui ne peut que faciliter le développement des politiques de prévention des entreprises concernées.

## Article 10

### Développement de l'information et de la formation dans le domaine de la sécurité

Les parties signataires réaffirment le besoin d'une formation à la sécurité dans l'enseignement général, l'importance d'une formation générale à la sécurité dans les différentes filières de l'enseignement technique et scientifique ainsi que la nécessité d'une formation spécifique à la sécurité et à la prévention des risques dans l'enseignement professionnel continu.

Le développement de la formation dans le domaine de la sécurité qui doit être poursuivi se développe à plusieurs niveaux (sur la formation des salariés des entreprises extérieures à la sécurité, se reporter à l'article 27 du présent accord) :

#### 1

##### Formation initiale

Conformément aux dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, la profession a développé des partenariats afin que la formation à la sécurité soit prise en compte dans la formation initiale<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Il s'agissait notamment du module hygiène, sécurité, introduit dans les programmes d'apprentissage des CFA de la chimie, formation sécurité, en partenariat avec l'INRS, dans les programmes des 17 écoles d'ingénieurs chimistes de la fédération Gay-Lussac.

De même, les actions visant à sensibiliser et à informer les élèves et les enseignants des lycées seront favorisées (accueil d'enseignants dans les entreprises et de professionnels à l'école...), ainsi que les formations à la sécurité pour les conducteurs d'appareils des Industries Chimiques (CAIC) et Bacs professionnels.

#### 2

##### Information et formation professionnelle continue

##### Accueil des salariés

La sécurité est partie intégrante de l'accueil des salariés de l'établissement. Les procédures d'accueil mises en œuvre dans les établissements doivent concerner :

- les nouveaux embauchés (CDD et CDI) et les stagiaires ;
- les salariés venant d'un autre site ;
- les personnels des entreprises de travail temporaire (ETT) ;
- les personnels des entreprises extérieures.

Elles comportent :

- une information sur la politique générale et les objectifs de la société en matière de sécurité et d'environnement ;
- une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement et une visite du lieu de travail ;
- une information sur le service sécurité, le service médical, le CHSCT... ;
- la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement ;
- la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

##### Formation à la sécurité au poste de travail

La formation au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonction, des formations adaptées aux postes de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêt de tout ou partie de l'installation).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes, et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.



---

Des exercices pratiques, dont le CHSCT, ou à défaut les DP, est informé, voire auxquels il participe, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements. Ils concernent par exemple :

- l'évacuation des lieux ;
- les manœuvres techniques sur les unités et installations ;
- les exercices d'incendie sur le site ;
- les exercices d'écoles à feu ;
- les exercices de secours aux blessés, etc.

### **Formation professionnelle continue**

Les plans de formation des entreprises intégreront, suivant les nécessités, des formations spécifiques à l'hygiène et à la sécurité. Elles doivent notamment tendre à initier le personnel aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces formations pourront être dispensées par les entreprises elles-mêmes ou par des organismes de formation.

Dans le cadre de l'élaboration des plans de formation annuels ou pluriannuels, et de leur suivi (notamment lors des bilans) une attention particulière sera portée à l'adéquation de ces formations aux risques identifiés.

### **Article 11**

#### **Renforcement de la sûreté des établissements Seveso**

Les Industries chimiques considèrent que la problématique de la sûreté, au même titre que celle de la sécurité, est essentielle.

Afin de maintenir et d'améliorer la sûreté (la maîtrise de la sûreté vise la prévention des actes de malveillance (intrusion, vol, terrorisme) y compris les cyberattaques) des établissements Seveso, les entreprises de la branche doivent :

- Surveiller et contrôler les accès des personnes, des véhicules et des objets entrants (dont les colis) en adaptant les moyens techniques et humains de cette activité en concertation avec le CHSCT, ou à défaut les DP.
- Le contrôle des accès vise le cas échéant : les barrières, les clôtures, le gardiennage, le système de badge, la détection anti-intrusion.
- Formaliser une cartographie des zones sensibles et de leurs conditions d'accès par toute personne.
- Tenir à jour l'inventaire des stocks de matières dangereuses pour détecter rapidement les vols et le signaler aux autorités.

Par ailleurs, il demeure possible d'interroger le personnel, dans le strict respect des dispositions du Code du travail, en vertu desquelles la mise en place de dispositifs de contrôle ne peut intervenir que lorsque des circonstances particulières le justifient et que les personnes concernées sont informées préalablement à leur mise en œuvre.

## **III. Risques professionnels**

### **A) Risques liés à l'entreprise ou à l'activité**

### **Article 12**

#### **Exposition au bruit, éclairage et manutention**

Lorsqu'il y a lieu de réduire l'exposition au bruit, les entreprises privilégient les mesures collectives ; à défaut dans le cadre des dispositions réglementaires applicables, elles dotent le personnel concerné des moyens de protection individuelle et le sensibilisent aux risques encourus.

Dans le cadre de la réglementation applicable, l'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail. Il procède au renouvellement de ces opérations dans les conditions prescrites.

À cet égard, la modernisation technologique constitue une opportunité de choisir et, au besoin, de mettre au point des procédés permettant de s'attaquer à la source des nuisances dès la conception de ces nouvelles installations.

Un niveau approprié d'éclairage aux postes de travail dans les ateliers et dans les zones de circulation contribue à l'accroissement de la sécurité. Lorsque c'est nécessaire, ce niveau fait l'objet d'ajustements et d'améliorations.

Les voies de circulation, les aires et locaux de conditionnement et de stockage sont conçus et aménagés en sorte de réduire les risques liés à la manutention des produits.

### **Article 13**

#### **Exposition à des substances et mélanges chimiques dangereux**

Les termes «substances et mélanges chimiques dangereux» s'entendent des substances et mélanges chimiques considérés comme dangereux par le Code du travail.

L'employeur établit une notice pour chaque poste de travail exposant les salariés à des substances et mélanges

---

chimiques dangereux et consulte le CHSCT, ou à défaut les DP. Cette notice est destinée à informer les salariés concernés des risques encourus, des dispositions prises et des consignes arrêtées pour les éviter.

Les entreprises s'attachent à limiter l'utilisation des substances ou mélanges chimiques dangereux, à limiter le nombre des salariés exposés à leur action et à mettre en place des mesures préventives collectives ou, à défaut, individuelles, adaptées aux risques encourus.

Les entreprises procèdent, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des substances ou mélanges chimiques dangereux, à l'évaluation des risques encourus pour la santé et la sécurité des salariés.

Cette évaluation, qui porte sur les niveaux d'exposition collectifs ou individuels, constitue un élément essentiel d'hygiène industrielle. Elle est renouvelée périodiquement et lors de toute modification des conditions qui peuvent affecter la santé et la sécurité.

Lorsque les substances ou mélanges chimiques dangereux sont utilisés, leurs emballages doivent répondre aux exigences de solidité fixées par les dispositions réglementaires applicables : leurs étiquetages doivent également être conformes à ces mêmes dispositions. Il convient qu'il en soit de même lors de tout transvasement ou transfert dans des conditionnements divisionnaires. L'entreprise s'assure qu'un contrôle adéquat est mis en place.

Plus généralement, chaque fois que cela paraît nécessaire à la sécurité et que cela contribue à améliorer la prévention, les entreprises mettent à la disposition de leurs salariés, à leurs postes de travail, les informations appropriées sur la nature et les risques des substances et mélanges manipulés. Elles remettent au CHSCT concerné les fiches de données de sécurité de ces produits et tiennent à sa disposition les fiches toxicologiques de l'INRS.

## **Article 14**

### **Mesures de prévention de certains risques liés à la santé et à l'environnement**

#### **1**

#### **Tabagisme, alcoolisme et toxicomanie**

L'interdiction de fumer est la règle absolue quand la sécurité est en cause, en particulier lorsqu'il existe des risques d'incendie ou d'explosion. Plus généralement, prenant en considération la santé des salariés, l'entreprise met en œuvre les mesures appropriées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

L'introduction de boissons alcoolisées dans les établissements fait l'objet de dispositions contenues dans le code du travail. En fonction de la nature des travaux effectués et des dangers particuliers que l'introduction et la consommation de telles boissons est susceptible d'engendrer, il appartient aux entreprises d'adopter les mesures les plus appropriées pouvant aller jusqu'à l'interdiction absolue.

La dépendance en cas de toxicomanie, d'alcoolisme ou de consommation de certains médicaments est susceptible de constituer un risque grave, en particulier lorsque les comportements physiques et psychiques du sujet sont affectés dans des conditions telles que son maintien au poste peut s'avérer incompatible avec la sécurité des personnes et des installations.

Les entreprises s'efforcent de prévenir ce type de situation avec le concours du médecin du travail.

Il appartient aux entreprises d'introduire dans leur règlement intérieur des dispositions permettant l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au tabagisme, à l'alcoolisme et à la toxicomanie. Il leur appartient également d'arrêter les mesures conservatoires qui doivent être prises en urgence par les personnes habilitées, notamment quand s'impose, pour des raisons de sécurité, le retrait provisoire d'un salarié du poste qu'il occupe. L'intéressé ne peut reprendre son poste qu'après avoir été examiné par le médecin du travail.

#### **2**

#### **Postes de travail sur écran**

Dans le cadre des dispositions réglementaires applicables, l'employeur est tenu de procéder à une analyse des risques professionnels et des conditions de travail pour les postes comportant un écran de visualisation. Le CHSCT est tenu informé du résultat de cette analyse.

En outre, il conçoit l'activité du salarié de telle sorte que son temps quotidien de travail soit périodiquement interrompu par des pauses et/ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.

Il incombe au médecin du travail de procéder ou de faire procéder aux examens préalables et appropriés ainsi qu'à des examens renouvelés à intervalles réguliers, lors des visites médicales périodiques.

#### **3**

#### **Protection de l'environnement**

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du Code de l'environnement ou soumises aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du Code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT par l'employeur, dans des

---

conditions déterminées par voie réglementaire. Le CHSCT est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même Code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. Par ailleurs, conformément à l'article R. 515-87-II du Code de l'environnement, le document définissant la politique de prévention des accidents majeurs ainsi que les réexamens périodiques dont il fait l'objet sont soumis à l'avis du CHSCT.

#### **B) Prévention des risques professionnels et rôle des instances représentatives du personnel (IRP)**

##### **Article 15**

##### **Dispositions dérogatoires et supplétives**

L'amélioration des conditions de travail peut être largement fonction des choix opérés en matière d'organisation du travail et des modalités de mise en œuvre des changements qui interviennent dans cette organisation.

À cet égard, la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement dérogeant, lorsque la loi le permet, aux dispositions légales et réglementaires ou se substituant aux dispositions conventionnelles de la profession lorsque celles-ci n'ont qu'une valeur supplétive ouvre, dans ces domaines, des possibilités supplémentaires. Les parties signataires du présent accord entendent encourager cette démarche dans la mesure où elle permet des progrès dans l'organisation et concourt à l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

Elles rappellent que la possibilité de conclure de tels accords existe tout particulièrement dans le domaine de l'aménagement du temps de travail.

Elles invitent les parties qui, souhaitant négocier, constateraient des difficultés liées au fait que la législation ne comporte pas la possibilité de conclure utilement des accords dérogatoires ou que des dispositions conventionnelles n'ont pas valeur supplétive, à en saisir la commission instituée par l'article 29 du présent accord.

##### **Article 16**

##### **Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Dans les établissements comportant plusieurs CHSCT et le cas échéant à l'initiative de ces derniers, le chef d'établissement peut proposer la mise en place d'une instance de coordination à laquelle les CHSCT concernés acceptent de confier l'exercice de missions définies aux articles L. 4612-1 et suivants du Code du travail, lorsqu'il s'agit de questions communes à plusieurs CHSCT et notamment lorsqu'une opération, au sens de l'article 21 du présent accord, concerne plusieurs CHSCT.

Cette disposition s'applique sans préjudice des articles L. 4613-4 et R. 4613-10 du Code du travail.

Les modalités de mise en place et les moyens de fonctionnement de cette instance, ainsi que sa composition qui fait place à un représentant de chaque organisation syndicale représentative, sont fixées en accord avec le comité d'établissement.

Par ailleurs, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant avec voix consultative, aux réunions du CHSCT.

##### **Article 17**

##### **Formation des IRP aux risques spécifiques de leur site d'activité**

Afin de favoriser et renforcer les compétences des partenaires sociaux pour exercer leur mission, une formation aux risques spécifiques de leur site d'activité bénéficie aux représentants du personnel du CHSCT. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, ainsi que dans les établissements dépourvus de CHSCT mais où une DUP est constituée, lorsque les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, ces délégués bénéficient de cette formation.

La formation prévue ci-dessus est réalisée ou actualisée tous les 3 ans.

Ces compétences mises en œuvre seront prises en compte dans le cadre des réflexions d'évolution pouvant intervenir pour les membres du CHSCT.

## **IV. Surveillance médicale**

##### **Article 18**

##### **Services de santé au travail et médecins du travail**

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'établissement, des salariés et des représentants du personnel.

---

## 1

### Rôle du médecin du travail - Tiers temps

Les médecins du travail, dont le rôle essentiel est de contribuer à prévenir toute altération de santé des salariés, assurent la surveillance médicale des salariés, et contribuent à la prévention primaire des risques d'altération de la santé ; ces activités constituent le «tiers temps en santé au travail» qui comporte notamment :

- participation à des actions d'information et de formation collective,
- participation à différentes activités relatives à l'évaluation des risques... (aide à l'identification des dangers notamment dans le cadre de l'inventaire des agents chimiques, conseils concernant la détermination de la stratégie d'évaluation des risques...);
- organisation de la traçabilité
- études de poste et autres activités de terrain ;
- participation aux activités du CHSCT
- encadrement du personnel infirmier
- ...

Le tiers temps nécessite une présence effective sur les lieux de travail du médecin du travail. La visite des entreprises ou établissements et des lieux de travail dont il a la charge est réalisée, soit à son initiative ou à celle de l'employeur, soit à la demande du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Le personnel infirmier a notamment pour mission principale d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités (médicale et de tiers temps). En accord avec lui, il contribuera aux activités suivantes : étude de poste, participation à l'identification des dangers, à l'évaluation initiale des risques, pratique de campagnes de mesurage... Les partenaires sociaux soutiennent la mise en place de formations complémentaires en matière de santé au travail et d'hygiène industrielle destinées au personnel infirmier.

Il est rappelé que l'évolution récente du droit du travail permet, à l'initiative du Médecin du travail, la réalisation d'entretiens infirmiers qui font l'objet de consignes ou des protocoles définis par le Médecin du travail.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers temps.

Les documents résultant de la traçabilité réglementaire (notices d'information au poste de travail, document unique prévu par l'article R. 4121-1 du Code du travail...) sont utilisées par le médecin du travail pour l'élaboration de la «fiche d'entreprise».

## 2

### Rôle spécifique du médecin du travail

Il appartient au médecin du travail de déterminer lors des visites d'embauche ou des visites périodiques les examens complémentaires nécessaires à l'appréciation de l'aptitude au poste de travail.

Le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse, dans le cas notamment d'exposition inhabituelle (articles 12 à 14 du présent accord). Il peut convoquer les salariés concernés pour une visite médicale supplémentaire pouvant comporter des examens complémentaires et faire, si besoin, procéder à des analyses ou mesures par un organisme agréé ou accrédité.

En cas de restriction d'aptitude au poste de travail, le médecin du travail étudiera et proposera des aménagements de poste. L'employeur en informera le CHSCT.

Lors de son départ de l'entreprise, il appartient au salarié de demander au médecin du travail qu'il communique des éléments de son dossier médical au médecin de son choix.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité, le médecin présentera un bilan détaillé des surveillances médicales renforcées et des statistiques relatives à la périodicité des visites.

## Article 19

### Définition des surveillances médicales renforcées

Une surveillance médicale renforcée (SMR) est mise en place pour les personnes confrontées à certaines situations ou expositions professionnelles à risque.

En application de l'article R. 4624-18 du Code du travail :

«Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

1<sup>o</sup> Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;

2<sup>o</sup> Les femmes enceintes ;

3<sup>o</sup> Les salariés exposés :

a) À l'amiante ;

- b) Aux rayonnements ionisants ;
- c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- d) Au risque hyperbare ;
- e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
- f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
- g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
- h) Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

4° Les travailleurs handicapés».

Par ailleurs, en application de l'article article R. 4624-19 du Code du travail :

«Sous réserve de la périodicité des examens prévue aux articles R. 4624-16 et R. 4451-84, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas vingt-quatre mois».

Enfin, selon l'article R. 4624-20 du Code du travail :

«En vue défavoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié».

## Article 20

### Surveillance médicale des salariés des entreprises extérieures

Les parties signataires tiennent à rappeler que la surveillance médicale des salariés des entreprises extérieures (EE) répond aux mêmes objectifs de protection de la santé que celle des salariés des entreprises utilisatrices (EU).

Pour faciliter le suivi médical, les médecins du travail des EE reçoivent les fiches d'entreprise des établissements concernés.

Les examens complémentaires rendus nécessaires par la SMR des salariés des EE seront réalisés par le médecin de l'EU pour le compte du médecin de l'EE, à qui il appartient de se prononcer sur l'aptitude médicale.

Après accord entre les deux employeurs, une visite des lieux de travail concernés par le médecin de l'EE pourra être organisée par l'EU et FEE. Elle permettra au médecin de l'EE de prendre connaissance des conditions de travail, des risques professionnels et des postes ayant été identifiés à risque.

Un bilan de la surveillance médicale des salariés des EE sera présenté par le médecin du travail de l'EU au cours de la présentation de son rapport annuel.

## V. Intervention d'entreprises extérieures

### Article 21

#### Cadre d'intervention des entreprises extérieures

On entend par entreprise extérieure, toute entreprise intervenant sur le site d'une entreprise dite «utilisatrice» selon des dispositions contractuelles.

L'intervention d'entreprises extérieures génère des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés, de l'établissement et de l'environnement. Par conséquent, les tâches confiées aux entreprises extérieures doivent être clairement identifiées afin de ne pas remettre en cause les impératifs de sécurité.

Le recours à des entreprises extérieures, dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, s'exerce dans le même contexte de sécurité pour tous les salariés : il ne doit pas conduire à «l'externalisation du risque».

Pour qu'il en soit ainsi, il importe que l'entreprise extérieure, qui procède à une intervention sur l'installation classée d'un établissement ou à une intervention susceptible de créer des risques de par sa nature ou sa proximité de l'installation, ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice et que celle-ci lui ait communiqué les documents nécessaires à la prévention des risques professionnels liés à son intervention.

Pour ce faire, l'entreprise utilisatrice devra faire mention de ses risques spécifiques dans le contrat de prestation conclu avec l'entreprise extérieure ou dans un document annexé à ce contrat.

De même, l'entreprise extérieure s'engagera à :

- informer ses salariés de ces risques, des modes opératoires à retenir, du contenu du plan de prévention réalisé, assurer la traçabilité de cette information et leur donner une formation adéquate ;
- mettre en place les actions de prévention, appropriées aux risques liés aux travaux effectués par les deux entre-

---

prises, qui pourraient s'avérer nécessaires ;

— prendre en considération les objectifs d'hygiène et de sécurité de l'entreprise utilisatrice.

Pour l'application des dispositions qui suivent :

— L'expression «chef d'entreprise» s'applique au chef d'entreprise ou d'établissement ou au préposé doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires.

Pour l'entreprise extérieure ce préposé sera, lorsque c'est possible, un des préposés appelé à prendre part à l'exécution des opérations prévues dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

— L'expression «opération» s'entend d'une ou plusieurs prestations de services ou de travaux réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

## **Article 22**

### **Habilitation des entreprises extérieures**

Les Industries chimiques tiennent à rappeler leur engagement en matière de sûreté et de sécurité.

Conscientes que l'intervention d'entreprises extérieures peut parfois générer des situations spécifiques sur le plan de la sécurité, les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, du canevas d'habilitation des entreprises extérieures ci-dessous reposant sur des critères de sélection adaptés et proportionnés et prenant en compte l'impératif de sécurité.

Ce système d'habilitation des entreprises extérieures doit permettre de développer un partenariat avec l'entreprise utilisatrice et de s'assurer du niveau adéquat des prestations. Une exploitation commune des retours d'expérience est réalisée. Les engagements pris par l'entreprise extérieure dans le cadre des critères de sélection et le dossier de sécurité, ci-après, feront partie ou seront annexés au contrat de prestation.

#### **1**

### **Critères de sélection des entreprises extérieures**

L'entreprise extérieure à laquelle il est envisagé de faire appel doit posséder les compétences et les aptitudes lui permettant d'intervenir dans des conditions de sécurité similaires à celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice. Elle doit être à même de maintenir ces conditions optimales tout au long de son intervention. La sélection de l'entreprise extérieure par l'entreprise utilisatrice vise à s'en assurer.

Ainsi, le personnel extérieur intervenant sur le site doit être habilité, conformément aux dispositions du présent article.

L'entreprise utilisatrice prend en compte notamment des éléments tels que :

- la compétence technique, la qualification de son personnel intervenant ;
- les moyens d'encadrement affectés ;
- l'aptitude et la capacité à satisfaire l'ensemble de la réglementation en vigueur et les dispositions prévues par le présent accord ;
- les moyens techniques et l'organisation en matière d'hygiène, de sécurité, de protection de l'environnement et les résultats obtenus ;
- l'adaptation avec le type d'organisation de l'entreprise utilisatrice ;
- l'expérience jugée, en particulier, au travers de références ou de référentiels contrôlables ;
- la formation régulière, adaptée au contexte de travail et actualisée, dispensée au personnel en matière de sécurité ;
- l'accès à ses équipements sanitaires.

#### **2**

### **Dossier de sécurité**

Les entreprises extérieures retenues devront en outre avoir communiqué à l'entreprise utilisatrice un dossier de sécurité qui comprendra, en fonction de la nature et de l'importance des travaux effectués :

- la définition de leur politique de sécurité ;
- l'indication de leurs taux de fréquence et de gravité des accidents du travail ;
- l'analyse des incidents, presque accidents et accidents significatifs ainsi que le retour d'expérience effectué ;
- les formations à la sécurité qu'elles organisent pour leurs salariés ;
- la mention des risques liés à leur activité professionnelle ;
- les mesures de prévention, l'organisation et les consignes destinées à maîtriser ces risques ;
- les définitions des protections collectives et individuelles ainsi que les procédures pour le port et la mise en œuvre de celles-ci le cas échéant.

---

### 3

#### Dossier de sûreté

Afin de maintenir et d'améliorer la sûreté (la maîtrise de la sûreté vise la prévention des actes de malveillance (intrusion, vol, terrorisme) y compris les cyberattaques)) des établissements Seveso, les entreprises extérieures devront également avoir communiqué à l'entreprise utilisatrice un dossier de sûreté qui comprendra :

- la définition de leur politique de sûreté ;
- la description du processus de recrutement du personnel (descriptif de poste, modalités d'évaluation des candidats...) ;
- les consignes et les procédures permettant de maîtriser la sûreté ;
- les formations / sensibilisations à la sûreté qu'elles organisent pour leurs salariés ;
- l'analyse des éventuels incidents en matière de sûreté, ainsi que le retour d'expérience effectué.

La liste du personnel intervenant sera au préalable communiquée à l'entreprise utilisatrice pour autoriser l'accès à ses sites.

Tout remplacement fera l'objet d'une information préalable par l'entreprise sous-traitante.

### 4

#### Habilitation des entreprises extérieures intervenant sur des sites Seveso - seuil haut

Les entreprises extérieures intervenant en maintenance des installations industrielles, logistique, construction (hors chantier clos soumis au décret n° 94-1159 du 26 décembre 1994) seront habilitées par un organisme extérieur pour pouvoir intervenir habituellement sur des installations classées Seveso - seuil haut.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008, cette habilitation est obtenue après un audit conduit selon les modalités du système commun Mase-UIC<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> L'UIC et le réseau d'associations «Mase» (manuel d'amélioration sécurité des entreprises) ont établi un système commun Mase-UIC d'habilitation des entreprises extérieures, qui valide le système organisationnel de celles intervenant en matière de prévention des risques et de gestion de la sécurité.

Elle se fera sur la base d'un référentiel prenant en compte les critères de cet accord. En fonction des particularités des sites et des interventions, les entreprises utilisatrices pourront demander des exigences complémentaires.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif d'habilitation des entreprises extérieures par un organisme extérieur, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

Le comité de suivi Mase UIC pourra engager une réflexion sur une adaptation aux sites SEVESO seuils bas du dispositif d'habilitation des entreprises extérieures intervenant sur des sites SEVESO seuils haut.

De plus, compte tenu des bons résultats en matière de sécurité obtenus par les entreprises extérieures habilitées MASE UIC, les entreprises classées SEVESO seuil bas sont invitées à étudier l'intérêt de ce dispositif sans qu'elles n'y soient pour autant contraintes.

### Article 23

#### Travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

### 1

#### Coordination générale des mesures de prévention

La coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises opérant sur un même lieu de travail. Elle prend en considération le fait que, sur ce même lieu, interviennent des salariés de formations et de spécialités différentes.

Conformément à la réglementation en vigueur, il incombe au chef de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il arrête et de celles arrêtées par les chefs d'entreprises extérieures.

Dans ce cadre, chaque chef d'entreprise demeure responsable de l'application des mesures de prévention destinées à assurer la protection de son personnel.

Le chef de l'entreprise utilisatrice est tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Il convient dans ces conditions que de telles situations soient signalées sans délai au chef de l'entreprise utilisatrice, notamment par les membres du personnel d'encadrement ou du CHSCT (ou à défaut les DP) qui en auraient connaissance.

---

## 2

### **Formation générale à la sécurité et aux risques chimiques**

Dans les conditions prévues ci-après, des actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises en œuvre, tant à l'intention des salariés des entreprises utilisatrices, qu'à celle des salariés que les entreprises extérieures sont susceptibles d'affecter à des travaux effectués dans un établissement relevant du présent accord.

#### **Actions destinées aux salariés des entreprises utilisatrices**

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que, indépendamment des mesures qui peuvent figurer dans son plan de formation au titre de l'article 9-2 du présent accord, des actions appropriées plus particulièrement destinées, d'une part, au personnel d'encadrement et, d'autre part aux membres du CHSCT ont bien été dispensées. À défaut, elle les fait dispenser.

Ces actions peuvent notamment porter sur :

- le rôle et les moyens d'intervention du personnel d'encadrement vis-à-vis des entreprises extérieures et des salariés de celles-ci, notamment en situation de risques liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels ;
- le rôle et les missions des CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures quant à l'articulation de leurs interventions, notamment en situation de risques liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels.

#### **Actions destinées aux salariés des entreprises extérieures**

Lorsque la nature des opérations envisagées le justifie, l'entreprise utilisatrice invite l'entreprise extérieure à faire dispenser à son personnel des actions de formation ou de sensibilisation aux risques chimiques et aux mesures de prévention à mettre en œuvre.

Ces actions, préalables à l'opération, peuvent le cas échéant être définies dans un cadre professionnel régional et bénéficier de l'expérience et du concours des salariés des entreprises utilisatrices - ou d'anciens salariés de ces entreprises - ayant une bonne connaissance des risques chimiques.

## 3

### **Mesures préalables à l'exécution d'une opération**

Ces mesures concernent les moyens susceptibles d'être mis en place par l'entreprise utilisatrice, le plan de prévention qui doit être établi entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure en application du point 2 ci-après (plan de prévention), la concertation entre entreprises utilisatrices dans le cadre des opérations visées au point 5 ci-après (concertation entre entreprises utilisatrices).

Lorsque la nature des risques propres à l'établissement, la fréquence et l'importance des opérations le justifient, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de mettre en place, de façon permanente, les moyens appropriés lui permettant de s'assurer que les entreprises extérieures auxquelles il fait appel sont les plus à même d'intervenir conformément aux dispositions du présent chapitre et d'assurer la coordination générale des mesures de prévention.

#### **Moyens mis en place par l'entreprise utilisatrice**

Ces moyens peuvent, à titre d'exemple, comporter :

- une information des entreprises extérieures sur les dispositions du présent chapitre ;
- une procédure de sélection des entreprises extérieures auxquelles les dispositions du présent chapitre sont communiquées-intégrant l'impératif sécurité comme un aspect essentiel de la qualité de la prestation-portant notamment sur les moyens techniques dont dispose l'entreprise extérieure, son expérience jugée au moyen de références contrôlables, son organisation et ses résultats dans le domaine de la sécurité, la formation aux risques chimiques qui a pu être dispensée aux salariés susceptibles d'être affectés sur le site et, quand elle peut être appréciée, la stabilité de son personnel ;
- un dispositif permanent d'accueil des entreprises extérieures comportant le rappel des consignes générales de sécurité et de celles spécifiques à certaines situations (notamment en cas d'accident ou d'alerte) ou postes de travail, des documents d'accueil destinés aux salariés des entreprises extérieures, les moyens d'identification des salariés des entreprises extérieures affectés sur le site.

Le chef de l'entreprise utilisatrice informe le CHSCT sur les moyens mis en place en application du présent article.

#### **Plan de prévention**

Préalablement à toute opération, le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure procèdent à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels susceptibles d'être mis à la disposition de l'entreprise extérieure.



---

Au vu des informations échangées - description des travaux à effectuer et des modes opératoires dès lors que ceux-ci ont une incidence sur l'hygiène et la sécurité - et des éléments recueillis lors de l'inspection, les chefs d'entreprises procèdent en commun à une analyse des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels.

Lorsque ces risques existent, ils arrêtent, d'un commun accord, avant le début de l'intervention, un plan de prévention comportant les mesures à prendre par chaque entreprise pour prévenir les risques analysés.

Ce plan fait l'objet d'un écrit. Sans préjudice des dispositions réglementaires applicables, il comporte notamment :

- la définition des phases d'activités dangereuses, des moyens de prévention correspondants et la nature des qualifications des salariés y participant ;

- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à effectuer ainsi que leurs conditions d'entretien ;

- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence, la description du dispositif mis en place par l'entreprise utilisatrice à cet effet ainsi que les plans d'évacuation d'urgence du personnel de chaque entreprise et les consignes applicables dans de telles situations ;

- les éléments concernant l'accueil, l'information et la formation à la sécurité tels qu'ils sont précisés au point n° 4 ci-après (formation pratique à la sécurité).

### **Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST)**

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du Code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) est institué par l'autorité administrative.

Il assure la concertation entre les CHSCT des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du Code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du Code minier situés dans ce périmètre.

Il contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements.

La composition du comité interentreprises, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement sont déterminées par le Code du travail, aux articles R. 4524-1 et suivants.

### **Formation pratique à la sécurité**

Le plan de prévention comporte également les éléments concernant l'accueil, l'information et la formation pratique et appropriée dont chaque entreprise fait bénéficier ses salariés lors de leur affectation sur le site ainsi que les salariés d'entreprises de travail temporaire auxquels elle aurait recours. Cette formation prend en considération les risques propres au site ainsi que ceux liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels ; elle porte également sur les moyens et procédures de prévention mis en œuvre.

À la demande de l'entreprise extérieure, et en accord avec l'entreprise utilisatrice, cette formation peut être dispensée par cette dernière.

### **Concertation entre entreprises utilisatrices**

Les entreprises utilisatrices situées dans un même bassin industriel se concertent afin de rechercher à éviter que les entreprises extérieures auxquelles elles font appel aient à faire face à de trop grandes amplitudes de charge de travail lors des opérations de grand entretien ou de grands travaux.

## **4**

### **Mesures relatives à l'exécution des travaux**

Lorsque, conformément aux dispositions de l'article 23-3 (point n° 2 - plan de prévention) du présent accord, un plan de prévention a été établi, les inspections et réunions de coordination prévues par la réglementation ont lieu au moins tous les trois mois.

### **Article 24**

#### **Rôle des IRP en cas d'intervention d'une entreprise extérieure**

Pendant toute la durée des opérations, le CHSCT compétent de chaque entreprise exerce ses missions conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Toutefois, lorsqu'une opération concerne plusieurs CHSCT de l'entreprise utilisatrice, l'instance de coordination susceptible d'être mise en place conformément aux dispositions de l'article 16 du présent accord a vocation à intervenir pour les questions communes à plusieurs CHSCT.

### **Article 25**

#### **Participation des entreprises extérieures à des CHSCT d'entreprises utilisatrices «Seveso Seuil Haut» (article**

---

## **L. 515-8 du Code de l'environnement)**

Du fait de l'intervention d'entreprises sur des sites «Seveso - seuil haut» et des interférences d'activité pouvant se produire avec l'entreprise utilisatrice, des entreprises ou établissements ont pu créer des instances spécifiques ou développer des dispositifs adaptés à leurs instances représentatives du personnel en vue d'améliorer l'analyse et la concertation propres à la sécurité de ces interventions.

Dans les entreprises et établissements où de telles instances ou dispositifs n'ont pas été mis en place et, à défaut d'autres dispositifs négociés à l'avenir dans l'entreprise ou l'établissement, les dispositions suivantes sont appliquées :

Dans le cadre de réunions trimestrielles du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, des points spécifiques aux interventions d'entreprises extérieures peuvent être mis à l'ordre du jour et constituer une seconde partie de la réunion du CHSCT :

- éventuelles difficultés concernant le plan de prévention ;
- échanges sur les accidents significatifs ;
- résultats globaux de sécurité concernant les entreprises extérieures.

Des représentants d'entreprise extérieure peuvent participer à cette partie du CHSCT, représentant de l'encadrement et salarié désigné parmi les intervenants opérationnels sur le site, et s'exprimer au nom de l'entreprise.

Une convocation sera adressée par l'entreprise utilisatrice avec l'ordre du jour spécifique aux participants des entreprises extérieures concernées en sus des destinataires habituels de l'ordre du jour. Lors de l'examen de ces points particuliers, le CHSCT donnera son avis et le cas échéant, fera connaître les améliorations qu'il propose. Cet avis sera transmis aux entreprises extérieures concernées ainsi qu'aux participants à la réunion, à charge pour ces entreprises d'en informer leurs instances représentatives du personnel et leurs salariés.

Une fois par an, dans les établissements «Seveso - seuil haut», une présentation générale des interventions réalisées par les entreprises extérieures est effectuée par la direction au CHSCT. Celui-ci propose des améliorations en matière de sécurité et de prévention des risques.

Les établissements classés Seveso ne relevant pas de l'article L. 515-8 du Code de l'environnement pourront, le cas échéant, mettre en œuvre les dispositions ci-dessus.

### **Article 26**

#### **Information et consultation du comité d'entreprise en cas d'intervention d'une entreprise extérieure**

Selon la nature des prestations de services ou des travaux concernés, le recours à une ou plusieurs entreprises extérieures pour la réalisation d'une opération donnée peut correspondre à un choix opéré par le chef de l'entreprise utilisatrice.

Dans ces hypothèses, et pour autant que l'opération envisagée intéresse l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et soit notamment de nature à affecter, par son importance, le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation du personnel, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de procéder à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, à moins qu'il ne procède à cette information et à cette consultation dans un cadre plus large que celui de l'opération envisagée.

### **Article 27**

#### **Formation des salariés des entreprises extérieures à la sécurité**

Tout personnel d'entreprises extérieures amené à intervenir sur les sites industriels doit avoir reçu sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation à la sécurité dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par ce personnel.

Au-delà des risques spécifiques liés à leur propre métier et activité, cette formation doit porter sur :

- l'activité de l'entreprise et les risques généraux liés à l'interférence des activités de l'entreprise chimique et des entreprises extérieures ;
- les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- les procédures et consignes de sécurité ;
- les protections individuelles et collectives ;
- la qualité des travaux et leur préparation, facteurs de sécurité ;
- la définition des responsabilités ;
- une formation aux risques liés aux produits, aux procédés et aux équipements.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par l'entreprise extérieure le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure, par exemple dans le contrat de prestation ou dans un document annexé à celui-ci, que celle-ci a fait dispenser à son personnel des actions de formation ou de sensibilisation aux risques chimiques et/ou biologiques. Ces formations sont dispensées par un organisme de formation agréé.

---

Elle s'assure, en outre, qu'une formation pratique et appropriée prenant en compte la réalité de ses risques spécifiques ainsi que les mesures de prévention à mettre en œuvre est organisée au bénéfice des salariés de l'entreprise extérieure, en particulier lors de la première intervention de cette entreprise. Dans le cas de partenariat suivi et durable entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, cette formation est renouvelée périodiquement, et dans un délai maximum de 3 ans, aux salariés afin que soit maintenu le niveau de compétence requis.

L'entreprise utilisatrice fera connaître à l'entreprise extérieure, le cas échéant, les recommandations de la profession sur le contenu des formations et sur les organismes susceptibles de les dispenser.

## **VI. Dispositions spécifiques aux salariés d'entreprises de travail temporaire**

### **Article 28**

#### **Protection de l'hygiène, de la santé et de la sécurité des salariés d'entreprises de travail temporaire**

##### **1**

#### **Dispositions générales**

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'entreprise utilisatrice d'un salarié d'entreprise de travail temporaire est responsable, pendant toute la durée de la mission, des conditions d'exécution du travail - et notamment de celles ayant trait à l'hygiène et à la sécurité - telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Il incombe dans ces conditions à l'entreprise utilisatrice d'assurer à chaque salarié d'entreprise de travail temporaire, le même niveau de protection, en matière d'hygiène et de sécurité, que celui dont bénéficient ses salariés.

Cet objectif sera d'autant mieux atteint que, dans le cadre des relations entre les entreprises utilisatrices et les entreprises de travail temporaire, les responsables de ces dernières connaîtront, in situ, les installations de l'utilisateur ainsi que les personnes chargées d'encadrer les salariés d'entreprise de travail temporaire.

##### **2**

#### **Contrat de mise à disposition**

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires applicables, l'entreprise utilisatrice précise dans le contrat de mise à disposition la liant à l'entreprise de travail temporaire :

- la qualification professionnelle exigée ;
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir ;
- les risques professionnels éventuels liés au poste : machines ou outillage utilisés, substances ou produits manipulés.

Elle précise en outre si le poste fait partie de ceux nécessitant une formation renforcée à la sécurité et s'il requiert une surveillance médicale spéciale.

##### **3**

#### **Formation à la sécurité**

Dans le champ d'application des dispositions légales régissant la formation pratique et appropriée à la sécurité et sans préjudice de la réglementation applicable aux salariés d'entreprise de travail temporaire affectés à des postes présentant des risques particuliers, le salarié d'entreprise de travail temporaire reçoit, lors de son accueil dans l'entreprise :

- une information sur les risques professionnels éventuels liés au poste ou à son environnement ;
- une formation pratique et appropriée à la sécurité.

En tant que de besoin, en fonction notamment de la nature des risques propres à l'entreprise et de la fréquence du recours des salariés d'entreprises de travail temporaire, le personnel d'encadrement chargé de l'accueil, de l'information et de la formation est formé à cet effet.

## **VII. Commission paritaire nationale des conditions de travail, hygiène et sécurité des industries chimiques (CPNCTHS)**

### **Article 29**

#### **Composition et organisation**

Il est institué une commission nationale paritaire des conditions de travail, hygiène et sécurité des Industries chimiques (CPNCTHS) composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au plan national, de 4 représentants salariés d'entreprises relevant de la profession, l'un de ces salariés pouvant être remplacé par un permanent de l'organisation syndicale concernée. Chaque organisation peut modifier la composition de sa délégation.

---

La CPNCTHS peut, en tant que de besoin, constituer une sous-commission spécialisée en charge, pour une période déterminée, d'un problème spécifique.

La CPNCTHS se réunit au moins une fois dans l'année. À cette occasion, il est accordé à chaque représentant désigné par une organisation syndicale signataire du présent accord une demi-journée avant et une demi-journée après la réunion.

Chaque organisation syndicale signataire du présent accord bénéficie en outre d'un forfait annuel de 15 hommes/jour à prendre en une ou deux fois.

Ces journées sont indemnisées selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 2, des clauses communes de la Convention collective nationale des Industries chimiques.

L'Union des Industries Chimiques assure le secrétariat de la commission.

### **Article 30** **Attributions**

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNCTHS :

#### **1** **Dispositions dérogatoires et supplétives**

Conformément aux dispositions de l'article 29, du présent accord, la commission est saisie des difficultés que rencontrent les négociateurs d'entreprise ou d'établissement lorsque ces difficultés sont liées au fait que la législation ne comporte pas la possibilité de conclure utilement des accords dérogatoires ou que des dispositions conventionnelles n'ont pas valeur supplétive.

La commission peut, après examen, décider paritairement de saisir les partenaires sociaux de la difficulté qui lui a été soumise.

Par ailleurs, la commission dresse chaque année un bilan des accords dérogatoires qui lui sont adressés. Ce bilan porte également sur les accords intervenus dans des domaines où les dispositions conventionnelles de la profession ont valeur supplétive.

#### **2** **Études**

Il appartient à la commission de contribuer à l'analyse des conditions de travail dans la profession dans le cadre de projets retenus par le fonds d'amélioration des conditions de travail. À cette fin, elle définit paritairement les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire et demande aux partenaires sociaux de la branche d'intervenir auprès des organismes susceptibles de les réaliser. Ces études doivent permettre de déterminer des actions prioritaires à mettre en œuvre.

Elle coordonne son action avec les organismes qui ont vocation à intervenir dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et, en particulier, avec le comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTN-E) de la Caisse nationale d'assurance maladie et du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

#### **3** **Salariés en situation de handicap**

Concernant les personnes en situation de handicap, se reporter également aux dispositions de l'accord de branche du 10 mai 2011.

Les missions de la CPNCTHS, dans le domaine de l'insertion et de la réinsertion des travailleurs handicapés, s'inscrivent dans la perspective d'un projet de la profession qui sera négocié avec l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH).

Dans ce cadre, il sera recherché que la commission soit tenue informée des actions significatives conduites en faveur de l'insertion et de la réinsertion des salariés handicapés par les entreprises relevant du présent accord, et plus généralement, des actions particulièrement pertinentes réalisées en milieu industriel.

Une attention toute particulière sera portée aux actions visant la réinsertion des salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La commission décide paritairement de la diffusion des réalisations portées à sa connaissance et, plus généralement, des études susceptibles d'être conduites en liaison avec l'AGEFIPH.

#### **4** **Suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé dans les Industries chimiques**

Le suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé dans

---

les Industries chimiques est confié à la CPNCTHS.

En effet, la CPNCTHS doit contribuer à l'analyse des conditions de travail en définissant les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire. Elle assure le suivi de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, d'hygiène et de la sécurité et assurera donc le suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014.

Pour ce faire, elle sera composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau national, de quatre représentants salariés d'entreprises relevant de la Profession.

Outre la réunion annuelle prévue dans le cadre de l'accord précité, la CPNCTHS se réunira de manière spécifique sur les questions relatives à la pénibilité, aux frais de santé, à la prévoyance...

## **5**

### **Action internationale**

La commission peut, dans le domaine des conditions de travail de l'hygiène et de la sécurité, faire porter son examen sur des travaux ou des projets internationaux et, en tant que de besoin, attirer l'attention des partenaires sociaux sur ces travaux ou projets.

## **6**

### **Autres attributions**

Cette commission sera chargée de procéder à intervalles réguliers au bilan des accidents du travail survenus dans la profession, d'en suivre l'évolution et d'étudier les actions qui pourraient être menées.

Elle suit annuellement le système d'habilitation des entreprises extérieures.

Elle procédera également à l'analyse des systèmes de retours d'expérience ainsi qu'au suivi de l'application du présent accord.

## **7**

### **Bilan**

La CPNCTHS procède au suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Elle prépare et s'attache à réaliser un bilan d'application de cet accord qu'elle soumet aux partenaires sociaux.

Ce bilan, établi après 3 ans, puis tous les 5 ans, permet aux partenaires sociaux de procéder à une évaluation plus fine des résultats obtenus et de mieux apprécier s'il y a lieu ou non d'aménager certaines dispositions contenues dans le présent accord.

## **8**

### **Identification des postes et métiers à risque au niveau de la branche et programme de prévention des risques au niveau de la branche**

Une réunion spécifique de la CPNCTHS sera consacrée à :

— un retour d'expérience sur la base des informations recueillies par l'UIC et les partenaires sociaux. Ce retour d'expérience facilitera l'identification des postes et métiers à risque en traitant en priorité les nouveaux. Cela donnera lieu à une information des entreprises et des partenaires sociaux ;

— l'élaboration de propositions d'orientations et de priorités en matière de prévention des risques professionnels à l'attention du comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTNE) de la CNAMTS.

## **VIII. Dispositions Finales**

### **Article 31**

#### **Révision et substitution aux accords de branche antérieurs**

Le présent accord se substitue dans son intégralité à l'ensemble des accords relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité conclus dans les Industries chimiques :

— à l'accord du 26 mars 1976 relatif à l'amélioration des conditions de travail uniquement en ce qui concerne les articles 1 à 5 ainsi que les articles 31, 33 et 34 ainsi que les articles correspondants du protocole interprétatif du 28 juin 1977,

— à l'accord du 20 mai 1992 relatif à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,

— à l'accord du 4 juillet 2002 complétant l'accord du 20 mai 1992 relatif à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,

— à l'accord du 16 septembre 2003 relatif à la santé au travail dans les Industries chimiques.

## Article 32 Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modification législative ou réglementaire susceptibles d'impacter le présent accord.

## Article 33 Condition d'application de l'accord

Les accords d'entreprises, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorables aux salariés.

## Article 34 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

# Aménagement du temps de travail dans les industries chimiques Accord du 11 octobre 1989

[Étendu par arrêté du 25 janvier 1990, JO du 30 janvier 1990<sup>(36)</sup>

(36)

*1° Sont exclues de l'extension les activités ci-après :*

- établissements de commerce de gros visés au point 2 du premier paragraphe de l'annexe I Champ d'application ;
- établissements relevant du code A.P.E. 29-22, Support audiovisuel dont la surface reçoit un traitement chimique, visés à l'avant-dernier alinéa du paragraphe I, Activités couvertes par l'U.I.C. ;
- en ce qui concerne la fabrication des produits d'étanchéité visée au dernier alinéa de ce même paragraphe, les établissements dont l'activité principale relève du code A.P.E. 55-72.

*2° Pour les codes de la nomenclature d'activité et de produits de 1973 suivants, ne sont étendues que les activités ci-après énumérées :*

*Pour le code 13.01 :*

- la production d'aluminium et d'alumine ;
- la production de magnésium et des autres métaux légers par électrometallurgie ;
- l'électrometallurgie et l'électrochimie associées.

*Pour le code 13.04 :*

- la production des ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie ;
- l'électrometallurgie et l'électrochimie associées ;
- la fabrication d'électrodes pour l'électrometallurgie et l'électrochimie en graphite, en carbone amorphe.

*Pour le code 54.06 :*

- la fabrication de crayons (crayons de couleur, crayons de mine, de plomb, de fusain, de charbon à dessin) ;
- la fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ;
- préparation d'encre de bureau à écrire, à copier, à marquer et de produits pour correction ;
- fabrication de cire à cacheter ;
- fabrication de produits pour polycopie et tampons encreurs ;
- fabrication de rubans de machine à écrire ;
- apprêts de toile à peindre.

]

(Voir également l'accord du 8 février 1999)

## Annule et remplace l'accord du 25 mars 1982

Mod. par Accord 4 juill. 2024, étendu par arr. 3 sept. 2024, JO 12 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisations patronales :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC.

Syndicat(s) de salariés :

FCE-CFDT ;

CFE-CGC.

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries chimiques (U.I.C.) ;  
Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques (F.N.I.E.E.C.) ;  
Chambre syndicale du papier (C.S.P.) (10<sup>e</sup> comité) ;  
Fédération française de l'industrie des produits de parfumerie, de beauté et de toilette (F.F.I.P.P.B.T.) ;  
Fédération des industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes (F.I.P.E.C.) ;  
Syndicat des entrepreneurs de travaux photographiques (S.E.T.P.) ;  
Syndicat français des enducteurs, calendriers et fabricants de revêtements de sols et murs ;  
Fédération nationale des industries de corps gras (F.N.C.G.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédé-Unie-Chimie C.F.D.T. ;  
Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C. ;  
Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes C.F.E. - C.G.C.

## Préambule

En concluant le présent Accord, les parties signataires ont entendu se référer au Protocole du 17 juillet 1981 relatif au temps de travail et à l'Accord National Interprofessionnel du 21 mars 1989 sur l'aménagement du temps de travail.

Le bilan de situation de la branche a confirmé la nécessité pour la Profession de négocier un accord permettant, d'une part, de rétablir l'équilibre contractuel de l'Accord de branche sur la durée du travail et les congés payés du 25 mars 1982 rompu notamment à la suite de l'annulation par le Conseil d'État le 26 octobre 1988 de l'Arrêté d'extension et, d'autre part, de tirer les conséquences de l'évolution législative en matière d'aménagement du temps de travail.

Ces mêmes parties signataires ont entendu de surcroît rappeler leur volonté commune que soit effectivement développée une politique destinée conjointement à favoriser l'embauche, à améliorer les conditions de vie des salariés, et à permettre le progrès de l'économie française, facteurs étroitement interdépendants et essentiels pour notre société.

En particulier, l'aménagement du temps de travail, élément de modernisation des entreprises, ne concerne pas seulement l'appareil productif et n'est pas porté uniquement par un vecteur économique, mais aussi par un vecteur social. Son objet est donc tout autant :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la consolidation de l'emploi permanent ;
- de répondre aux aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes au travail ;
- de permettre, là où cela s'avère nécessaire pour favoriser l'utilisation optimale des capacités productives face aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique, un allongement de la durée d'utilisation des moyens de production et des services, compte tenu des mesures relatives à la réduction du temps de travail adoptées dans la Profession.

Ces mesures justifient et nécessitent l'aménagement de ce même temps de travail pour garantir le maintien de la compétitivité des entreprises par l'accroissement de leurs capacités de production. A cet effet, les entreprises et les établissements s'efforcent de recourir à une organisation qui permette en particulier de dissocier le temps de travail des hommes et la durée d'utilisation des moyens de production et des services, en s'attachant à maintenir l'équilibre au niveau nécessaire entre temps de travail et temps de formation des salariés.

La conjoncture et les caractéristiques de la Profession se prêtent à la recherche de telles solutions.

Dans cet esprit, les parties signataires sont convenues de préciser :

- les dispositions générales qui, en matière d'aménagement et de durée du temps de travail, sont directement applicables dans les entreprises et dans les établissements ;
- les modalités de mise en place négociées au niveau des entreprises ou des établissements.

Ces mêmes parties signataires sont convaincues que la mise en oeuvre des aménagements du temps de travail les plus appropriés aux réalités économiques et sociales passe par :

- l'utilisation de moyens d'expression permettant aux salariés d'être acteurs des aménagements et de l'organisation du temps de travail ;
- l'exercice renforcé des attributions économiques et sociales des institutions représentatives du personnel ;

- 
- le développement de la négociation entre partenaires sociaux au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent Accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application figurant en Annexe I.

## **Titre I** **Durée du travail**

### **Article 2** **Horaire de travail dans la profession**

*(Supprimé par Accord du 4 juillet 2024)*

### **Article 3** **Heures supplémentaires**

L'utilisation des heures supplémentaires dans les limites fixées à l'article L. 212-7 du Code du Travail apporte notamment une réponse aux surcroûts ponctuels d'activité en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, et doit être limitée à des situations conjoncturelles ou exceptionnelles de manière à favoriser l'emploi.

Cependant, pour ne pas limiter leurs capacités de réponse aux demandes du marché, les entreprises ou établissements peuvent faire effectuer des heures supplémentaires dans les deux limites suivantes :

— Le contingent individuel annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué après information de l'inspecteur du Travail est celui fixé par la réglementation en vigueur à la date du présent Accord.

— Dans les établissements ou dans les entreprises à établissement unique de plus de 200 salariés, l'employeur dispose d'un nombre global d'heures supplémentaires qui ne peut excéder annuellement 70 heures multiplié par le nombre de salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre de l'année précédente de l'établissement ou de l'entreprise à établissement unique.

Ces heures supplémentaires, décomptées et rémunérées selon les dispositions de l'article 4-1 ci-après, donnent lieu à un repos compensateur conventionnel non rémunéré, sauf usage ou accord d'entreprise ou d'établissement, lorsque le cumul de ces heures atteint un total correspondant à une journée de travail, sauf demande expresse du salarié. Ce repos compensateur est de droit et doit alors être assuré dans un délai maximum de trois mois.

Dans le cadre des informations périodiques que l'employeur doit communiquer au C.E. en application de l'article L. 432-4, alinéa 12, du Code du Travail, il est présenté un bilan des heures supplémentaires effectuées dans les différentes activités significatives de l'établissement, telles que, par exemple, production, services généraux... Les informations nécessaires à ce bilan doivent permettre une analyse précise du volume et de l'utilisation des heures supplémentaires pour notamment en déterminer les incidences sur les conditions de travail et sur l'emploi.

### **Article 4**

Décompte et rémunération des heures supplémentaires et des heures dépassant l'horaire fixé à l'article 2

#### **I** **Heures supplémentaires**

Le décompte des heures supplémentaires prévues à l'article 12 des clauses communes de la Convention Collective s'effectue au-delà de la 39<sup>e</sup> heure appréciée :

- dans le cadre de la semaine civile ;
- sur la base de la durée moyenne du cycle dans les entreprises ou établissements qui fonctionnent en continu ;
- sur la base de la durée moyenne du cycle, dans la limite de 12 semaines, dans tous les autres cas d'horaires cycliques, notamment service en semi-continu, horaire cyclique de jour, etc.

#### **II** **Autres heures**

Les heures effectuées au-delà des horaires fixés dans la Profession à l'article 2 du présent titre et jusqu'au seuil de déclenchement des heures supplémentaires, donnent lieu à une majoration de 25% calculée sur le salaire horaire.

Ces heures ne sont pas des heures supplémentaires ; de ce fait, elles ne sont pas prises en compte notamment pour l'ouverture du droit au repos compensateur et pour l'appréciation des deux limites d'heures supplémentaires prévues à l'article 3 du présent titre.



---

Elles sont décomptées dans le cadre de la semaine civile ou, en cas d'horaire cyclique, sur la durée moyenne du cycle.

Les dispositions du présent paragraphe 4- II ne visent pas les entreprises dont l'activité est rattachée à la Fédération Nationale des Industries de Corps Gras, à la Fédération Française de l'Industrie des Produits de Parfumerie, de Beauté et de Toilette, et à la Fédération des Industries des Peintures, Encres, Couleurs et Produits Connexes.

#### **Article 5** **Horaires d'équivalence**

Les entreprises ne peuvent pas utiliser les horaires d'équivalence prévus par le 8° de l'article 5 du Décret du 2 mars 1937, modifié en ce qui concerne le personnel d'incendie par le Décret du 5 octobre 1956.

#### **Article 6** **Congés payés**

##### **1**

**Modifie le paragraphe 3de l'article 18 des clauses communes.**

##### **2**

L'application des dispositions relatives aux congés payés prévues par l'ordonnance du 16 janvier 1982 ne peut avoir pour effet de réduire le nombre global de jours dont bénéficie un salarié.

##### **3**

L'accolement des jours de repos compensateurs conventionnels avec les congés payés nécessite un accord entre l'intéressé et son employeur.

En tant que de besoin, cette possibilité sera prise en compte dans les accords d'entreprise ou d'établissement.

#### **Article 7** **Application au personnel d'encadrement**

Le présent titre s'applique à l'ensemble des catégories de personnel, y compris aux agents de maîtrise et cadres, qu'ils soient forfaités ou non.

Dans tous les cas où les conditions d'exercice de l'activité de certains membres du personnel, notamment de l'encadrement, posent un problème d'application des mesures prévues au présent titre, les modalités pratiques de leur mise en oeuvre sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les représentants de ces salariés en vue d'aboutir à des dispositions qui leur permettent d'en bénéficier effectivement, en particulier en ce qui concerne les horaires et les conditions de travail.

## **Titre II** **Aménagement du temps de travail**

#### **Article 8** **Principe**

Une plus large utilisation de l'outil de travail est de nature à assurer la compétitivité des entreprises et en conséquence à préserver toutes les chances du maintien et du développement de l'emploi.

A cet effet, après avoir comparé les divers modes d'organisation industrielle et examiné leurs conséquences sur les conditions de travail et sur l'emploi, et tout en poursuivant leur politique d'amélioration des conditions de travail, les entreprises pourront, dans les limites fixées par l'Accord interprofessionnel du 21 mars 1989, utiliser les aménagements du temps de travail suivants :

- utilisation d'un horaires cyclique tel que prévu par l'article L. 212-5 du code du Travail et dans les conditions fixées à l'article 4 du présent titre ;
- chacun des deux types de modulation des horaires, tels que prévus par l'article L. 212-8, § I et§ II du Code du Travail ;
- fonctionnement en continu pour raisons économiques des installations ateliers ou services, tel que prévu par l'article L. 221-10 du Code du Travail ;
- recours à des horaires de fin de semaine, tel que prévu par l'article L. 221-5-1 du Code du Travail ;
- détermination de la période de sept heures consécutives pendant laquelle le travail de nuit est interdit aux femmes ;
- utilisation des équipes chevauchantes.

---

Les modalités de mise en place de ces dispositions sont fixées dans chacun des articles les concernant.

## **Article 9 Modulation**

La modulation des horaires doit permettre de prendre en compte certains facteurs économiques : utilisation rationnelle de l'énergie, caractère saisonnier de certaines activités, nécessité d'adaptation rapide à une demande fluctuante, et, par conséquent, de contribuer au maintien de l'emploi.

Le choix du type de modulation et sa mise en place doivent tenir compte des aspects sociaux et humains, et notamment des incidences sur les possibilités de formation des salariés concernés.

Dans cet esprit, les entreprises ou établissements peuvent recourir à la modulation des horaires selon les dispositions générales prévues à l'article 10 et selon les modalités de mise en place fixées aux articles 11 et 12 ci-après.

## **Article 10 Dispositions applicables à la modulation**

Les dispositions ci-après répondent aux exigences de l'article L. 212-8-4 du Code du Travail et complètent, en tant que de besoin, les accords d'entreprise ou d'établissement visés à l'article 23 du présent Accord.. Elles s'appliquent à l'ensemble du personnel.

— La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative qui doit en prévoir notamment les limites hautes et basses et qui est établie sur une période préfixée de douze mois consécutifs maximum.

Elle fait l'objet, à l'occasion de la réunion de consultation prévue à l'article 17 ci-après, d'un exposé dans lequel sont précisées les données propres à l'entreprise ou l'établissement qui sont à l'origine du projet, les modalités envisagées pour l'horaire de travail, la paie, les congés, la prise en compte des diverses absences et les repos compensateurs.

— Les salariés concernés doivent être informés des changements d'horaire au moins quinze jours avant la mise en oeuvre, sauf circonstances exceptionnelles.

— Sauf usages ou dispositions contraires, la rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen de modulation, indépendamment de l'horaire effectué. Toutefois, lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, en raison de la conclusion, de la suspension ou de la rupture de son contrat de travail en cours de période, sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

La rémunération moyenne calculée indépendamment de l'horaire effectué définie ci-dessus sert de base au calcul de l'indemnisation chaque fois qu'elle est due par l'employeur pour toutes causes non liées à la modulation telles, par exemple, les absences pour maladie ou maternité. Elles servent également de base au calcul de l'indemnité de congédiement ou de départ à la retraite.

— Dans les entreprises ou établissements dans lesquels l'horaire normal affiché est inférieur à celui fixé par le présent Accord, la durée hebdomadaire moyenne ne doit pas excéder l'horaire normal affiché applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

— Dans le cas où l'activité d'un établissement conduirait à pratiquer un horaire hebdomadaire inférieur à la limite la plus basse programmée dans cet établissement, le salarié bénéficie des mesures d'indemnisation du chômage partiel dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 11 Modulation de type I**

En application de l'article L. 212-8, paragraphe I, du Code du Travail, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, par semaine travaillée, l'horaire normal affiché prévu à l'article 2 du présent Accord.

Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée à l'article L. 212-1, 1<sup>er</sup> alinéa, du Code du Travail, donnent lieu aux majorations légales pour heures supplémentaires et, le cas échéant, au repos compensateur prévu par la Loi.

De la même façon, les heures visées à l'article 4-2 du présent Accord donnent lieu à la majoration de 25% prévue par cet article dans les mêmes conditions et limites.

1) Les modalités de mise en place de ce type de modulation sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

2) Par dérogation au paragraphe 1) précédent, pour les entreprises dont l'activité est rattachée à la Fédération Nationale des Industries de Corps Gras, à la Fédération Française de l'Industrie des Produits de Parfumerie, de Beauté et de Toilette, et à la Fédération des Industries des Peintures, Encres, Couleurs et Produits Connexes, la modulation fait l'objet d'une programmation indicative, établie pour une période de douze mois maximum. L'horaire normal affiché ne peut excéder de plus de trois heures la durée hebdomadaire du travail déterminée par le précédent Accord. Les modalités d'application de l'horaire affiché, ainsi que sa programmation, font l'objet d'une consultation préalable

---

du Comité d'entreprise ou du Comité d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces modalités doivent être telles que, pour l'ensemble de la période programmée, la modulation n'entraîne par elle-même aucune minoration de la rémunération d'un salarié.

## **Article 12**

### **Modulation de type II**

*(Voir également l'accord du 8 février 1999)*

En application de l'article L. 212-8, paragraphes I et II, du Code du Travail, la durée hebdomadaire du travail peut varier, sur tout ou partie de l'année, dans les limites fixées par la réglementation du travail en la matière, à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, par semaine travaillée, l'horaire normal affiché prévu à l'article 2 du présent Accord.

Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée à l'article L. 212-1, 1<sup>er</sup> alinéa, du Code du Travail, ne donnent lieu ni aux majorations légales pour heures supplémentaires ni au repos compensateur prévus à ce titre par la Loi et par la Convention. De la même façon, les heures visées à l'article 4-2 du présent accord ne donnent pas lieu à la majoration prévue par ce même article.

Dans le cas où la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an, par semaine travaillée, l'horaire normal affiché prévu à l'article 2 du présent Accord, les heures effectuées au-delà de cet horaire ouvrent droit à la majoration de 25% prévue à l'article 4-2 du présent Accord dans les mêmes conditions et limites.

Dans le cas où la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an, par semaine travaillée, la durée du travail fixée à l'article L. 212-1, 1<sup>er</sup> alinéa, du Code du Travail, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit :

- à une majoration portée conventionnellement à 50% du salaire horaire, sans qu'elle puisse se cumuler avec celle prévue à l'alinéa précédent ;
- le cas échéant, au repos compensateur légal de 20%.

### **1**

#### **Mise en place**

Les modalités de mise en place de la modulation prévue au présent article doivent faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise ou dans l'établissement en vue d'aboutir à un accord, notamment en ce qui concerne les contreparties. Ces contreparties peuvent être différentes de celles prévues au paragraphe 2) ci-après.

Si la négociation n'aboutit pas à cet accord dans un délai fixé par les négociateurs, ou à défaut dans le délai de deux mois, l'employeur peut procéder à la mise en place de cette modulation dans les conditions fixées à l'article 10 du présent titre. Il doit, en outre, appliquer les contreparties dans les conditions prévues au paragraphe 2) ci-après.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également en l'absence de délégué syndical, ou dans les cas prévus au paragraphe 3de l'article 24 ci-après.

### **2**

#### **Contreparties**

Les contreparties s'appliquent au seul personnel concerné par la modulation de type II selon les modalités suivantes :

- Réduction du contingent annuel individuel d'heures supplémentaires de 130 à 90 heures au titre de l'année civile incluant ou suivant le premier jour de modulation.
- Réduction de la durée du travail sous forme d'un congé rémunéré pris par journée ou demi-journée en dehors de la période haute de modulation.

Ce congé, constitué pendant la période haute de modulation, est calculé comme suit :

- 1/4 d'heure pour chaque heure au-delà de 39 heures et jusqu'à 42 heures ;
- 1/2 heure pour chaque heure au-delà de 42 heures.

Chaque salarié concerné est informé à la fin de la période haute de modulation de ses droits acquis en matière de congé. Le congé doit alors être pris au cours de la période basse suivante de la modulation ou dans un délai maximum de trois mois.

— Présence dans le plan de formation de l'entreprise ou de l'établissement d'actions pour le personnel concerné. La durée de ces actions est calculée sur la base de :

- soit une demi-heure multipliée par le nombre de salariés concernés pour chaque semaine dont l'horaire est supérieur à 39 heures et inférieur ou égal à 42 heures ;
- soit une heure multipliée par le nombre de salariés concernés pour chaque semaine dont l'horaire est supérieur à 42 heures.

---

Le plan de formation doit prévoir et organiser les actions de formation prévue aux alinéas précédents en sorte de permettre au personnel concerné de pouvoir prétendre à la formation dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Cette formation doit pouvoir s'inscrire dans un plan de carrière offrant des possibilités variées d'évolution professionnelle.

### **Article 13** **Travail en continu pour raisons économiques**

#### **1**

Le travail en service continu s'entend de l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.

Dans le cadre ainsi défini, il est convenu de considérer comme salariés en service continu ceux qui travaillent dans une organisation en équipes successives fonctionnant avec le même personnel par rotation 24 heures sur 24 tout la semaine, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

#### **2**

Les entreprises ou établissements ne peuvent organiser le travail en service continu pour des raisons économiques dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables que dans les activités où les caractéristiques économiques et l'environnement concurrentiel font apparaître, après examen, qu'il n'existe aucune autre forme d'organisation du temps du travail susceptible d'assurer l'avenir dans de meilleures conditions, pour l'entreprise et les salariés.

#### **3**

Ses modalités de mise en place doivent faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise ou dans l'établissement en vue d'aboutir à un accord.

#### **4**

Si la négociation n'aboutit pas à cet accord dans le délai fixé par les négociateurs, ou à défaut, dans le délai d'un mois, l'employeur peut procéder à la mise en place de cet aménagement, sous réserve d'appliquer au personnel concerné les dispositions obligatoires suivantes :

- Appel au volontariat lorsque celui-ci est possible ;
- Délai minimum de prévenance des salariés fixé à un mois avant la prise effective de leur travail dans la nouvelle organisation ;
- Attribution de repos compensateur.

Les repos compensateurs prévus aux articles 12-II de l'Avenant n° I et 13-II de l'Avenant n° II sont attribués dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour une période d'affectation inférieure à 4 mois ;
- 2 jours pour une période d'affectation au moins égale à 4 mois et inférieure à 8 mois ;
- 3 jours pour une période d'affectation au moins égale à 8 mois et inférieure à 12 mois.

A partir de 12 mois, les jours de repos compensateur sont attribués selon les dispositions prévues aux articles 12-II de l'Avenant n° I et 13-II de l'Avenant n° II.

Ce repos compensateur n'entraîne aucune réduction de rémunération.

- Mise en oeuvre au terme de la période de travail en continu pour raisons économiques des dispositions suivantes :

Versement d'une prime forfaitaire, calculée sur la base de la durée, limitée à 12 mois, de la période travaillée en continu et égale à :

**a) Pour les salariés qui passent à un horaire de jour :**

20% du montant des primes, indemnités ou majorations versées explicitement au titre du travail en continu.

**b) Pour les salariés qui passent à un service en semi-continu :**

20% de la différence entre :

- le montant des primes, indemnités ou majorations versées explicitement au titre du travail en continu,
- et celui qui aurait été versé explicitement au titre du travail en semi-continu pour la même période.

Les dispositions du présent paragraphe 4 s'appliquent également en l'absence de délégué syndical, ou dans les cas prévus au paragraphe 3 de l'article 24 ci-après.

Les salariés en service continu pour raisons économiques bénéficient des dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques relatives au travail en continu, n'ayant pas le même objet que celles adoptées en application des paragraphes 3 ou 4 du présent article.

#### **Article 14**

##### **Horaire réduit de fin de semaine - Plage de travail des femmes**

Les entreprises ou établissements peuvent :

- recourir à des équipes de fin de semaine dans les conditions prévues à l'article L. 221-5-1 du Code du Travail ;
- utiliser la dérogation suivante :

La période de sept heures consécutives pendant laquelle le travail de nuit est interdit aux femmes sera déterminée, dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article L. 213-2 du Code du Travail, entre l'une ou l'autre des trois formules suivantes :

- Période comprise entre 22 heures et 5 heures
- Période comprise entre 23 heures et 6 heures
- Période comprise entre 0 heure et 7 heures

L'utilisation de ces deux aménagements du temps de travail est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Les procédures prévues aux alinéas ci-dessus demeurent applicables nonobstant les clauses figurant dans les contrats individuels de travail.

#### **Article 15**

##### **Équipes chevauchantes**

Les entreprises ou établissements peuvent mettre en place des équipes chevauchantes.

#### **Article 16**

##### **Travail intermittent**

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il vise des formes d'activité notamment saisonnières qui, jusqu'alors, plaçaient le salarié dans une situation précaire.

Dans cet esprit, afin, d'une part, de pouvoir adapter la durée du travail de certains salariés aux fluctuations de l'activité et, d'autre part, de procurer à ces salariés le bénéfice des mêmes garanties de stabilité que celles des salariés à temps complet titulaires comme eux d'un contrat à durée indéterminée, les entreprises ou les établissements s'efforceront de recourir au contrat de travail intermittent de préférence à des contrats à durée déterminée.

Pour ce faire, les entreprises ou les établissements doivent conclure un accord, conformément aux dispositions des articles L. 212-4-8 et suivants du Code du Travail, comportant, notamment, la définition des emplois permanents visés au premier alinéa ci-dessus. Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de celles-ci, cet accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir un délai de prévenance de 7 jours calendaires avant toute proposition de travail au salarié concerné. Celui-ci dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de trois refus par an sans qu'il puisse former plus de deux refus consécutifs.

Les salariés titulaires d'un tel contrat bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés à temps complet, notamment en matière de protection sociale, de retraite complémentaire et de mensualisation, sous réserve des droits liés directement à la durée du travail où, dans ce cas, joue la règle de la proportionnalité.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

#### **Article 17**

##### **Information et consultation des institutions représentatives du personnel**

#### **1**

##### **Information et consultation préalables**

La mise en place des aménagements prévus au présent titre doit être précédée d'une réunion d'information et de consultation sur les objectifs économiques, techniques et sociaux, auxquels ils répondent. A cet effet, les éléments dont disposent les parties qui seraient susceptibles d'éclairer leur réflexion et de leur permettre de se prononcer en pleine connaissance de cause, au regard des données du problème, des enjeux et des résultats attendus, sont mis en commun. Cette réunion a lieu au moins deux mois avant la modification de l'horaire.

---

## **2** **Suivi**

Chaque année, il est procédé à un examen de tous les facteurs de l'aménagement du temps de travail en vue d'en apprécier l'impact économique, les résultats sur l'emploi et notamment les incidences sur le recours au chômage partiel et au travail temporaire. Cet examen ne se substitue pas au bilan des heures supplémentaires effectuées prévu au dernier alinéa de l'article 3 du présent Accord.

### **Article 18** **Négociations d'entreprise ou d'établissement**

Lorsque les modalités de mise en place des aménagements prévus au présent titre font l'objet d'une négociation, les négociateurs doivent disposer des informations et documents suivants pour chacun des aménagements envisagés :

#### **— Informations**

Les négociateurs reçoivent de l'employeur les informations prévues à l'article 17-1 du présent Accord.

#### **— Documents**

Les négociateurs reçoivent les documents prévisionnels susceptibles d'apporter les précisions suivantes :

- Aménagements envisagés et conséquences sur la production ;
- Adaptation éventuelle de l'organisation du travail ;
- Incidences sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Si nécessaire, l'avis du Médecin du Travail.

La négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'un examen des formes d'aménagement du temps de travail et de leurs conséquences sur l'emploi, sur les conditions de travail et sur l'efficacité économique.

### **Article 19** **Application au personnel d'encadrement**

Le présent titre s'applique à l'ensemble des catégories du personnel, y compris aux agents de maîtrise et cadres, qu'ils soient forfaités ou non.

Dans tous les cas où les conditions d'exercice de l'activité de certains membres du personnel, notamment de l'encadrement, posent un problème d'application du présent titre, les entreprises discutent avec les représentants de ces salariés en vue d'aboutir à des dispositions qui leur permettent d'en bénéficier effectivement.

## **Titre III** **Dispositions diverses**

### **Article 20** **Non cumul**

Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent Accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter de lois, règlements ou conventions.

### **Article 21** **Bilan de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de juin 1991, puis tous les deux ans, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats dudit Accord sur les différents aspects de la situation de l'emploi.

Ce bilan fera apparaître notamment l'évolution des flux d'entrées et de sorties du personnel dans les établissements, le recours à la modulation des horaires, l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires et la meilleure utilisation de l'outil de travail.

### **Article 22** **Dénunciation**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par les parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'Accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

### **Article 23** **Pérennité des accords d'entreprise ou d'établissement précédemment conclus**

Le présent Accord ne porte pas atteinte aux accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application ou par référence à l'Accord du 25 mars 1982 sur la durée du travail et les congés payés ainsi qu'à la Loi du 19 juin 1987.

---

## **Article 24** **Entrée en vigueur - Conditions d'application**

### **1**

Les dispositions des articles 2 à 23 du présent Accord entrent en vigueur le jour suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension, sous réserve des dispositions du paragraphe 2 ci-après. A cette même date, l'Accord du 25 mars 1982 sur la durée du travail et les congés payés dans les Industries Chimiques est annulé et remplacé par le présent Accord.

### **2**

L'ensemble des dispositions des articles 2 à 23 du présent Accord ne sont pas applicables si l'arrêté d'extension prévu au paragraphe précédent exclut de l'extension l'une de ces dispositions.

Ces mêmes dispositions cessent de plein droit d'être applicables le jour suivant de la prise d'effet d'une annulation ou d'une abrogation de l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension du présent Accord ou de l'une de ces dispositions. Dans chacun de ces cas, les signataires du présent Accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

### **3**

La possibilité de mettre directement en place sur le fondement du présent Accord les aménagements du temps de travail prévus à son Titre II est donnée de plein droit aux entreprises ou établissements dans les cas suivants :

- les modalités de mise en place de ces aménagements sont incluses dans un accord d'entreprise ou d'établissement frappé d'opposition en application de l'article L. 132-26 du Code du Travail ;
- une loi ou un texte réglementaire prive d'effet les dispositions du Titre II du présent Accord en ce qu'elles permettent de fixer les modalités de mise en place des aménagements prévus au présent Titre par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, les signataires du présent Accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

## **Article 25** **Répercussion sur le salaire**

Les articles de la Convention Collective concernant la détermination du salaire mensuel minimum et des primes de nuit et dimanche, lesquelles n'ont pas donné lieu à compensation pour les réductions d'horaires intervenues au 1<sup>er</sup> avril 1982 et au 1<sup>er</sup> février 1983, sont rédigés en conséquence suivant les modalités figurant en Annexe II au présent Accord, sous réserve de modalités d'entreprise ou d'établissement plus favorables.

## **Article 26** **Dépôt**

Le présent Accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

# Annexe I

## Champ d'application

Les établissements visés par le présent accord et relevant de la convention collective nationale des industries chimiques sont :

1) Les établissements dont l'activité principale porte sur la fabrication et la vente des produits visés par la nomenclature ci-dessous.

2) Les établissements de commerce de gros dont l'activité principale porte sur la manipulation et la vente de produits dont la fabrication est visée par la nomenclature ci-dessous.<sup>(36)</sup>

(36)

1° Sont exclues de l'extension les activités ci-après :

- établissements de commerce de gros visés au point 2 du premier paragraphe de l'annexe I Champ d'application ;
- établissements relevant du code A.P.E. 29-22, Support audiovidéo dont la surface reçoit un traitement chimique, visés à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 1, Activités couvertes par l'U.I.C. ;
- en ce qui concerne la fabrication des produits d'étanchéité visée au dernier alinéa de ce même paragraphe, les établissements dont l'activité principale relève du code A.P.E. 55-72.

2° Pour les codes de la nomenclature d'activité et de produits de 1973 suivants, ne sont étendues que les activités ci-après énumérées :

Pour le code 13.01 :

- la production d'aluminium et d'alumine ;
- la production de magnésium et des autres métaux légers par électrometallurgie ;
- l'électrometallurgie et l'électrochimie associées.

Pour le code 13.04 :

- la production des ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie ;
- l'électrometallurgie et l'électrochimie associées ;
- la fabrication d'électrodes pour l'électrometallurgie et l'électrochimie en graphite, en carbone amorphe.

Pour le code 54.06 :

- la fabrication de crayons (crayons de couleur, crayons de mine, de plomb, de fusain, de charbon à dessin) ;
- la fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ;
- préparation d'encre de bureau à écrire, à copier, à marquer et de produits pour correction ;
- fabrication de cire à cacheter ;
- fabrication de produits pour polycopie et tampons encreurs ;
- fabrication de rubans de machine à écrire ;
- apprêts de toile à peindre.

### 1.

### Activités couvertes par l'U.I.C.

Code APE	Activités
05-31 :	Traitement des schistes bitumeux - Fabrication de carburants et lubri- fiants de synthèse
17-12 :	Industrie de l'acide sulfurique et des produits dérivés
17-13 :	Fabrication de produits chimiques par électrolyse ou électrothermie
17-14 :	Fabrication de gaz comprimés - Glace carbonique
17-15 :	Fabrication d'opacifiants minéraux, composition et couleurs pour émaux
17-16 :	Fabrication de produits divers de la chimie minérale
17-17 :	Fabrication d'engrais azotés et d'autres produits azotés
17-18 :	Fabrication d'engrais phosphatés
17-19 :	Fabrication d'autres engrais
17-21 :	Chimie organique de synthèse
17-22 :	Fabrication de matières colorantes
17-23 :	Traitement chimique des Corps Gras, notamment stéarinerie et glycérinerie ; fabrication de produits de base pour détergents



17-24 :	Fabrication de produits de base pour la pharmacie
17-25 :	Fabrication de produits auxiliaires - Transformation de matières animales et végétales
17-26 :	Fabrication et distillation de goudrons
17-27 :	Fabrication de matières plastiques
17-28 :	Fabrication de caoutchouc synthétique et autres élastomères
17-29 :	Fabrication d'huiles essentielles, d'arômes naturels et synthétiques
18-01 :	Fabrication d'allumettes
18-02 :	Fabrication d'abrasifs appliqués
18-03 :	Fabrication d'explosifs, d'accessoires de mise à feu et d'artifices
18-04 :	Fabrication de colles
18-15 :	<i>(Voir 2 e).</i>
18-06 :	Fabrication de produits de ménage et de produits d'entretien à l'exception de la fabrication de bougies et chandelles <i>(voir 2 e).</i>
[18-07] :	<i>(voir 2 c).</i>
18-08 :	Fabrication de produits phytosanitaires - Produits oenologiques
18-09 :	Fabrication de produits photographiques et cinématographiques
18-10 :	Charbons artificiels, terres activées, produits chimiques à usage métallurgique
[18-11] :	<i>(voir 2 d).</i>
39-07 :	Fabrication de produits amylacés (sauf amidonneries du blé et du riz)
52-04 :	Fabrication d'ouvrage en amiante
59-04 :	Commerce de gros de produits pétroliers (à l'exclusion des entreprises qui, à la date d'extension du présent Accord, appliquent la Convention Collective du Négoce des Combustibles solides, gazeux et produits pétroliers)
77-01 :	Laboratoire de recherche chimique
77-15 :	Organisation professionnelle et représentation des intérêts des entrepreneurs (en tant que leur activité principale est consacrée à la chimie)
83-01 :	Centre de recherche chimique

29-22 :	<p><i>Support audio, vidéo dont la surface reçoit un traitement chimique</i><sup>(36)</sup> (36)</p> <p><b>1°</b> Sont exclues de l'extension les activités ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— établissements de commerce de gros visés au point 2 du premier paragraphe de l'annexe I Champ d'application ;</li> <li>— établissements relevant du code A.P.E. 29-22, Support audiovisuel dont la surface reçoit un traitement chimique, visés à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 1, Activités couvertes par l'U.I.C. ;</li> <li>— en ce qui concerne la fabrication des produits d'étanchéité visée au dernier alinéa de ce même paragraphe, les établissements dont l'activité principale relève du code A.P.E. 55-72.</li> </ul> <p><b>2°</b> Pour les codes de la nomenclature d'activité et de produits de 1973 suivants, ne sont étendues que les activités ci-après énumérées :</p> <p>Pour le code 13.01 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la production d'aluminium et d'alumine ;</li> <li>— la production de magnésium et des autres métaux légers par électrometallurgie ;</li> <li>— l'électrometallurgie et l'électrochimie associées.</li> </ul> <p>Pour le code 13.04 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la production des ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie ;</li> <li>— l'électrometallurgie et l'électrochimie associées ;</li> <li>— la fabrication d'électrodes pour l'électrometallurgie et l'électrochimie en graphite, en carbone amorphe.</li> </ul> <p>Pour le code 54.06 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la fabrication de crayons (crayons de couleur, crayons de mine, de plomb, de fusain, de charbon à dessin) ;</li> <li>— la fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ;</li> <li>— préparation d'encre de bureau à écrire, à copier, à marquer et de produits pour correction ;</li> <li>— fabrication de cire à cacheter ;</li> <li>— fabrication de produits pour polycopie et tampons encreurs ;</li> <li>— fabrication de rubans de machine à écrire ;</li> <li>— apprêts de toile à peindre.</li> </ul> <p>...</p> <p>Fabrication de produits d'étanchéité</p>
---------	---

## 2. Activités couvertes par un syndicat patronal associé

a) Électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (fédération nationale des industries ...)

13-01 :	<p>Métallurgie de l'aluminium<sup>(36)</sup> (36)</p> <p><i>1<sup>o</sup> Sont exclues de l'extension les activités ci-après :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— établissements de commerce de gros visés au point 2 du premier paragraphe de l'annexe I Champ d'application ;</li> <li>— établissements relevant du code A.P.E. 29-22, Support audiovisuel dont la surface reçoit un traitement chimique, visés à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 1, Activités couvertes par l'U.I.C. ;</li> <li>— en ce qui concerne la fabrication des produits d'étanchéité visée au dernier alinéa de ce même paragraphe, les établissements dont l'activité principale relève du code A.P.E. 55-72.</li> </ul> <p><i>2<sup>o</sup> Pour les codes de la nomenclature d'activité et de produits de 1973 suivants, ne sont étendues que les activités ci-après énumérées :</i></p> <p><i>Pour le code 13.01 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la production d'aluminium et d'alumine ;</li> <li>— la production de magnésium et des autres métaux légers par électrométallurgie ;</li> <li>— l'électrométallurgie et l'électrochimie associées.</li> </ul> <p><i>Pour le code 13.04 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la production des ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie ;</li> <li>— l'électrométallurgie et l'électrochimie associées ;</li> <li>— la fabrication d'électrodes pour l'électrométallurgie et l'électrochimie en graphite, en carbone amorphe.</li> </ul> <p><i>Pour le code 54.06 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la fabrication de crayons (crayons de couleur, crayons de mine, de plomb, de fusain, de charbon à dessin) ;</li> <li>— la fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ;</li> <li>— préparation d'encre de bureau à écrire, à copier, à marquer et de produits pour correction ;</li> <li>— fabrication de cire à cacheter ;</li> <li>— fabrication de produits pour polycopie et tampons encreurs ;</li> <li>— fabrication de rubans de machine à écrire ;</li> <li>— apprêts de toile à peindre.</li> </ul>
13-04 :	Fabrication de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie

	<p>Fabrication d'électrode<sup>(36)</sup> (36)</p> <p><i>1<sup>o</sup> Sont exclues de l'extension les activités ci-après :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— établissements de commerce de gros visés au point 2 du premier paragraphe de l'annexe I Champ d'application ;</li> <li>— établissements relevant du code A.P.E. 29-22, Support audiovisuel dont la surface reçoit un traitement chimique, visés à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 1, Activités couvertes par l'U.I.C. ;</li> <li>— en ce qui concerne la fabrication des produits d'étanchéité visée au dernier alinéa de ce même paragraphe, les établissements dont l'activité principale relève du code A.P.E. 55-72.</li> </ul> <p><i>2<sup>o</sup> Pour les codes de la nomenclature d'activité et de produits de 1973 suivants, ne sont étendues que les activités ci-après énumérées :</i></p> <p><i>Pour le code 13.01 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la production d'aluminium et d'alumine ;</li> <li>— la production de magnésium et des autres métaux légers par électrometallurgie ;</li> <li>— l'électrometallurgie et l'électrochimie associées.</li> </ul> <p><i>Pour le code 13.04 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la production des ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie ;</li> <li>— l'électrometallurgie et l'électrochimie associées ;</li> <li>— la fabrication d'électrodes pour l'électrometallurgie et l'électrochimie en graphite, en carbone amorphe.</li> </ul> <p><i>Pour le code 54.06 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la fabrication de crayons (crayons de couleur, crayons de mine, de plomb, de fusain, de charbon à dessin) ;</li> <li>— la fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ;</li> <li>— préparation d'encre de bureau à écrire, à copier, à marquer et de produits pour correction ;</li> <li>— fabrication de cire à cacheter ;</li> <li>— fabrication de produits pour polycopie et tampons encreurs ;</li> <li>— fabrication de rubans de machine à écrire ;</li> <li>— apprêts de toile à peindre.</li> </ul>
--	---

b) Encres d'imprimerie

18-07 :	Encres d'imprimerie
---------	---------------------

c) Peintures, encres, couleurs et produits connexes (fédération des industries des ...)

18-07 :	<p>Fabrication des peintures, vernis, couleurs fines</p> <p>Broyage de pigments</p>
---------	---

d) Parfumerie, de beauté et de toilette (fédération française de l'industrie des produits de ...)

18-11 :	Parfumerie
---------	------------

e) Corps gras (fédération nationale des industries de ...)

18-05 :	Fabrication de produits savonniers et produits détergents
---------	---

18-06 :	Fabrication de bougies et de chandelles
40-11 :	Fabrication d'huiles et corps gras bruts
40-12 :	Fabrication d'huiles et corps gras raffinés

f) Enducteurs, calendriers et fabricants de revêtements de sols et murs (Syndicat français des ...)

44-37 :	Enduction d'étoffe
---------	--------------------

g) Papier (10<sup>e</sup> comité de la chambre syndicale du ...)

50-03 :	Fabrication d'articles de papeterie - Uniquement fabrication de stencils
54-06 :	Fabrication d'articles de bureau <sup>(36)</sup> (36) <i>1<sup>o</sup> Sont exclues de l'extension les activités ci-après :</i> — établissements de commerce de gros visés au point 2 du premier paragraphe de l'annexe I Champ d'application ; — établissements relevant du code A.P.E. 29-22, Support audiovisuel dont la surface reçoit un traitement chimique, visés à l'avant-dernier alinéa du paragraphe I, Activités couvertes par l'U.I.C. ; — en ce qui concerne la fabrication des produits d'étanchéité visée au dernier alinéa de ce même paragraphe, les établissements dont l'activité principale relève du code A.P.E. 55-72. <i>2<sup>o</sup> Pour les codes de la nomenclature d'activité et de produits de 1973 suivants, ne sont étendues que les activités ci-après énumérées :</i> <i>Pour le code 13.01 :</i> — la production d'aluminium et d'alumine ; — la production de magnésium et des autres métaux légers par électrometallurgie ; — l'électrometallurgie et l'électrochimie associées. <i>Pour le code 13.04 :</i> — la production des ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie ; — l'électrometallurgie et l'électrochimie associées ; — la fabrication d'électrodes pour l'électrometallurgie et l'électrochimie en graphite, en carbone amorphe. <i>Pour le code 54.06 :</i> — la fabrication de crayons (crayons de couleur, crayons de mine, de plomb, de fusain, de charbon à dessin) ; — la fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ; — préparation d'encre de bureau à écrire, à copier, à marquer et de produits pour correction ; — fabrication de cire à cacheter ; — fabrication de produits pour polycopie et tampons encreurs ; — fabrication de rubans de machine à écrire ; — apprêts de toile à peindre.

---

h)

Photographiques (Syndicat des entrepreneurs de travaux ...)

54-09 :	Laboratoires photographiques et cinématographiques
---------	--

i)

Reraffinage (chambre syndicale du ...)

56-02 :	Régénération d'huiles usagées
---------	-------------------------------

---

## Annexe II

### Modifications

- de l'article 22, paragraphe 3, des clauses communes (intégré dans la convention) ;
- des deux premiers alinéas du paragraphe II de l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs
- du premier alinéa du paragraphe III de l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs (intégré dans l'avenant) ;
- du troisième alinéa du paragraphe III de l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs (intégré dans l'avenant) ;
- du paragraphe IV de l'article 12 de l'avenant n° I Ouvriers et Collaborateurs (intégré dans l'avenant) ;
- des deux premiers alinéas du paragraphe II de l'article 13 de l'avenant n° II « Agents de maîtrise » (intégré dans l'avenant) ;
- du premier alinéa du paragraphe III de l'article 13 de l'avenant n° II « Agents de maîtrise » (intégré dans l'avenant) ;
- du troisième alinéa du paragraphe III de l'article 13 de l'avenant n° II « Agents de maîtrise » (intégré dans l'avenant) ;
- du paragraphe IV de l'article 13 de l'avenant n° II « Agents de maîtrise » (intégré dans l'avenant).

### Réduction du temps de travail à 35 heures

#### Accord cadre du 8 février 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999, modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000]

*NDLR : il résulte d'un arrêt de la Cour de cassation rendu le 17 septembre 2003 que l'accord du 8 février 1999 doit, compte tenu des exclusions figurant dans son arrêté d'extension, être considéré comme n'étant pas entré en vigueur, en application de son article 16 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10.706, Fédération Chimie CGT-FO c/ Union des industries chimiques et a.).<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Avenant interprétatif du 26 avril 2004 (nonétendu) :**

L'objet du présent avenant est de tenir compte des décisions de justice intervenues et d'affirmer la position des signataires sur l'application de l'accord.

Ainsi :

- l'arrêt de la cour d'Appel de Versailles du 1er décembre 1999, devenu définitif car revêtu de l'autorité de la chose jugée, a conclu la validité de l'accord-cadre ;

- l'arrêt de la Chambre Sociale de la cour de Cassation du 17 septembre 2003 a jugé que la Position Commune adoptée le 20 septembre 1999 par l'UIC, les fédérations associées et la FCE-CFDT, et déclarant l'accord applicable était un accord collectif, contrairement à ce qu'avaient pu penser les parties signataires, et donc que l'ensemble des organisations syndicales représentatives devaient être invitées à sa négociation.

L'ensemble des parties a été invité à examiner la situation créée du fait de la publication de l'arrêté d'extension du 4 août 1999 (JO du 8 août).

Les parties signataires considèrent que l'exclusion figurant dans l'arrêté d'extension n'était pas et n'est pas de nature à remettre en cause la signature qu'elles ont apposée au bas du texte de l'accord-cadre du 8 février 1999, confirmant ainsi la position prise le 20 septembre 1999 et son application dans cet avenant interprétatif.

Le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi des Hauts de Seine et entrera en vigueur le lendemain de la date de ce dépôt.

L'article 16 de l'accord-cadre stipule que l'ensemble de ses dispositions forme un tout indivisible et ne sera pas applicable si l'arrêté portant son extension excluait l'une d'entre elles. Les signataires sont convenus dans cette hypothèse de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

L'arrêté d'extension du 4 août 1999 a étendu l'accord du 8 février en excluant deux dispositions qui avaient été retenues dans le contexte très particulier et expérimental créé par la loi du 13 juin 1998 (1ère Loi Aubry) :

- les dispositions de l'article 12 relatives au forfait avec référence à un horaire ou à un nombre de jours de travail ;
- la disposition prévoyant la possibilité d'utiliser le CET pour un passage à temps partiel dans le cadre d'un projet personnel (article 13).

Après la loi du 19 janvier 2000, l'UIC a demandé et obtenu la suppression de cette seconde exclusion (arrêté du 16 mai 2000).

L'UIC, les fédérations associées et la FCE-CFDT s'étaient, entre temps, réunies pour déclarer l'accord applicable nonobstant ces deux exclusions (Position commune du 20 septembre 1999).

La Cour d'Appel de Versailles a, par arrêt du 1er décembre 1999, devenu définitif, confirmé la validité de l'accord-cadre.

Toutefois, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, considérant que l'acte du 20 septembre 1999 avait la nature d'un accord collectif, a cassé un second arrêt de la Cour d'Appel de Versailles (du 28 février 2001) portant lui, non pas directement sur l'accord-cadre, mais sur la position commune, et jugé que l'ensemble des organisations syndicales aurait dû dès lors être invité à sa négociation.

Afin de tirer les conséquences de ce dernier arrêt, l'UIC a donc convoqué la réunion du 26 avril toutes les organisations syndicales et l'avenant interprétatif reproduit ci-dessus a été signé.

Cet avenant répondant à l'exigence procédurale de la Cour de Cassation, puisque l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont été

## **Préambule**

Irriguant l'ensemble de l'économie, innovantes et dynamiques, les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, qui exportent plus de 50 % de leur production, sont plongées au cœur de la compétition mondiale.

Leur développement et le sort des emplois directs et indirects qui en dépendent nécessitent que les évolutions qui les affectent en France :

- favorisent la compétitivité des entreprises et notamment la souplesse et la réactivité requises par les nouvelles exigences de la clientèle internationale ;
- fassent du territoire nationale un lieu économiquement attrayant pour les implantations des entreprises chimiques au sein de l'union européenne.

Les parties signataires rappellent leur volonté commune que soit développée une politique destinée conjointement à favoriser l'embauche, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'économie française, facteurs étroitement interdépendants et essentiels pour notre société.

Ainsi, l'aménagement du temps de travail doit :

- contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la consolidation de l'emploi permanent ;
- répondre aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes au travail ;
- permettre un allongement de la durée d'utilisation des moyens de production et des services afin de favoriser l'utilisation optimale des capacités productives face aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique.

Dans cette perspective, il est également nécessaire que les salariés puissent continuellement améliorer leurs compétences, gage pour eux d'une meilleure adaptabilité aux évolutions technologiques et organisationnelles permanentes, d'où la part importante qu'occupe la formation professionnelle dans les préoccupations des entreprises.

Dans le même état d'esprit, les parties signataires du présent accord s'engagent à poursuivre les efforts déjà réalisés en vue de renforcer l'insertion professionnelle des jeunes par la voie de l'alternance.

Les entreprises ont désormais à prendre en compte la loi du 13 juin 1998 portant la durée légale du travail à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins. Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, tant en ce qui concerne leurs activités que leurs tailles, cette prise en compte relève de chacune de ces entreprises.

L'adaptation au nouveau cadre légal pour laquelle le personnel d'encadrement sera appelé à jouer un rôle déterminant, peut constituer pour les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale des industries chimiques l'occasion :

- de promouvoir le dialogue social à tous niveaux ;
- de revoir les organisations pour mieux répondre aux nouveaux défis de la compétitivité, promouvoir la formation et soutenir ainsi l'emploi ;
- de moderniser et d'adapter les dispositions concernées de la convention collective nationale des industries chimiques.

Les parties signataires entendent, par le présent accord, proposer aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques des modalités partagées de mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998, sans se substituer à elles dans leurs négociations.

Dans ce cadre qui laisse toute sa place à l'initiative contractuelle au niveau des entreprises pour la mise en place des solutions les mieux adaptées à chacune d'entre elles, les parties signataires souhaitent que les entreprises s'efforcent de maintenir globalement le niveau de la rémunération du personnel en activité lors de la mise en œuvre de cette nouvelle loi.

## **Chapitre I**

### **Mise en œuvre de la réduction à 35 heures de la durée légale hebdomadaire**

#### **Article 1**

##### **Horaire de travail effectif**

Les entreprises pourront appliquer les dispositions ci-après à tous les salariés relevant de la Convention Collective



---

Nationale des Industries Chimiques pour ramener la durée du travail à 35 heures hebdomadaires.

Pour apprécier la réduction d'horaire ou les jours de repos à accorder pour atteindre une moyenne hebdomadaire de 35 heures, le décompte annuel des heures de travail fondé sur les droits et garanties résultant du code du travail conduit à 1.645 heures, sans porter atteinte aux dispositions figurant dans la convention collective nationale des industries chimiques.

## **Article 2**

### **Modulation**

Les entreprises peuvent recourir à la modulation des horaires dans les conditions prévues par les dispositions légales (article L. 212-8 et suivants du code du travail) et par l'accord du 11 octobre 1989 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans les industries chimiques.

Afin de prendre en compte la durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures, il est convenu que les contreparties à la modulation de type II, prévues pour les heures effectuées au-delà de 39 heures par l'article 12 de l'Accord du 11 octobre 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans les industries chimiques, seront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 (au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins) accordées en application du présent accord pour les heures effectuées au-delà de 35 heures, le seuil de 42 heures prévu pour l'attribution de ces contreparties étant simultanément ramené à 39 heures.

## **Article 3**

### **Répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année**

Conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, les entreprises peuvent mettre en place une organisation du temps de travail selon laquelle l'horaire hebdomadaire de travail peut varier autour de l'horaire moyen de 35 heures dans le cadre d'une période maximale de 12 mois consécutifs, les heures effectuées en plus ou en moins se compensant arithmétiquement.

L'introduction de cette organisation fait l'objet, dans l'entreprise ou l'établissement, d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'il en existe, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par la loi.

La mise en application de cette nouvelle forme d'organisation du temps de travail est précédée de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel dans les conditions fixées à l'article 17 de l'accord du 11 octobre 1989.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement :

- la durée du travail effectif prévue à l'article 1er du présent accord sera diminuée de 35 heures ;
- les dispositions prévues à l'article 10 de l'Accord du 11 octobre 1989 s'appliqueront ;
- la durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, la durée de travail ne pourra excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

## **Article 4**

### **Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

Selon les dispositions prévues par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, en application du présent accord.

Ces jours de repos pourront être accordés sur la base de l'article L. 212-2, 3<sup>ème</sup> alinéa du code du travail par dérogation à l'article 2 du décret du 2 mars 1937 relatif aux industries chimiques.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement en disposant autrement, le choix des jours de repos qui seront accordés appartiendra pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Ces jours devront être pris tout au long de l'année, toutefois une partie d'entre eux pourra alimenter un compte épargne-temps.

L'attribution de ces jours de repos donnera lieu au lissage de la rémunération des intéressés.

Ces jours de repos peuvent se combiner avec les dispositifs prévus par les articles 2 et 3 du présent accord.

## **Article 5**

### **Temps de pause du personnel posté**

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, le temps de pause des salariés travaillant de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures est rémunéré.

En ce qui concerne la prise en compte de ce temps de pause dans le décompte du temps de travail effectif, les parties signataires sont convenues de distinguer deux types de situations :

- celle où il est demandé à l'intéressé de ne pas s'éloigner de son poste de travail afin de pouvoir intervenir à tout

---

moment sur celle-ci en cas de nécessité : le temps de pause est alors décompté comme temps de travail effectif.

— celle où l'intéressé est dégagé de tout travail et peut vaquer librement à des occupations personnelles : le temps de pause, tout en étant rémunéré, n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

### **Article 6**

#### **Travail à temps partiel**

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet.

La mise en oeuvre de cette loi peut également se faire en accord avec leur employeur, selon l'une des modalités suivantes :

- maintien de leur horaire avec garantie de percevoir, compte tenu de leur durée de travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié occupant à temps complet un emploi équivalent.
- passage au nouvel horaire de travail à temps complet avec les mêmes conditions de rémunération que les autres salariés à temps complet.

## **Chapitre II**

### **Heures supplémentaires**

#### **Article 7**

##### **Modalités de décompte**

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue selon l'une des formules suivantes :

- dans le cadre de la semaine civile ;
- sur la base de la durée moyenne du cycle dans les entreprises ou établissements qui fonctionnent en continu ;
- sur la base de la durée moyenne du cycle, dans la limite de 12 semaines, dans tous les autres cas d'horaires cycliques, notamment service en semi-continu, horaire cyclique de jour, etc... ;
- sur la base de la durée hebdomadaire moyenne annuelle de travail (article 4 de la loi du 13 juin 1998) ;
- dans les conditions prévues par les articles L. 212-8 et L. 212-2-1 du code du travail en cas d'application des articles 2 et 3 du présent accord.

#### **Article 8**

##### **Contingent individuel d'heures supplémentaires**

Le contingent individuel annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé, dans les Industries Chimiques, à 130 heures par an et par salarié.

— Afin de faciliter l'adaptation à la réduction de la durée légale du travail, et pour tenir compte de la diversité des situations des entreprises de la profession, il sera toutefois majoré de 20 heures durant 2 années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

— Il sera minoré de 40 heures pour le personnel pour lequel les dispositifs des articles 2 et 3 du présent accord seront appliqués.

Les heures supplémentaires effectuées peuvent :

- soit être payées sous la forme d'un complément de salaire assorti des majorations légales ;
- soit donner lieu à un repos compensateur dans les conditions fixées par l'article 9 ci-après.

#### **Article 9**

##### **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. Elles conviennent que les entreprises pourront, en accord avec le salarié, en application du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail remplacer le tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu au repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel évoqué à l'article 8 ci-dessus.

---

## **Chapitre III**

### **Repos quotidien et durée journalière du travail**

#### **Article 10** **Repos quotidien**

Afin de tenir compte de la particularité du travail posté et de permettre certaines adaptations, le repos quotidien pourra être de façon exceptionnelle réduit à 9 heures pour les salariés concernés lors des changements ou de la mise en place de nouvelles équipes.

Les intéressés bénéficieront d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé qui devra être attribué dans un délai d'un mois.

Les modalités de mise en oeuvre de cet article seront définies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

#### **Article 11** **Durée journalière de travail de 10 heures**

Sans préjudice des dispositions en vigueur relatives aux équipes de suppléance, la durée journalière de travail de 10 heures pourra de façon exceptionnelle être portée à 12 heures dans des cas particuliers, pour tenir compte des nécessités spécifiques de l'entreprise et pour faire face à des circonstances exceptionnelles qui seront définies au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les modalités de mise en oeuvre de cet article seront définies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

## **Chapitre IV**

### **Dispositions relatives à l'encadrement, au personnel commercial et au personnel itinérant**

Les dispositions du présent chapitre viennent préciser et compléter les dispositions existantes de la convention collective nationale des industries chimiques.

#### **Article 12** **Forfaits**

Considérant :

- que la place tenue par l'encadrement dans les entreprises et les responsabilités qu'il y assure se sont considérablement renforcées ces dernières années,
- que les nouveaux moyens de communication (informatisation, automatisation ...) et les nouvelles organisations mises en place dans les entreprises ont encore accru l'autonomie de l'encadrement et rendu de plus en plus aléatoire l'utilisation de l'unique critère temps de présence sur le lieu de travail pour mesurer le travail effectué,
- qu'un membre de l'encadrement n'occupe pas seulement un poste mais doit atteindre des objectifs, remplir une mission, et qu'il n'est pas uniquement rémunéré pour réaliser des tâches pré-identifiées et définies de façon limitative,

Il apparaît qu'il est à la fois de l'intérêt de l'entreprise et de celui du personnel d'encadrement de favoriser des liens contractuels fondés sur une notion de forfaits.

#### **Forfait sans référence à un horaire**

Le forfait sans référence horaire s'adresse au personnel relevant de l'Avenant III de la convention collective nationale des industries chimiques qui, du fait d'un degré d'autonomie et de responsabilité reconnu et attesté par le niveau de sa rémunération ou de sa qualification, dispose d'une latitude suffisante dans l'organisation de son travail et n'est pas soumis à un horaire déterminé ni à un décompte de son temps de travail.

Les salariés concernés bénéficient d'un contrat de travail ou d'un avenant comportant une rémunération forfaitaire qui, calculée sur l'année, ne saurait être inférieure à douze fois le salaire mensuel minimum conventionnel (CCNIC) de leur classification majoré de 10 %. Ces salariés bénéficieront en outre de l'attribution de jours de repos ou de contreparties différentes définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec leurs représentants.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, seront tenus informés annuellement du nombre de personnes relevant de ce type de forfait.

***Forfait avec référence à un horaire ou à un nombre de jours de travail (dispositions exclues de l'extension par***

*Pourront bénéficier d'une convention de forfait faisant référence à un horaire ou à un nombre de jours de travail :*

- les ingénieurs et cadres ;
- certains techniciens et agents de maîtrise ayant des responsabilités particulières ;
- le personnel commercial et des professions assimilables et le personnel itinérant, dont l'horaire est essentiellement lié à des contingences dictées par des éléments extérieurs à leur lieu de travail habituel dans l'entreprise et dont les déplacements professionnels ne permettent pas le contrôle total du temps passé au service de l'entreprise.

*Dans le cas du forfait avec référence à un nombre de jours de travail, ce nombre, de jours de travail sera défini après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.*

*Une convention avec le salarié concerné :*

- fera l'objet d'un écrit ;
- mentionnera le nombre d'heures annuelles de travail ou le nombre de jours de travail à effectuer ;
- prévoira une rémunération forfaitaire annuelle qui devra tenir compte des heures excédentaires et des majorations y afférentes ;
- comportera des modalités de mise en oeuvre et de contrôle.

*Le personnel ainsi forfaité bénéficiera au moins une fois par an d'un entretien d'activité avec sa hiérarchie.*

*Le temps de travail prévu au forfait ne pourra pas dépasser les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en la matière.*

## **Chapitre V**

### **Compte épargne-temps**

#### **Article 13**

##### **Compte épargne-temps (CET)**

##### **1**

###### **Objet**

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

##### **2**

###### **Mise en oeuvre**

La mise en oeuvre d'un CET dans une entreprise ou un établissement s'effectue selon les modalités définies par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, peut s'effectuer à l'initiative de l'employeur selon les dispositions supplétives ci-après.

Dans cette dernière hypothèse, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront préalablement consultés ; dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en oeuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

##### **3**

###### **Bénéficiaires**

Peuvent bénéficier du CET existant dans l'entreprise les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant fait savoir par écrit à leur employeur qu'ils souhaitent en bénéficier.

##### **4**

###### **Utilisation du CET**

Le compte épargne temps peut être utilisé pour l'indemnisation en tout ou partie de :

- congés sans solde ;
- congés de fin de carrière ;
- passages à temps partiel (projet personnel) ;
- congés de formation.

Lors de l'utilisation du CET pour congés de formation en accord avec l'entreprise, celle-ci attribuera un abondement.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel peuvent être définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent. Dans les autres cas, le salarié devra formuler sa demande par écrit au moins 3 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou

---

son passage à temps partiel. L'employeur pourra différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

Toutefois, les cas particuliers feront l'objet au préalable d'un examen avec les intéressés.

## **5 Alimentation du CET**

### **5.1**

Le CET pourra être alimenté au choix du salarié :

- par le report de congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés ;
- par des jours de repos relatifs à la réduction de la durée du temps de travail. Le nombre de jours pouvant y être affecté sera établi au niveau de chaque entreprise ou établissement en tenant compte de l'amplitude de la réduction du temps de travail.
- par les repos compensateurs de remplacement prévus à l'article 9 du présent accord.

### **5.2**

Le CET pourra également être alimenté au choix du salarié, sous réserve des dispositions figurant au 5.4 ci-après par :

- tout ou partie des primes ou compléments du salaire de base et indemnités qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception de celles qui résultent de l'application de la CCNIC ;
- tout ou partie des primes d'intéressement dans le cas où un accord d'intéressement le prévoit ;

### **5.3**

Le salarié indiquera par écrit à son employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter son CET qu'il entend y affecter.

### **5.4**

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à laquelle il procède, l'employeur indique, le cas échéant, ceux des éléments énumérés ci-dessus qu'il entend en tout état de cause exclure de l'alimentation du CET et en précise les raisons.

## **6 Comptabilisation des éléments affectés au CET**

Le CET est exprimé en temps selon des modalités définies par l'entreprise.

Les indemnités seront versées aux mêmes échéances que les salaires, les charges sociales salariales et patronales étant acquittées simultanément.

## **7**

### **Tenue du compte**

L'employeur est responsable de la tenue du compte. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS.

## **8**

### **Indemnisation des congés et des passages à temps partiel**

Si les éléments figurant au CET ne permettent pas d'indemniser toute la durée du congé ou du passage à temps partiel, l'indemnisation pourra, à la demande du salarié, être lissée sur toute la durée de l'absence ou du passage à temps partiel.

## **9**

### **Durée du CET**

— Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de quatre ans à compter de la première alimentation de ce CET par le salarié.

— Toutefois, il pourra être dérogé à cette disposition pour le personnel en fin de carrière afin qu'il puisse bénéficier d'une cessation anticipée d'activité :

— soit par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises ou établissements disposant d'une représenta-

---

tion syndicale

— soit après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de représentation syndicale ou d'instances représentatives du personnel, la durée maximale du CET pourra être portée à 10 ans.

## **10**

### **Clôture anticipée du CET**

Le CET peut être clos par anticipation dans deux hypothèses :

— si le salarié renonce à l'utiliser : il devra alors solder son compte en prenant, après entente avec la direction, des congés supplémentaires jusqu'à épuisement de ses droits ;

— si le contrat de travail est rompu : le salarié perçoit alors une indemnité correspondant au temps épargné et non utilisé.

## **Chapitre VI**

### **Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE)**

#### **Article 14**

##### **ARPE**

Les parties signataires prennent acte, qu'à la suite de leur action, la prorogation du dispositif ARPE pour 1999 et son extension aux salariés ayant commencé très tôt leur vie active, a fait l'objet de l'accord<sup>22</sup> décembre 1998.

Conscientes des effets bénéfiques de ce dispositif sur l'emploi, elles invitent les entreprises de la profession à en favoriser la mise en oeuvre.

## **Chapitre VII**

### **Application de l'accord**

#### **Article 15**

##### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité relève du champ d'application déterminé par l'accord du 23 octobre 1991 (se reporter à l'«annexe I aux clauses communes - Champ d'application»), auquel se substituera l'accord du 23 novembre 1996 (se reporter à l'article 1) lorsque celui-ci aura fait l'objet d'un arrêté d'extension.

#### **Article 16**

##### **Entrée en vigueur - Conditions d'application**

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

L'ensemble des dispositions du présent accord forme un tout indivisible et ne sera pas applicable si cet arrêté d'extension exclut l'une de ces dispositions.

Dans ce cas, les signataires du présent accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

#### **Article 17**

##### **Clause de suivi et de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail, qui rendrait inapplicable l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

#### **Article 18**

##### **Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

---

## Article 19 Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

### Cessation anticipée d'activité de certains salariés âgés (CASAIC)

*Accord du 6 décembre 2000*

[Nonétendu]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération des industries de la parfumerie (FIP) ;*

*Fédération des industries des peintures, encres, couleurs, colles et adhésifs (FIPEC) ;*

*Fédération nationale des industries de corps gras (FNCG) ;*

*Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (FNIIEC) ;*

*Syndicat des entrepreneurs de travaux photographiques (SETP).*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*FCE-CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CGT-FO.*

#### Préambule

*Les parties signataires sont conscientes que l'évolution démographique des prochaines années et son incidence sur les régimes de retraite de base et complémentaire, ne rend pas possible le recours à un dispositif de cessation anticipée d'activité qui viserait la totalité ou même une proportion importante du personnel des industries chimiques. Le présent accord, conclu, dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2 et L. 352-3 du Code du travail et des décrets pris pour leur application et pour une durée limitée, a pour objet de mettre à la disposition des entreprises confrontées aux problèmes de déséquilibre démographique un dispositif temporaire susceptible de rééquilibrer leur pyramide des âges.*

*Cet accord permettra en outre de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes tout en répondant aux aspirations de certaines catégories de personnel, et en prenant en compte les conditions d'exercice de leur métier.*

*Entre :*

- l'Union des Industries Chimiques (UIC) et les Fédérations associées soussignées,*
- d'une part,*
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,*

*Il a été convenu ce qui suit :*

#### Article 1 Objet de l'accord

*Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2, et L. 352-3 du Code du travail et des textes pris pour leur application.*

#### Article 2 Conditions générales d'application

*Le présent accord s'applique dans les entreprises, dès lors qu'une convention tripartite est conclue avec l'entreprise, l'UNEDIC et l'État.*

#### Article 3 Champ d'application

*Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel déterminé par l'accord du 23 octobre 1991 (se reporter à l'«Annexe I aux clauses communes - Champ d'application professionnel»), auquel se substituera l'accord du 23 novembre 1996 (se reporter à l'article 1 (nouveau)) lorsque celui-ci aura fait l'objet de l'arrêté d'extension permettant son entrée en vigueur.*

*Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continuera à produire ses effets tant pour les salariés béné-*

---

ficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que l'entreprise ait déjà conclu une convention.

#### **Article 4** **Conditions pour bénéficier de la cessation d'activité**

Afin de bénéficier de la cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- 1°) avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité au cours de la période visée ;
- 2°) voir son contrat de travail suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation ;
- 3°) être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans ;
- 4°) avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant 5 ans au moins avant son adhésion au dispositif ;
- 5°) ne pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même Code ;
- 6°) n'exercer aucune autre activité professionnelle ;
- 7°) ne bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du présent Code, du I de l'article R. 322-7 du même Code, ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi.

#### **Article 5** **Conditions d'éligibilité du personnel en cessation d'activité**

Deux types de conditions sont possibles :

##### **a)** **Avec bénéfice de la prise en charge partielle de l'allocation par l'État**

Le personnel bénéficiaire doit répondre à l'un des deux critères ci-dessous :

- soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ou 15 ans de travail en équipes successives, soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant la même durée,
- soit être travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord et justifier d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés ;

##### **b)** **Prise en charge totale de l'allocation par l'entreprise**

Le personnel bénéficiaire doit répondre au critère ci-dessous :

- personnel rencontrant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (évolution des nouvelles technologies, nouveaux procédés ou nouvelles organisations de l'entreprise) ;

Dans les deux cas l'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du Code du travail ;
- pour le salarié, soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du Code du travail, c'est-à-dire la Contribution Sociale Généralisée<sup>(1)</sup>

(1) Taux actuellement en vigueur : 6,20% pour la CSG à taux réduit.

(CSG) au taux réduit et à la Contribution à la Réduction de la Dette Sociale<sup>(2)</sup>

(2) Taux actuellement en vigueur : 0,50% pour la CRDS.

(CRDS).

#### **Article 6** **Procédure d'adhésion**

La prise en charge partielle de l'allocation par l'État ne peut intervenir que si l'entreprise a fixé, par convention ou accord collectif, une durée collective du travail inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en tout état de cause, à une durée annuelle de 1 600 heures.

L'entreprise doit avoir prévu par accord collectif des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

L'accord d'entreprise doit fixer le nombre maximum des bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion au



---

dispositif défini par le présent accord.

L'employeur doit, avant la conclusion d'une convention de cessation d'activité, avoir consulté le comité d'entreprise et, le cas échéant, les comités d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. Il doit également s'être engagé à leur présenter annuellement un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité.

Une convention passée entre l'État, représenté par le ministre chargé de l'Emploi, et l'entreprise indique le nombre maximum de salariés susceptibles d'être placés en cessation d'activité pendant la période prévue ainsi que, parmi ceux-ci, le nombre de salariés dont l'allocation pourra faire l'objet d'une prise en charge partielle de l'État.

La convention prévoit que, chaque année, l'entreprise fait connaître par une déclaration au ministre chargé de l'Emploi le nombre de salariés répartis par âge qui sont susceptibles d'adhérer au dispositif pendant l'année suivant celle au cours de laquelle cette déclaration est établie, ainsi que le nombre de salariés dont l'allocation est susceptible de donner lieu à une prise en charge partielle de l'État. Cette déclaration n'est pas susceptible de modification.

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies aux articles 4 et 5 ci-dessus et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité une proposition écrite d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord signé dans l'entreprise.

Le salarié fait connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif.

Un avenant au contrat de travail est établi. Il rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment des accords signés.

## **Article 7**

### **Régime du dispositif de cessation d'activité**

#### **Article 7.1**

##### **Statut du salarié**

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Le salarié est dispensé d'activité professionnelle pendant la durée d'adhésion au dispositif. Toutefois, conformément au décret, l'employeur pourra lui demander de reprendre une activité dans l'entreprise à titre tout à fait exceptionnel, ceci uniquement au cours des six premiers mois et pour une durée qui devra s'inscrire dans ces six premiers mois.

#### **Article 7.2**

##### **Ressources garanties**

##### **Article 7.2.1**

##### **Montant de l'allocation**

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65% du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50% du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

##### **Article 7.2.2**

##### **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième du Code du travail.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisée, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

##### **Article 7.2.3**

##### **Revalorisation**

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

##### **Article 7.2.4**

##### **Modalités de versement**

L'allocation est versée par l'ASSEDIC.

---

#### **Article 7.2.5** **Cotisations sociales**

*L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du Code du travail.*

#### **Article 7.2.6** **Justificatif de versement**

*Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Ce bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.*

#### **Article 7.2.7** **Durée du versement**

*Lorsque le salarié est entré en suspension d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation du temps.*

*La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.*

*Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.*

#### **Article 7.3** **Acompte sur l'indemnité de départ à la retraite**

*Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite à laquelle il a droit en application de l'article 21 bis des Clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC), déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une indemnité de départ.*

*Cet acompte ne peut être inférieur à 60% du montant de l'indemnité à laquelle pourrait prétendre le salarié si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.*

#### **Article 7.4** **Sortie du dispositif**

*Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention d'une pension vieillesse à taux plein au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du Code de la sécurité sociale, l'employeur procède, dans les conditions prévues, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.*

*Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite à laquelle il a droit en application de l'article 21 bis des Clauses Communes de la CCNIC, déduction faite de l'acompte versé en application de l'article 7.3 du présent accord.*

*Cette indemnité est calculée, soit par rapport à la dernière rémunération mensuelle gagnée par le salarié avant son entrée dans le dispositif de cessation d'activité, soit, en cas de reprise d'activité, par rapport à la dernière rémunération mensuelle gagnée si elle est plus favorable.*

*Elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif de cessation d'activité.*

#### **Article 7.5** **Couverture sociale**

*Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquies des droits à retraite complémentaire :*

- *à compter du premier jour du mois suivant l'entrée des intéressés dans le dispositif et sous réserve de la conclusion des conventions prévues à l'article 2 du présent accord, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur la base du salaire de référence visé à l'article 7.2.2 ci-dessus et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires.*

*Deux conventions seront conclues à cet effet : l'une entre l'UNEDIC et l'AGIRC, l'autre entre l'UNEDIC et l'ARRCO.*

*En outre, les entreprises qui cotisent au-delà des taux obligatoires pourront convenir, par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés, de verser les cotisations aux taux applicables dans l'entreprise.*

*L'État prend en charge les cotisations aux régimes de retraite complémentaire versées au profit des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus dont il prend partiellement l'allocation en charge.*

*Les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire pourront également décider des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.*

---

## **Article 8**

### **Contreparties à l'emploi**

*Les entreprises mettant en œuvre le présent accord s'engagent à recruter une personne pour trois départs de salariés en cessation anticipée d'activité.*

*Le respect de ce ratio est assuré en équivalent temps plein. L'embauche compensatrice (en CDI) de trois cessations d'activité interviendra dans l'entreprise au plus tard dans les 6 mois qui suivent le troisième départ.*

## **Article 9**

### **Suivi du dispositif de cessation d'activité**

*Chaque entreprise faisant application du présent accord crée une commission paritaire de suivi du dispositif de cessation d'activité comprenant des représentants des organisations syndicales. La commission se réunit au moins une fois par an.*

*La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) présentera, chaque année, un bilan de l'application du présent accord.*

## **Article 10**

### **Entrée en vigueur de l'accord**

*Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant son dépôt visé à l'article 12.*

## **Article 11**

### **Durée de l'accord**

*Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à partir de la date de son entrée en vigueur. En tout état de cause, à l'expiration de cette durée l'accord prendra fin sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties et sans que puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 132-6 du Code du travail.*

## **Article 12**

### **Dépôt de l'accord**

*Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail.*

## **Annexe à l'accord**

### Cas particuliers : les fermetures d'activité ou de site

*Dans le cas où, à la suite d'un plan social soumis aux différentes instances, l'entreprise est contrainte de fermer une activité industrielle, un atelier ou un site (production, recherche, dépôt...), les mesures particulières suivantes pourront être appliquées par les entreprises concernées.*

- *La cessation anticipée d'activité s'appliquera aux salariés à compter de 55 ans.*

*Ce personnel bénéficiera de l'allocation de cessation d'activité dans les conditions définies dans l'accord CASAIC.*

- *L'entreprise bénéficiera d'une prise en charge partielle par l'État de l'allocation attribuée au salarié répondant au critère de l'article 5 a) de l'accord CASAIC.*

- *L'article 8 de l'accord CASAIC concernant les contreparties à l'emploi ne s'appliquera pas pour les entreprises au titre de la présente annexe.*

- *La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la profession sera tenue informée de l'utilisation de la présente annexe dans les entreprises ayant présenté un plan social devant les instances représentatives du personnel.*

## **Indemnisation du chômage partiel**

### **Accord du 10 septembre 2009**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc.]

## **Préambule**

La survenance d'une crise économique particulièrement brutale a conduit :

- les partenaires sociaux à modifier l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel.
- le pouvoir réglementaire à modifier les conditions de recours au chômage partiel et à créer un dispositif nouveau,

---

«l'activité partielle de longue durée».

L'accord du 11 juin 1997 sur l'indemnisation du chômage partiel dans les industries Chimiques, reconduit depuis cette date, doit être revu afin de tenir compte de l'incidence de la crise et des modifications apportées de ce fait par les pouvoirs publics au dispositif du chômage partiel.

Les parties signataires, par le présent accord, entendent ainsi améliorer les garanties accordées aux salariés par l'accord susvisé tout en y ajoutant les aménagements et précisions dictés par les modifications réglementaires et conventionnelles et par les nécessités de mettre en œuvre toutes les mesures pertinentes dans la situation particulièrement grave que connaît notre branche actuellement.

Elles soulignent que le chômage partiel vise à éviter, autant que faire se peut, les licenciements et leurs conséquences sociales. Le dispositif prévu par le présent accord, qui doit permettre de conserver les compétences nécessaires lors de la reprise économique, sera mis en œuvre jusqu'au 30 juin 2012.

## **I. Conditions pour bénéficier du chômage partiel**

### **Article 1 Salariés bénéficiaires**

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- ne pas avoir refusé un travail de remplacement ou une formation à rémunération équivalente ;
- dans toute la mesure du possible :
  - m** avoir épuisé les congés payés acquis lors de la période de référence précédente ;
  - m** avoir pris l'intégralité de leurs jours de repos compensateur ou de récupération acquis ;
  - m** et avoir pris l'intégralité des journées de réduction de temps de travail (RTT) acquises.

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service auquel ils appartiennent est tombé au dessous de la durée légale du travail et que leur propre horaire est par ailleurs réduit.

### **Article 2 Information et consultation des représentants du personnel**

Avant toute mesure de mise en chômage partiel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés des motifs de cette mesure et consultés au sujet de son incidence sur la durée et/ou l'organisation du travail et la rémunération. Les documents adressés à la Direction du Travail et de l'Emploi sont transmis dans le même temps, aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel. La réponse de l'administration leur sera également communiquée.

## **II. Formation professionnelle - Baisse d'activité - Chômage partiel**

### **Article 3 Formation professionnelle et baisse d'activité**

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Les parties signataires conviennent que les périodes de baisse d'activité peuvent constituer une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.

En cas de baisse d'activité conduisant au chômage partiel, les entreprises veilleront à harmoniser autant que possible le mode de chômage partiel mis en œuvre par l'entreprise et le planning des actions de formation lesquelles doivent conduire à une réelle-amélioration des possibilités de maintien dans l'emploi des salariés.

### **Article 4 Formation professionnelle et chômage partiel**

Les actions de formation professionnelle en cours, lorsqu'intervient une période de chômage partiel dans l'entreprise, ne donnent pas lieu pour les intéressés à indemnisation au titre du chômage partiel. Ces derniers voient leur rémunération maintenue que les actions suivies relèvent du plan de formation, du DIF ou de la professionnalisation.

Des actions de formation peuvent être mises en œuvre pendant une période de chômage partiel dans la limite fixée réglementairement de 80 heures par an pour le plan de formation, la période de professionnalisation et le DIF. En revanche, le CIF ne peut être, d'après la réglementation en vigueur, concomitant au chômage partiel.

Les intéressés dont les actions de formation peuvent être mises en œuvre pendant une période de chômage partiel, bénéficient du régime d'indemnisation du chômage partiel et de l'allocation de formation laquelle ne peut toutefois

---

avoir pour effet, d'après la réglementation en vigueur de porter leur rémunération nette à un niveau supérieur à celui dont ils auraient bénéficié en l'absence de chômage partiel.

Les salariés de 45 ans de plus, qui au cours de ces périodes, demanderont à bénéficier de leur DIF, ne pourront pas voir leurs demandes refusées dès lors qu'elles porteront sur des actions de formation prioritaires visées à l'article 12.2 de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques, modifié par l'avenant du 21 février 2008.

### **III. Indemnisation au titre du chômage partiel**

#### **Article 5**

##### **Ouverture du droit à l'indemnisation**

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les heures perdues en raison :

- de la conjoncture économique ;
- de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif ;
- de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
- d'un sinistre n'entraînant pas suspension du contrat de travail. Pour un sinistre entraînant suspension du contrat, les salariés pourront bénéficier des allocations de chômage partiel dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quinzaine de suspension du contrat de travail ;
- des intempéries à caractère exceptionnel ;
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

#### **Article 6**

##### **Période de chômage partiel et contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel**

Les parties signataires rappellent que la période de chômage partiel ouvrant droit aux allocations d'aide publique en cas de fermeture temporaire d'un établissement est actuellement de 6 semaines depuis le décret n° 2008-1436 du 22 décembre 2008.

Elles soutiennent la demande faite par la branche aux pouvoirs publics de porter cette période de 6 semaines à 8 semaines.

Le nombre d'heures indemnifiables au titre d'une année civile est celui retenu pour le contingent annuel déterminé au titre des allocations d'aide publique de chômage partiel.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de porter, dès que possible, le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel, aujourd'hui de 800 heures, à 1000 heures pour la branche des Industries Chimiques.

#### **Article 7**

##### **Montant de l'indemnisation du chômage partiel**

###### **7.1**

###### **Indemnisation horaire**

Chaque heure indemnifiable au titre du chômage partiel donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50 % de la rémunération brute, telle que définie par l'article 22.7 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, à laquelle s'ajoute 50 % du montant de l'allocation publique de chômage partiel.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure au minimum applicable au niveau interprofessionnel.

###### **7.2**

###### **Indemnisation mensuelle**

Au titre d'un mois déterminé, le montant total constitué par la rémunération des heures effectivement travaillées, les allocations publiques, les indemnités versées en application de l'article 7.1, ne saurait être inférieur à 80 % de la rémunération mensuelle brute, telle que définie à l'article 22-7 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, correspondant à l'horaire normal de travail de l'intéressé.

Ce montant ne devra pas dépasser la rémunération mensuelle nette de l'intéressé calculée sur les deux dernières périodes normales de paie.

---

## **IV. Autres dispositions relatives au chômage partiel**

### **Article 8 Chômage partiel et forfait jour**

Les salariés au forfait annuel en jours rentrent dans le champ d'application du chômage partiel en cas de fermeture d'établissement (actuellement entendue comme un arrêt total de l'activité d'un établissement, d'une partie d'établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier, d'une équipe de projet ou de toute entité homogène de salariés). Les parties signataires rappellent que le bénéfice de l'allocation spécifique de chômage partiel est accordé aux salariés au forfait annuel en jours dès le premier jour de fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci.

### **Article 9 Extension du champ d'application du chômage partiel**

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'étendre le champ d'application du dispositif de chômage partiel :

- en l'absence de fermeture d'établissement définie à l'article 8, aux salariés en forfait jours auxquels est appliquée une réduction du nombre de jours de travail prévue à leur contrat et de la charge de travail correspondante ;
- aux salariés auxquels est appliquée individuellement par roulement et de façon identique une réduction d'horaire en deçà de la durée légale du travail.

## **V. Incidences du chômage partiel sur certaines situations**

### **Article 10 Chômage partiel et congés payés**

Le calcul de la durée et l'indemnité de congés payés ne sera pas affecté par les périodes de chômage partiel indemnisées au titre du présent accord.

### **Article 11 Chômage partiel et maternité**

Le calcul des appointements versés par l'employeur en cas de congé de maternité, dans les conditions prévues par les articles 24 § 1 de l'avenant 1, 8 § 1 de l'avenant 2 et 10 § 1 de l'avenant 3, ne sera pas affecté par les périodes du chômage partiel au titre du présent accord.

### **Article 12 Chômage partiel et base de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail**

L'assiette de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail ne sera pas affectée par les périodes de chômage partiel indemnisées au titre du présent accord.

### **Article 13 Chômage partiel - maladie - accident du travail**

En cas d'absence ouvrant droit à l'indemnisation maladie ou accident du travail au cours d'une période de chômage partiel, le salarié recevra une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue pendant la période de chômage partiel.

### **Article 14 Chômage partiel et droits à participation/intéressement**

Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, les entreprises prendront en compte, pour procéder à cette répartition, les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel.

## **VI. Activité partielle de longue durée**

### **Article 15 Activité partielle de longue durée**

L'activité partielle de longue durée constituant une alternative au chômage partiel, chacun des dispositifs d'indemnisation s'applique indépendamment l'un de l'autre.

## **VII. Suivi du chômage partiel au niveau de la branche**

### **Article 16 Suivi du chômage partiel par la CPNE**

Les parties signataires conviennent qu'un suivi du chômage partiel dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

---

Les entreprises s'engagent à cet effet à transmettre à celle-ci les données concernant la durée du chômage partiel, le nombre de personnes concernées par la mesure et tout élément susceptible d'avoir trait à sa mise en œuvre.

## **VIII. Dispositions finales**

### **Article 17 Conditions d'application de l'accord**

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

### **Article 18 Révision de l'accord du 11 juin 1997 relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans les industries chimiques**

Le présent accord annule et remplace l'accord du 11 juin 1997 relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans les industries chimiques.

Pour toutes les dispositions non visées par le présent accord, il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié par l'avenant du 15 décembre 2008.

### **Article 19 Entrée en vigueur et échéance du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2009.

Il expirera le 30 juin 2012.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus, mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre des parties, le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour faire de bilan de son application et envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

### **Article 20 Dépôt**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'agrément auprès de ce même ministère.

## **Accord du 3 décembre 2013**

[Étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable à compter du 15 déc. 2013]

(Voir également Accords du 29 septembre 2016 ; 16 décembre 2019 ; 17 novembre 2022 ; 24 mai 2023 et 7 mars 2024)

Mod. par Accord 29 sept. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov.<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

UIC ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

FNCG ;

FEBEA.

*Syndicat(s) de salariés :*

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE CGT FO ;

CFE CGC CHIMIE ;

CFTC CMTE.

Mod. par Accord 16 déc. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 30 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

France Chimie ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

FNCG ;

FEBEA.

*Syndicat(s) de salariés :*

FCE CFDT ;

CGT FO ;

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CFE CGC ;  
CFTC CMTE ;  
CGTFO.

**Préambule**

En matière de chômage partiel, l'accord applicable dans les industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 29 mai 2012 portant reconduction jusqu'au 30 juin 2015 de l'accord sur l'indemnisation du chômage partiel du 10 septembre 2009.

L'accord du 29 mai 2012 apporte des précisions sur les conditions d'application de l'accord reconduit et sur l'information du personnel et de ses représentants.

Le dispositif de branche, issu de ces deux accords, nécessite une mise en conformité pour prendre en compte le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle celui-ci ayant unifié le dispositif de chômage partiel et celui de l'activité partielle de longue durée existant auparavant. Cette adaptation est l'objet du présent accord.

**Article premier**  
**Conditions d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés placés en position d'activité partielle après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative s'ils subissent de ce fait une perte de rémunération imputable :

- Soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- Soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale du travail.

Conformément à la loi, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (article L. 5122-1 du code du travail).

Sous réserve des dispositions de l'article R. 5122-8 du code du travail, l'absence de droit au bénéfice de l'allocation d'aide publique conduit au maintien de la rémunération.

**Article 2**  
**Salariés bénéficiaires**

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- ne pas avoir refusé un travail de remplacement ou une formation à rémunération équivalente ;
- dans toute la mesure du possible :
  - avoir épuisé les congés payés acquis lors de la période de référence précédente ;
  - avoir pris l'intégralité de leurs jours de repos compensateur ou de récupération acquis ;
  - et avoir pris l'intégralité des journées de réduction de temps de travail (RTT) acquises.

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service auquel ils appartiennent est tombé au-dessous de la durée légale du travail et que leur propre horaire est par ailleurs réduit.



---

### **Article 3**

#### **Information et consultation des représentants du personnel**

*Mod. par Accord 16 déc. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 30 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CGT FO ;*

*CFE-CGC.*

(Accord 16 déc. 2019, étendu) Avant toute mesure de placement en position d'activité partielle, le comité social et économique sont informés des motifs de cette mesure et consultés au sujet de son incidence sur la durée et / ou l'organisation du travail et la rémunération. Les documents adressés par l'entreprise à la DIRRECTE, y compris l'avis des représentants du personnel, sont transmis dans le même temps aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel. La réponse de l'administration leur est également communiquée.

### **Article 4**

#### **Information du personnel**

Les horaires mis en place dans le cadre du placement en activité partielle seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les meilleurs délais.

### **Article 5**

#### **Formation professionnelle et baisse d'activité**

*Mod. par Accord 29 sept. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE CGT FO ;*

*CFE CGC CHIMIE ;*

*CFTC CMTE.*

*Mod. par Accord 16 déc. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 30 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CGT FO ;*

*CFE-CGC.*

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

(Accord 29 sept. 2016, étendu) (Accord 16 déc. 2019, étendu) Les parties signataires conviennent que les périodes de baisse d'activité peuvent constituer une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du plan de développement des compétences des périodes de reconversion ou de promotion par l'alternance, du compte personnel de formation et d'un CPF de transition.

En cas de baisse d'activité conduisant au placement en activité partielle, les entreprises veilleront à harmoniser autant que possible le mode d'activité partielle mis en œuvre par l'entreprise et le planning des actions de formation, lesquelles doivent conduire à une réelle amélioration des possibilités de maintien dans l'emploi des salariés.

---

## **Article 6**

### **Formation professionnelle et activité partielle**

Les actions de formation professionnelles mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail, suivies pendant les périodes d'activité partielle, ouvrent droit pour les intéressés à une indemnité horaire versée par leur employeur égale à 100 % de leur rémunération antérieure.

## **Article 7**

### **Ouverture du droit à indemnisation au titre de l'activité partielle**

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation au titre de l'activité partielle, dans les conditions définies par le présent accord, les heures perdues en raison :

- de la conjoncture économique ;
- de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, sauf sur décision du ministre chargé de l'emploi en cas de fermeture se prolongeant plus de trois jours ;
- de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
- d'un sinistre n'entraînant pas suspension du contrat de travail. Pour un sinistre entraînant suspension du contrat, les salariés pourront bénéficier des allocations d'activité partielle - dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quinzaine de suspension du contrat de travail ;
- des intempéries à caractère exceptionnel ;
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

## **Article 8**

### **Durée d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle**

La durée d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle est celle fixée par l'administration dans sa décision d'autorisation d'activité partielle. Elle ne peut, dans l'état actuel de la réglementation, excéder six mois.

Cette durée d'indemnisation peut être renouvelée parallèlement au renouvellement de l'autorisation d'activité partielle dans les conditions fixées par décret du 26 juin 2013 (article R. 5122-9 I du code du travail).

## **Article 9**

### **Montant de l'indemnisation de l'activité partielle**

#### **Indemnisation horaire**

Chaque heure indemnisable au titre de l'activité partielle donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50 % de la rémunération brute, telle que définie par l'article 22.7 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, à laquelle s'ajoute 50 % du montant de l'allocation publique d'activité partielle.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure au minimum applicable au niveau légal et/ou réglementaire.

#### **Indemnisation mensuelle**

Au titre d'un mois déterminé, le montant total constitué par la rémunération des heures effectivement travaillées, les allocations publiques, les indemnités versées, ne saurait être inférieur à 80 % de la rémunération mensuelle brute, telle que définie à l'article 22.7 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, correspondant à l'horaire normal de travail de l'intéressé.

Ce montant ne devra pas dépasser la rémunération mensuelle nette de l'intéressé calculée sur les deux dernières périodes normales de paye.

## **Article 10**

### **Indemnisation des salariés en forfait jours ou forfait heures sur l'année**

Les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en jours ou en heures sur l'année ne peuvent bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Toutefois ils bénéficient de cette indemnisation en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

## **Article 11**

### **Activité partielle et congés payés**

Le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés n'est pas affecté par les périodes de placement en activité partielle indemnisées au titre du présent accord.

---

**Article 12**  
**Activité partielle et maternité**

Le calcul des appointements à la charge de l'employeur en cas de congé maternité, dans les conditions prévues par les articles 24 paragraphe 1 de l'avenant n° 1, 8 paragraphe 1 de l'avenant n° II et 10 paragraphe 1 de l'avenant n° III, n'est pas affecté par les périodes d'activité partielle indemnisées au titre du présent accord.

**Article 13**  
**Activité partielle - maladie - accident du travail**

En cas d'absence ouvrant droit à l'indemnisation maladie ou accident du travail au cours d'une période de placement en activité partielle, le salarié reçoit une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue pendant cette période.

**Article 14**  
**Activité partielle et droits à participation ou intéressement**

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

**Article 15**  
**Activité partielle et base de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail**

L'assiette de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail n'est pas affectée par les périodes d'activité partielle indemnisées au titre du présent accord.

**Article 16**  
**Suivi de l'activité partielle par la CPNE**

Les parties signataires conviennent qu'un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

**Article 17**  
**Caractère normatif de l'accord**

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

**Article 18**  
**Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 15 décembre 2013. À cette même date, l'accord du 29 mai 2012 cessera de s'appliquer.

**Article 19**  
**Échéance du présent accord**

Le présent accord expirera le 31 décembre 2016.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour faire le bilan de son application et envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

**Article 20**  
**Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

**Accord du 29 septembre 2016**

[Étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017 jusqu'au 31 déc. 2019]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

FNIEEC ;

---

FIPEC ;  
FNCG ;  
FEBEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
FEDECHIMIE CGT FO ;  
CFE-CGC CHIMIE ;  
CFTC CMTE.

## Préambule

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle actuellement en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013. Ce dernier arrivant à expiration le 31 décembre 2016, le présent accord a pour objet de le reconduire pour une durée de 3 ans.

### Article 1 Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, jusqu'au 31 décembre 2019.

### Article 2 Conditions d'application de l'accord

*(Voir Accord 3 déc. 2013, art. 5)*

### Article 3 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Article 4 Echéance du présent accord

Le présent accord expirera le 31 décembre 2019.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour faire le bilan de son application et envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

### Article 5 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

## Accord du 16 décembre 2019

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 30 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;  
FNIEEC ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FEBEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CGT FO ;  
CFE-CGC.

---

## Préambule

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle actuellement en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013. Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a fait l'objet d'un premier renouvellement de 3 ans par accord du 29 septembre 2016.

Le présent accord a pour objet de reconduire l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle du 3 décembre 2013 pour une nouvelle durée de trois ans.

### **Article 1** **Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013**

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, jusqu'au 31 décembre 2022.

### **Article 2** **Conditions d'application de l'accord**

*(Voir Accord 3 déc. 2013, art. 3 et art. 5)*

### **Article 3** **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Article 4** **Échéance du présent accord**

Le présent accord expirera le 31 décembre 2022.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour faire le bilan de son application et envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

### **Article 5** **Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### **Article 6** **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

## **Accord du 17 novembre 2022**

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023 pour une durée de 6 mois]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FIPEC ;

FEBEA ;

FNCG(Adhésion par lettre du 6 décembre 2022).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie.

---

## Préambule

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013.

Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a déjà fait l'objet de deux renouvellements de 3 ans par accords du 29 septembre 2016 et du 16 décembre 2019.

Compte tenu de l'incertitude en matière de régime social de l'indemnité d'activité partielle à compter de janvier 2023 à la date de signature du présent accord, ce dernier a pour objet de reconduire l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle pour une durée de 6 mois.

### Article 1

#### Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013 modifié par les accords de 2016 et 2019

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, telles que modifiées par les accords du 29 septembre 2016 et du 16 décembre 2019 et ce, jusqu'au 30 juin 2023.

### Article 3

#### Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée de 6 mois.

### Article 4

#### Échéance du présent accord

Le présent accord expirera le 30 juin 2023.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

### Article 5

#### Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### Article 6

#### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 7

#### Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même Ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

## Accord du 24 mai 2023

[Étendu par arr. 18 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juil. 2023 jusqu'au 31 mars 2024]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FIPEC ;

FEBEA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie.

---

## Préambule

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013.

Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a déjà fait l'objet de deux renouvellements de 3 ans, par accord du 29 septembre 2016 puis par accord du 16 décembre 2019.

Compte-tenu de l'incertitude relative au régime social de l'indemnité d'activité partielle applicable à compter de 2023, à la date de signature du dernier accord de reconduction du 17 novembre 2022, l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle avait été reconduit pour une durée de 6 mois.

Conformément aux stipulations de cet accord, les parties se sont rencontrées pour échanger sur les conséquences du régime social désormais applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle (cad excédant l'indemnité légale) et les modalités de reconduction de l'accord.

Dans l'optique de conclure en 2024 un nouvel accord qui prendrait en compte le contexte économique et social, les parties sont convenues de reconduire à l'identique l'accord applicable à ce jour, pour une durée déterminée.

### Article 1

#### **Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013, modifié par les accords de 2016 et 2019, et prolongé en dernier lieu par l'accord de 2022**

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, telles que modifiées par les accords du 29 septembre 2016, du 16 décembre 2019, et du 17 novembre 2022.

### Article 2

#### **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023, jusqu'au 31 mars 2024.

### Article 3

#### **Échéance du présent accord**

Le présent accord expirera le 31 mars 2024.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties signataires conviennent qu'un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

Elles conviennent également de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour en faire un bilan, envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

### Article 4

#### **Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### Article 5

#### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### Article 6

#### **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même Ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

## **Accord du 7 mars 2024**

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1<sup>er</sup> juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, pour une durée de 6 mois]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;  
FEBEA ;  
FIPEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CFE CGC ;  
CGT FO.

## **Préambule**

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013.

Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a fait l'objet de deux renouvellements de 3 ans, par accord du 29 septembre 2016 puis par accord du 16 décembre 2019.

Compte-tenu de l'incertitude relative au régime social de l'indemnité d'activité partielle à la date de signature de l'accord de reconduction du 17 novembre 2022, à compter de l'année suivante, l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a ensuite été reconduit pour une durée de 6 mois.

Conformément à ce qui avait été prévu, les parties se sont rencontrées pour échanger sur les conséquences du régime social applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle (excédant l'indemnité légale) à compter de 2023, et les modalités de reconduction de l'accord.

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a été renouvelé une nouvelle fois pour une durée de 9 mois, jusqu'au 31 mars 2024.

Les parties se sont rencontrées au mois de mars 2024 et sont convenues de ce qui suit.

### **Article 1**

#### **Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013, modifié par les accords de 2016 et 2019 et prorogé par les accords de 2022 et 2023**

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, telles que modifiées par les accords du 29 septembre 2016, du 16 décembre 2019, prorogé par les accords du 17 novembre 2022 et du 24 mai 2023.

### **Article 2**

#### **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024, pour une durée de 6 mois.

### **Article 3**

#### **Échéance du présent accord**

Le présent accord expirera le 30 septembre 2024.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour en faire un bilan, envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

Par ailleurs, un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

### **Article 4**

#### **Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### **Article 5**

#### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.



---

## Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même Ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

## Accord du 18 septembre 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2024 jusqu'au 30 sept. 2026]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FIPEC ;

FEBEA ;

FNCG(adhésion par lettre du 28 octobre 2024).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC.

## Préambule

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013.

Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a d'abord fait l'objet de deux renouvellements de 3 ans, par accord du 29 septembre 2016 puis par accord du 16 décembre 2019.

Compte-tenu de l'incertitude relative au régime social de l'indemnité d'activité partielle à la date de signature de l'accord de reconduction du 17 novembre 2022, à compter de l'année suivante, l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a par la suite été reconduit pour une durée de 6 mois.

Conformément à ce qui avait été prévu, les parties se sont rencontrées pour échanger sur les conséquences du régime social applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle, excédant l'indemnité légale, à compter de 2023, et les modalités de reconduction de l'accord.

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a ensuite été renouvelé pour une durée de 9 mois, jusqu'au 31 mars 2024, puis pour une nouvelle durée de 6 mois, jusqu'au 30 septembre 2024, afin d'avoir une meilleure vision des perspectives économiques dans la branche.

Les parties se sont rencontrées en septembre 2024 et sont convenues de ce qui suit.

## Article 1

### Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013, modifié par les accords de 2016 et 2019 et prorogé par les accords de 2022, 2023 et 2024

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, telles que modifiées par les accords du 29 septembre 2016, du 16 décembre 2019, prorogé par les accords du 17 novembre 2022, du 24 mai 2023 et du 7 mars 2024.

## Article 2

### Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024, jusqu'au 30 septembre 2026.

## Article 3

### Echéance du présent accord

Le présent accord expirera le 30 septembre 2026.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour en faire un bilan, envisager

---

son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

Par ailleurs, un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

#### Article 4

##### Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

#### Article 5

##### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

#### Article 6

##### Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même Ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

### *Mutations technologiques*

### *Accord du 26 juin 1990*

[Nonétendu]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

*Union des industries chimiques (U.I.C.) ;*

*Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques (F.N.I.E.E.C.) ;*

*Chambre syndicale du papier (C.S.P.) (10<sup>e</sup> comité) ;*

*Fédération française de l'industrie des produits de parfumerie, de beauté et de toilette (F.F.I.P.P.B.T.) ;*

*Fédération des industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes (F.I.P.E.C.) ;*

*Syndicat des entrepreneurs de travaux photographiques (S.E.T.P.) ;*

*Fédération nationale des industries de corps gras (F.N.C.G.).*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédé-Unie-Chimie C.F.D.T. ;*

*Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C. ;*

*Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes C.F.E. - C.G.C. ;*

*Fédéchimie C.G.T. - F.O.*

#### **Préambule**

*L'ampleur et le rythme des mutations technologiques induisent une transformation des emplois et des modes d'organisation du travail dans les entreprises. Les parties signataires, affirmant à cette occasion leur souci de ne pas voir dissocier le progrès technique du progrès social et de confirmer la place prééminente de la personne dans le travail, conviennent que l'introduction de nouvelles technologies doit être considérée comme une opportunité d'améliorer l'organisation, la sécurité et les conditions de travail, la formation et la qualification du personnel, et de procéder à un examen des niveaux de rémunérations, de la durée et de l'aménagement du temps de travail.*

*L'introduction des nouvelles technologies, qui n'a pas pour objet de réduire les effectifs, sera d'autant mieux perçue :*

*— qu'elle sera l'occasion de progrès dans les conditions d'emploi et de travail,*

*— qu'un large processus de concertation et de négociation l'aura précédé,*

*— qu'elle permettra d'assurer la compétitivité de l'entreprise et, ainsi, de favoriser l'emploi.*

*Il convient à cet égard, à partir d'analyses prospectives, de faciliter aux salariés la maîtrise du développement technologique, notamment par une démarche prévisionnelle visant :*

- 
- à identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois,
  - à détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises,
  - à favoriser les promotions,
  - à anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires.

Les parties signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objectif est de favoriser :

- la consultation des institutions représentatives du personnel,
- la négociation avec les représentants des organisations syndicales,
- l'information et la participation des salariés,
- l'évolution professionnelle et les conditions de travail des salariés,
- la mise en oeuvre de garanties pour le personnel concerné.

## **Article 1**

### **Domaine d'application**

#### **I**

#### **Projets importants**

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir pour le personnel des conséquences sur un ou plusieurs des points suivants : emploi, organisation du travail, formation, conditions de travail, qualification, rémunération.

#### **II**

#### **Projets courants**

En ce qui concerne les projets courants, les entreprises doivent arrêter des dispositions tendant à ce que :

- soient recherchées des solutions appropriées, en particulier par des actions de formation, à la situation des personnes ou catégories de personnes qui — compte tenu notamment de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes — pourraient rencontrer des difficultés particulières à s'adapter,
- tout en prenant en compte la préoccupation de l'emploi, soient offertes aux salariés des possibilités plus étendues de développer leurs capacités d'initiative dans l'accomplissement du travail ainsi que leurs aptitudes professionnelles dans une perspective d'évolution de carrière,
- les progrès techniques liés à la réalisation des projets soient de nature à valoriser les aptitudes des salariés et améliorer leurs conditions de travail et l'organisation du travail.

Un bilan des évolutions technologiques et des modifications qui seraient intervenues dans l'organisation du travail est présenté périodiquement au comité d'entreprise ou d'établissement dans le cadre de ses attributions définies à l'article L. 432-1 du Code du Travail.

## **Article 2**

### **Information et consultation du comité d'entreprise**

Du fait même de la nature de ses attributions, le comité d'entreprise est un élément pivot dans le processus de mise en oeuvre de nouvelles technologies.

Instance privilégiée d'information et de consultation, il doit donc jouer tout son rôle à cet égard.

#### **I**

Le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

#### **II**

Le comité d'entreprise est informé et consulté dès le moment où un projet important répondant, aux conditions fixées au premier alinéa de l'article premier ci-dessus, est suffisamment avancé pour en permettre un examen concret et avant toute décision irréversible de sa mise en oeuvre.

Un mois avant la date prévue pour la réunion d'information et de consultation du comité, ses membres reçoivent en même temps :

- d'une part, les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir sur le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :
  - les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet,
  - les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée, les investissements qu'elles nécessitent ainsi que le calendrier prévisionnel de réalisation,

- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou aux méthodes de travail,
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.

— D'autre part, le plan d'adaptation prévu à l'article 4 ci-après.

Si, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la majorité des membres élus du comité d'entreprise décide de recourir à l'assistance de l'expert prévu à l'article L. 434-6, alinéa 4, du Code du Travail, les parties signataires conviennent, en application de l'article L. 434-12 du Code du Travail, que la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle, au vu du rapport d'expertise, il donne son avis, a lieu dans un délai maximum de 90 jours à compter de la date de remise au comité d'entreprise des documents prévus à l'alinéa 2, du présent paragraphe II.

Préalablement à la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis, il reçoit communication des avis ou observations exprimés par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et par sa commission de formation.

Au terme de la consultation, l'employeur fait connaître au comité d'entreprise sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites ainsi que sa décision.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre, l'évolution et la réalisation du projet.

### Article 3

#### Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Indépendamment des missions confiées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par la réglementation, celui-ci est consulté, dès qu'un projet important, concernant son secteur géographique de compétence, répond aux conditions fixées au premier alinéa de l'article premier ci-dessus. Cette consultation porte sur les conséquences de la mise en oeuvre de ce projet au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est notamment consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que sur le plan d'adaptation prévu à l'article 4 ci-après.

A cette fin, il est réuni préalablement à la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis. Il propose toute mesure ayant pour objet d'améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail du personnel dans l'hypothèse de la mise en oeuvre de ce projet en tenant compte des éléments d'appréciation fournis par le médecin du travail dans le cadre de ses missions.

### Article 4

#### Plan d'adaptation

En application de l'article 2 de l'Accord du 3 mars 1970 modifié, dans les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet important d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation est élaboré dans le respect de l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Ce plan est destiné à :

- 1) rechercher toutes les mesures qui pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en oeuvre d'actions de formation,
- 2) faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouveaux modes d'organisation du travail,
- 3) favoriser le reclassement des salariés appelés à changer d'emploi,
- 4) ouvrir de nouvelles perspectives de carrière.

Ce plan doit porter une attention toute spéciale aux personnes ou catégories de personnes qui — compte tenu de leur niveau de formation — pourraient rencontrer des difficultés particulières, et doit, pour y répondre, rechercher des solutions appropriées.

Ce plan doit comprendre l'énumération des mesures envisagées, notamment en matière de formation ou de mutations, pour permettre, en temps utile, les évolutions nécessaires. Les salariés concernés sont informés de ces mesures.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

### Article 5

#### Négociation avec les organisations syndicales

#### I

##### Information

La note écrite et le plan d'adaptation qui sont adressés aux membres du comité d'entreprise en application du para-

---

graphe2 de l'article 2 ci-dessus sont remis immédiatement après aux délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent prévu à l'article3 ci-dessus.

## **II**

### **Négociation sur les implications sociales**

Les implications sociales de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, telles que définies au premier alinéa de l'article premier ci-dessus, font l'objet d'une négociation.

Cette négociation, qui peut porter notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail, le plan d'adaptation, la rémunération et les classifications, commence dès que la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis a eu lieu. Elle se déroule sur une période d'un mois, sauf si les parties en conviennent autrement.

## **III**

### **Concertation sur la méthode de conduite du projet**

Lorsque dans les entreprises la Direction et un ou plusieurs délégués syndicaux y sont favorables, ils arrêtent, après réception des documents mentionnés au paragraphe I ci-dessus, le principe d'une concertation dont ils définissent ensemble les modalités, les moyens, le calendrier et les objectifs.

Les organisations syndicales représentées sont invitées à participer à la mise en oeuvre de cette procédure de concertation.

## **Article 6**

### **Confidentialité**

Dans le souci de concilier les droits des représentants du personnel à l'information et le principe d'une confidentialité nécessaire des informations données comme telles par l'employeur, les membres du comité d'entreprise, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les délégués syndicaux sont tenus au respect de cette confidentialité.

## **Article 7**

### **Formation**

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'Accord du 21 février 1985 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans les Industries Chimiques, les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies à laquelle sont confrontées les Industries Chimiques font partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la branche. La formation y est en effet un investissement essentiel pour permettre au personnel de bénéficier dans les meilleures conditions possibles de la modernisation de l'entreprise. En cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies, cet investissement fait l'objet d'une ligne budgétaire spécifique indépendamment du budget minimum de formation prévu par la Loi.

C'est ainsi que les entreprises doivent intégrer cette priorité dans leur politique de formation en sorte que soient proposées, en temps utile, aux salariés concernés, notamment en faisant appel aux organismes de la Profession ayant à jouer un rôle en la matière, les formations leur permettant, compte tenu de leurs acquis, de faire face à ces évolutions.

De même, cette politique doit viser au développement de la culture scientifique, technique, économique et sociale des salariés, permettant de développer leurs capacités professionnelles par une démarche pédagogique appropriée.

Conformément aux dispositions déjà prévues aux articles 4, paragraphe II, des Titres I et II de l'Accord du 18 avril 1985, les agents de maîtrise et techniciens, d'une part, les ingénieurs et cadres, d'autre part, bénéficient d'actions de formation leur permettant de se préparer et de s'adapter à l'évolution des fonctions liées à l'introduction des nouvelles technologies, ce personnel dans son ensemble ayant un rôle essentiel à jouer dans le pilotage et l'accompagnement des changements technologiques.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que les projets importants d'introduction des nouvelles technologies sont suffisamment avancés pour en permettre une définition précise, et, afin que ces formations puissent être dispensées préalablement à la mise en route des installations correspondantes. Elles prennent à cet effet les mesures d'organisation du travail appropriées.

Ces formations tendront à ce que les mutations internes qu'entraînerait l'évolution des qualifications et des modes de travail liés aux nouvelles technologies puissent constituer pour les salariés des opportunités de développement de carrière et de promotion.

Lorsque la mise en oeuvre du projet important d'introduction de nouvelles technologies est de nature à entraîner la disparition de postes de travail, les entreprises mettent tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les salariés concernés puissent se voir affecter à un autre emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, le plan d'adaptation

---

prévoit les modalités de la formation appropriées à chaque salarié concerné.

Au cas où, malgré les dispositions prévues aux deux paragraphes précédents, le reclassement interne des salariés dont le poste de travail sera supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avère pas possible, des solutions devront être recherchées pour que puisse être dispensée aux intéressés une formation vers des métiers pour lesquels existent des débouchés.

## **Article 8**

### **Organisation et conditions de travail**

L'introduction de nouvelles technologies visées au premier alinéa de l'article premier du présent Accord doit être l'occasion d'examiner la durée et l'aménagement du temps de travail et de rechercher des formes d'organisation du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service et ouvrant aux salariés de nouvelles possibilités de valoriser leurs aptitudes professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail.

La recherche d'une meilleure utilisation des machines et d'une amélioration constante de la qualité des produits doit aller de pair, dès le stade de la conception, avec le souci de mieux intégrer la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail et avec la préoccupation d'accroître, pour les opérateurs, la part d'initiative et de responsabilité.

A l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, l'employeur s'efforce de recourir à des formules de travail privilégiant une polyvalence du personnel susceptible de lui ouvrir des perspectives nouvelles de développement de carrière. Ces nouvelles formes de travail doivent préserver le niveau de vigilance des salariés et accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel.

La participation des salariés concernés par le projet important d'introduction de nouvelles technologies étant un élément déterminant de la réussite de celui-ci, ces salariés sont régulièrement informés et consultés.

## **Article 9**

### **Rôle de l'encadrement**

Le personnel d'encadrement est étroitement associé aux projets comportant l'introduction de nouvelles technologies visées au premier alinéa de l'article premier du présent Accord.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à intervenir lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de commandement et d'animation, il sont directement concernés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur secteur d'activité. Ils interviennent aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les changements dans l'organisation et les conditions de travail dans leur unité.

Le personnel d'encadrement, doté des moyens nécessaires, anime les groupes qui sont en charge du projet aux différents stades de sa préparation et de son exécution.

## **Article 10**

### **Incidences sur les salariés**

#### **I**

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies valorise le contenu de l'emploi en matière notamment de niveau de connaissances, de responsabilité, d'autonomie, le salarié occupant l'emploi transformé bénéficie d'une mesure spécifique portant sur son coefficient et/ou ses appointements.

#### **II**

Si le salarié, après formation, n'est pas en mesure d'occuper l'emploi transformé ou si l'introduction de nouvelles technologies réduit de façon significative le contenu de cet emploi en matière notamment de niveau de connaissances, de responsabilité, d'autonomie, le salarié concerné bénéficie en priorité, sur sa demande, d'une mutation dans la mesure des emplois disponibles.

#### **III**

Si dans les circonstances prévues au paragraphe II ci-dessus, la mutation conduit le salarié à occuper un emploi de moindre classification, ce dernier bénéficie, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, des garanties suivantes :

a) le maintien, aux conditions antérieures, de ses appointements de base, de sa prime d'ancienneté et des primes liées aux sujétions personnelles qui demeureront,

b) dans le cas où la rémunération antérieure comporte, outre les éléments prévus au a) ci-dessus, d'autres éléments permanents de rémunération mensuelle, le maintien de ces éléments dans les conditions prévues aux articles 10 et 11 de l'Accord du 3 mars 1970 modifié,

---

c) à titre personnel, le maintien du coefficient de l'emploi antérieur.

#### **Article 11** **Non cumul**

Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent Accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter des Lois, Règlements et Conventions.

#### **Article 12** **Date d'application**

Les dispositions du présent Accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1990.

#### **Article 13** **Champ d'application**

Le présent Accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application figurant à l'Annexe I des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

#### **Article 14** **Durée de l'accord - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par les parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'Accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

#### **Article 15** **Conditions d'application**

Les parties signataires conviennent de considérer les articles 2 et 5 du présent Accord comme des clauses substantielles et interdépendantes. En conséquence, sauf si l'employeur et la majorité des membres élus du comité d'entreprise sont convenus d'allonger le délai fixé à l'alinéa 3 de l'article 2 du présent Accord, le dépassement éventuel de ce délai, quelle qu'en soit la cause, peut s'imputer sur le délai de négociation fixé à l'article 5.2 du présent Accord.

#### **Article 16** **Bilan de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de trois ans afin d'établir un bilan de l'application du présent Accord.

#### **Article 17** **Dépôt**

Le présent Accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

### **Formation professionnelle**

#### **Apprentissage**

#### **Accord du 27 juin 2002**

[Étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002]

L'accord collectif interbranches du 16 décembre 1994 portant création de l'OPCA C2P stipule dans son article 1 que les parties signataires décident de mettre en œuvre «dans l'ensemble des branches concernées une politique active de développement de la formation professionnelle continue, de l'alternance et de l'apprentissage»

Le présent accord a pour objet de fixer conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le cadre dans lequel s'effectuera le développement de l'apprentissage et les modalités de son financement.

#### **Article 1** **Priorités en matière d'évolution de l'apprentissage**

Les parties signataires soulignent que la voie de l'apprentissage constitue pour un jeune le moyen d'acquérir une qualification professionnelle reconnue favorisant son insertion. Elles manifestent leur volonté de la développer en fonction des besoins des entreprises.

Le recours à l'apprentissage paraît particulièrement approprié pour accéder :

- aux métiers de la production, par exemple opérateurs de fabrication, conducteurs d'installation, agents et techniciens de maintenance ou de logistique, techniciens en instrumentation,

- 
- à certains métiers de la recherche, comme agents et techniciens de laboratoire ou d'installation-pilote,
  - à certains métiers tertiaires ou «transversaux» qui nécessitent une bonne pratique opérationnelle.

## **Article 2**

### **Financement**

Le paragraphe «c» du «A» de l'article «1» de l'accord interbranches du 16 décembre 1994 prévoit que, «dans la limite du plafond de 35 % fixé par les dispositions législatives et réglementaires, les sommes dues par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance et non utilisées à ce titre pourront être affectées au financement de centres de formation d'apprentis...»

Pour l'application de ces dispositions, il est convenu ce qui suit :

#### **1**

### **Liste des centres d'apprentissage concernés**

La liste des CFA susceptibles de bénéficier de subventions de C2P figure en annexe I du présent accord.

Elle peut être modifiée au plus tard le 15 décembre de chaque année par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries Chimiques, les CFA concernés ayant à fournir un dossier comportant les informations énumérées en annexe II du présent accord.

Ces dossiers adressés à C2P sont examinés pour avis par le Comité paritaire de la section professionnelle «Chimie» de C2P. Cet avis est transmis aux membres de la CPNE préalablement à la réunion au cours de laquelle elle actualise la liste des CFA.

#### **2**

### **Attribution des subventions et contrôle de l'utilisation des fonds**

Les dossiers de demande, réservés aux CFA figurant sur la liste visée au paragraphe 2.1, doivent être transmis avant le 31 mars de chaque année. Ils font l'objet d'un examen pour avis par le Comité paritaire de la section professionnelle de C2P ; il appartient ensuite au Conseil d'Administration paritaire, au plus tard le 30 juin, d'accorder la subvention annuelle et d'en fixer le montant.

Le détail de la procédure d'attribution de ces subventions et notamment les éléments d'information à communiquer par les CFA, l'intervention des différentes instances de C2P, les modalités de contrôle de l'utilisation des fonds attribués est défini à l'article 3 ci-après.

Un calendrier récapitulant l'ensemble des opérations relatives à l'attribution des subventions figure en annexe III du présent accord.

## **Article 3**

### **Procédure d'attribution des subventions et contrôle de l'utilisation des fonds**

Les demandes de subventions doivent être présentées à C2P avant le 30 mars de chaque année.

Cette demande, concernant une ou plusieurs sections est accompagnée d'un dossier comportant, pour chaque section concernée

- l'intitulé de la section
- la nature de la formation préparée
- un budget prévisionnel
- l'échéancier des besoins de financement
- l'avis du Conseil de perfectionnement paritaire sur la création de la section et le budget présenté
- le bilan d'activité de l'année écoulée.

La demande est communiquée au Comité paritaire de la section Chimie qui l'examine au regard notamment des priorités et orientations définies par la Branche et émet un avis.

Cet avis est communiqué au Bureau de C2P puis au Conseil d'Administration qui décide d'accorder la subvention, en fixe le montant et les modalités du versement.

Cette décision intervient au plus tard le 30 juin de chaque année.

Chaque année, les CFA ayant bénéficié d'une subvention communiquent à C2P leur bilan d'activité ainsi que l'avis du Conseil de perfectionnement paritaire sur ce bilan. Ce bilan doit faire apparaître, pour chacune des sections ayant bénéficié d'une subvention :

- l'utilisation des fonds alloués
- le nombre d'apprentis ayant effectivement été inscrits dans cette section au regard des prévisions faites lors de la création



- les résultats aux examens
- le nombre d'apprentis placés à l'issue de la formation.

#### **Article 4** **Suivi de l'accord**

Chaque année, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des industries chimiques reçoit de C2P un rapport sur le bilan des financements effectués ainsi que les éléments concernant les résultats aux examens et le placement des apprentis.

Au vu de ce bilan et des autres informations dont elle peut disposer par ailleurs, elle détermine :

- Les orientations relatives au développement de l'apprentissage telles que définies à l'article 1 du présent accord et les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis ;
- la liste des CFA susceptibles de bénéficier des subventions versées par C2P sur les fonds de l'alternance émanant d'entreprises de la branche,
- le suivi de l'emploi des apprentis dans la branche.

#### **Article 5** **Durée**

Cet accord, conclu pour une durée de 3 ans entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2002 et prendra fin de plein droit le 30 juin 2005.

#### **Article 6** **Dépôt**

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

### **Annexe I**

#### **Liste des CFA susceptibles de bénéficier de subventions au titre du c) du A/ de l'article 1 de l'accord collectif du 16 décembre 1994**

AFI 24 14, rue de la République 92800 PUTEAUX	CFA Robert-Schumann Place Robert-Schumann 76610 Le Havre
AFORP Vallée de l'Oise 1, rue Eugène Gazeau 60300 Senlis	CFAI Sifor Oise 6, avenue Paul Henri Spaak 60000 Beauvais
AFORP Formation IDF 108, rue de Picpus 75012 Paris	CFAI Somme Rue de Poulainville 80081 Amiens Cedex
CFAI Aisne Espace formation AFIDA 02100 Saint-Quentin	CFA des métiers et des industries pharmaceutiques et cosmétologiques 30/40, avenue Marcel Dassault 37206 Tours Cedex 03
CFAI de l'Api 10, rue Alfred Kastier 54320 Maxeville	CFA du Supérieur (Formasup Nord) 108, avenue de Flandre 59290 Wasquehal
CFA Bureautique Appliquée	CFA Ingénieurs

12, rue Alexandre Parodi, 75010 Paris	116, avenue Aristide Briand 92224 Bagneux Cedex
CEFASIM 16, quai Richepance 57003 Metz Cedex	CFA Ingénieurs 2000 5, rue Albert Einstein 77437 Marne la Vallée Cedex 2
CFA Comptabilité de l'ACMP 7/11, avenue des Chasseurs 750417 Paris	CFA Interconsulaire Méditerranée Domaine de Luminy 13288 Marseille Cedex 9
CFA Gestion et Bureautique 2, rue Lacaze 75014 Paris	CFAI Bordeaux-Bruges (ADAIAC) 40, avenue Maryse Bastie 33523 Bruges Cedex
CFA Air 1 quai Jacques Sturni 67000 Strasbourg	CFAI du Haut-Rhin 8, rue de la Bourse 68055 Mulhouse Cedex
CFA d'Istres Avenue des Bolles 13800 Istres	CFA Union Maison de l'Ingénieur 91405 Orsay
CFA de Lillebonne Immeuble Futura 1 1 rue Auguste Desgenetais 76170 Lillebonne	CFAIM 5, boulevard Foch 51058 Reims Cedex
CFA René Villeneuve 15, rue Maldonnat 64004 Digne les Bains Cedex	CFAI de Bretagne La Prunelle - BP 21 22192 Plerin Cedex
École d'ingénieurs... Apprentissage La Croix du Milieu 16400 La Couronne	Interfora initiatives 6, rue Jean Macé 69190 Saint Fons
Epure Méditerranée Le Colbert - 8, rue Sainte-Barbe 13001 Marseille	ISIPCA 36, rue du Parc de Clagny 78000 Versailles
Formasup Paris 10, rue Saint-Roch 75001 Paris	Pétroles et Moteurs Ile-de-France 232 avenue Napoléon-Bonaparte 92852 Rueil Malmaison Cedex
ID2F 11, rue Pirandello 75013 Paris	SUP 2000 Place Jean Jaurès 94410 Saint Maurice
IFAIP 6, rue Jean Macé 69190 Saint Fons	

---

## Annexe II

### **Informations préalables à communiquer par les CFA en vue de figurer sur la liste des centres susceptibles de bénéficier de subventions au titre du C) du A/ de l'article 1 de l'accord collectif du 16 décembre 1994**

*(Avant le 15 octobre de chaque année)*

1 - Dossier de première demande :

- Nom - Raison sociale
- Forme juridique
- Nature et composition de l'organe gestionnaire
- Activité exercée, autre que CFA, le cas échéant
- Composition du Conseil de Perfectionnement Paritaire (C.P.P)
- Nombre, nature des sections - effectifs d'apprentis par section (prévisions et réalisations)
- Typologie des formations préparées (métiers, prérequis, diplômes...)
- Résultats aux examens, section par section (nombre des inscrits - nombre de présents - nombre d'admis)
- Liste et Qualification des enseignants et des intervenants - méthodes pédagogiques utilisées
- Implication des branches et des entreprises - activités des entreprises d'accueil
- Budget annuel (Taxe d'apprentissage + subventions du Conseil Régional + autres OPCA + autres subventions - dates des versements)
- Nombres de contrats de qualification (s'il y en a)
- Statistiques de placement du CFA.

2 - Renouvellement de la demande :

- Mise à jour des informations.

## Annexe III

### **Calendrier des opérations relatives à l'attribution des subventions**

**Au titre de l'établissement de la liste des CFA :**

Avant le 15 octobre :

- × Dépôt des demandes d'inscription sur la liste des CFA.

15 octobre/15 novembre :

- × Instruction des dossiers par C2P,
- × Avis du Comité paritaire de la section professionnelle Chimie.

15 novembre/15 février :

- × Actualisation par la Commission Paritaire Nationale Professionnelle de l'Emploi des orientations en matière d'apprentissage et d'alternance et de la liste des CFA.

**Au titre de la Fixation du montant des subventions :**

Avant le 31 mars :

- × Dépôt par les CFA des demandes de subventions.

Avril-Mai :

- × Instruction des dossiers par C2P
- × Avis du Comité paritaire de la section professionnelle Chimie.
- × Avis du bureau de C2P.

Le 30 juin au plus tard :

- × Décision d'attribution par le Conseil d'Administration de C2P.

---

## Accord du 8 juin 2005

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> févr. 2006, JO 10 févr.]

### Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la volonté du législateur et des partenaires sociaux de développer l'apprentissage.

L'apprentissage est, en effet, pour les jeunes un moyen d'accès privilégié à la profession permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles favorisant ainsi leur insertion professionnelle.

Les parties signataires de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques ont réaffirmé leur attachement au développement d'une politique cohérente et dynamique en matière d'apprentissage et de formation initiale.

Les moyens du développement de l'apprentissage passent notamment par la conclusion de contrats d'objectifs régionaux et le financement par l'OPCA de branche des CFA accueillant des apprentis des entreprises de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre prévu par l'article L. 983-4 du code du travail qui permet aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou les régions selon des modalités arrêtées par accord de branche.

Le présent accord définit la part et les conditions d'affectation des fonds aux CFA par l'OPCA de branche (C2P).

### Article 1er

#### Les priorités en matière de développement de l'apprentissage

Les organisations signataires du présent accord définissent les priorités de la branche afin de permettre le développement de l'apprentissage dans les entreprises.

Le contrat d'apprentissage est particulièrement approprié pour accéder :

- aux métiers de la production, par exemple opérateurs et techniciens de fabrication, conducteurs d'installation, agents et techniciens de maintenance ou de logistique, techniciens en instrumentation... ;
- à certains métiers de la recherche, du développement comme agents et techniciens de laboratoire, techniciens de recherche et aux métiers de la santé, de la sécurité et de l'environnement ;
- à certains métiers tels que les métiers administratifs, commerciaux, technico-commerciaux, informatiques, logistique et achat.

Les organisations signataires du présent accord entendent rappeler que l'apprentissage permet de professionnaliser les enseignements à tous les niveaux de formation et développer notamment les licences et les masters professionnels.

Par ailleurs, l'apprentissage pour les diplômes d'ingénieurs peut être mis en place en dernière année d'enseignement. Les organisations signataires du présent accord s'assureront de la cohérence de ce processus et feront les démarches nécessaires auprès des différents organismes et institutions concernés.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries chimiques pourra réaliser une étude sur l'apprentissage dans les industries chimiques. Cette étude pourrait notamment porter sur le nombre d'apprentis dans les entreprises de la branche, les diplômes préparés et sur les indicateurs de suivi de l'emploi des apprentis. Dans ce cadre, la CPNE pourra compléter les priorités fixées par le présent accord et les communiquer à l'OPCA de branche.

### Article 2

#### La procédure d'examen des demandes des CFA

Les demandes de financement doivent être présentées par les CFA à l'OPCA de branche avant le 31 mars de chaque année.

Les CFA doivent remplir un dossier de demande de financement dont les éléments sont précisés en annexe II du présent accord. Tout dossier incomplet à la date limite de dépôt ne sera pas examiné par l'OPCA de branche.

Le financement des CFA se fait sur les bases suivantes :

- financement à l'apprenti uniquement pour les apprentis dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques et versant leur contribution formation à l'OPCA de branche ;
- les dépenses de fonctionnement de l'année civile ;
- le financement alloué par l'OPCA doit être utilisé au cours de l'année civile.

Le comité paritaire de la section chimie examine les demandes de financement des CFA lors de sa réunion du mois de juin. Son examen se fait sur la base des priorités et modalités définies par le présent accord.

---

L'avis du comité paritaire de la section chimie est transmis au conseil d'administration de l'OPCA de branche qui décide d'accorder ou non un financement et en fixe le montant dans le respect des priorités de branche et du pourcentage des fonds collectés définies par le présent accord.

La décision du conseil d'administration de l'OPCA de branche intervient au plus tard le 30 juin de chaque année, elle est communiquée à la CPNE de la branche.

Le financement alloué par l'OPCA est versé en 3 fois (30 % en juin, 60 % en décembre et le solde à réception des justificatifs et du bilan d'activité).

### **Article 3**

#### **Le contrôle de l'utilisation des fonds**

Chaque année au mois de mars, les CFA, ayant bénéficié d'un financement par l'OPCA de branche l'année précédente, doivent lui communiquer un bilan d'activité ainsi que l'avis du conseil de perfectionnement paritaire portant sur ce bilan. Ce bilan est communiqué à la CPNE de la branche.

Le bilan d'activité de chaque CFA doit faire apparaître, pour chacune des sections ayant bénéficié d'un financement :

- l'utilisation des fonds alloués ;
- le nombre d'apprentis dans le respect des conditions définies par le présent accord effectivement inscrits dans cette section au regard des prévisions faites ;
- les résultats aux examens ;
- le taux de placement des apprentis à l'issue de la formation à 6 mois.

Le versement du solde du financement accordé par l'OPCA de branche est subordonné à la remise de ce bilan d'activité. Le montant du financement alloué au CFA peut faire l'objet d'un ajustement en fonction du nombre réel d'apprentis. En tout état de cause l'enveloppe financière définie à l'article 2 du présent accord ne peut pas être dépassée.

Les CFA ne fournissant pas de bilan d'activité ou fournissant un bilan d'activité incomplet ne recevront pas le solde du financement alloué et ne bénéficieront pas de financement l'année suivante.

Chaque année un expert nommé par l'OPCA de branche fera un contrôle de l'utilisation des fonds par les CFA. Sur une période de 5 ans tous les CFA doivent avoir fait l'objet d'un contrôle. Le rapport de l'expert est communiqué à la CPNE de la branche.

### **Article 4**

#### **Les modalités de financement des CFA**

Les parties signataires du présent accord décident d'affecter au financement des CFA au maximum 15 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,5 % (entreprises de 10 salariés et plus) et du 0,15 % (entreprises de moins de 10 salariés).

Seuls les CFA figurant sur la liste en annexe I au présent accord sont susceptibles de bénéficier de subventions de l'OPCA de branche au titre des apprentis dans les entreprises de la branche.

Cette liste peut être modifiée par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries chimiques (CPNE) en tant que de besoin.

### **Article 5**

#### **Le suivi de l'accord**

Chaque année, l'OPCA de branche présente à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries chimiques un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA. Ce bilan comporte notamment des éléments relatifs aux diplômes préparés, aux résultats aux examens et au placement des apprentis. Ce bilan est présenté lors de la dernière réunion de la CPNE (en novembre ou décembre).

Au vu de ce bilan et des autres informations dont elle peut disposer par ailleurs, la CPNE peut :

- compléter les priorités de la branche telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord ;
- modifier et valider la liste des CFA susceptibles de bénéficier de financements.

### **Article 6**

#### **La durée de l'accord**

Cet accord, conclu pour une durée de 3 ans, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et prendra fin de plein droit le 30 juin 2008.

Il s'appliquera pour la première fois pour le financement des CFA en 2006.

---

## **Article 7** **Les formalités de dépôt et d'extension**

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité relève du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

### **Annexe I - Liste des CFA susceptibles de bénéficier de financement au titre de l'accord du 8 juin 2005**

AFI 24, 14, rue de la République, 92800 Puteaux.  
AFORP vallée de l'Oise, 1, rue Eugène-Gazeau, 60300 Senlis.  
AFORP Formation IDF, 79, rue de Buzenval, 75020 Paris.  
CFAI Aisne, espace formation AFIDA, 02100 Saint-Quentin.  
CFAI de l'API, 10, rue Alfred-Kastler, 54320 Maxeville.  
CFA bureautique appliquée, 12, rue Alexandre-Parodi, 75010 Paris.  
CEFASIM, 16, quai Paul-Wiltzer, 57003 Metz Cedex.  
CFA comptabilité de l'ACMP, 7-11, avenue des Chasseurs, 75017 Paris.  
CFA multiprofessionnel, 2, rue Lacaze, 75014 Paris.  
CFA Air, 1, quai Jacques-Sturm, 67000 Strasbourg.  
CFA d'Istres, avenue des Bolles, 13800 Istres.  
CFA de Lillebonne, immeuble Futura 1, 1, rue Auguste-Desgenetais, 76170 Lillebonne.  
CFA Robert-Schumann, place Robert-Schumann, 76610 Le Havre.  
CFAI SIFOR Oise, 6, avenue Paul-Henri-Spaak 60000 Beauvais.  
CFAI Somme, rue de Poulainville, 80081 Amiens Cedex.  
CFA MIPC, 38-40, avenue Marcel-Dassault, 37206 Tours Cedex 3.  
CFA du supérieur (FORMASUP Nord), 108, avenue de Flandre, 59290 Wasquehal.  
CFA ingénieurs, 116, avenue Aristide-Briand, 92224 Bagneux Cedex.  
CFA ingénieurs 2000, 5, rue Albert-Einstein, 77437 Marne-la-Vallée Cedex 2.  
CFA interconsulaire Méditerranée, domaine de Luminy, 13288 Marseille Cedex 9.  
CFAI Aquitaine, 40, avenue Maryse-Bastie, 33523 Bruges Cedex.  
CFAI du Haut-Rhin, 8, rue de la Bourse, 68055 Mulhouse Cedex.  
CFA Union, maison de l'ingénieur, 91405 Orsay.  
CFAIM, 5, boulevard Foch 51058 Reims Cedex.  
CFA René-Villeneuve, 15, rue Maldonnat, 04004 Digne-les-Bains Cedex.  
École d'ingénieurs par apprentissage, La Croix du Milieu, 16400 La Couronne.  
Épure Méditerranée, Le Colbert, 8, rue Saint-Barbe, 13001 Marseille.  
Formasup Paris, 10, rue Saint-Roch, 75001 Paris.  
ID2F, 11, rue Pirandello, 75013 Paris.  
IFAIP, 6, rue Jean-Macé, 69190 Saint-Fons.  
CFA Pays-de-Loire, 22, faubourg Guy-Mollet, 44000 Nantes.  
CFAI Auvergne, 62, rue Henri-Barbusse, 03630 Désertines.  
CFA Loire, 46, rue de la Télématicque, 42951 Saint-Étienne.  
CFAI de l'AFPI, 115, rue Desramé, 76620 Le Havre.  
CFAI de l'Ain, 1, allée des Tyrandes, 01960 Peronnas.  
CFAI de l'IFAI Rhône-Alpes, 60, avenue Jean-Mermoz, 69372 Lyon.  
CFA Languedoc-Roussillon, avenue Paysagère-Maurin, 34970 Lattes.  
CFAI Poitou, ZI de la République, 86012 Poitiers.  
Interfora Initiatives, 6, rue Jean-Macé, 69190 Saint-Fons.

---

ISIPCA, 36, rue du Parc-de-Clagny, 78000 Versailles.

Pétroles et moteurs Île-de-France, 232, avenue Napoléon-Bonaparte, 92852 Rueil-Malmaison Cedex.

Mission formation continue et apprenti, 118, route de Narbonne, 31062 Toulouse.

CESIA, 1, rue Guglielmo-Marconi, 76130 Mont-Saint-Aignan.

CFA Santé et sciences de la vie, 13, rue des Docks-Remois, 51450 Betheny.

CFAI Côte-d'Or, 6, allée André-Bourland, 21070 Dijon.

CFAI Nièvre, 37, boulevard du Pré-Plantin, 58000 Nevers.

CFAI de l'AFPM, 10, boulevard Edmond-Michelet, 69351 Lyon.

CFAI de l'Eure, ZI, 27035 Évreux.

CFAI de l'Yonne, 6, route de Monéteau, 89005 Auxerre.

## **Annexe II - Dossier à fournir par les CFA demandant un financement au titre de l'accord du 8 juin 2005**

1. Dossier de première demande :

- nom, raison sociale ;
- forme juridique ;
- nature et composition de l'organe gestionnaire ;
- activité exercée, autre que CFA, le cas échéant ;
- composition du conseil de perfectionnement paritaire (CPP) ;
- nombre, nature des sections, effectifs d'apprentis par section (prévisions et réalisations) ;
- typologie des formations préparées ;
- résultats aux examens, section par section (nombre des inscrits, nombre des présents, nombre d'admis) ;
- implication des branches et des entreprises, activités des entreprises d'accueil (code NAF, SIRET, SIRENE...) ;
- budget annuel (taxe d'apprentissage + subventions du conseil régional + autres OPCA + autres subventions – dates des versements) ;
- nombres de contrats de professionnalisation (s'il y en a) ;
- statistiques de placement du CFA à 6 mois après la fin du contrat d'apprentissage.

2. Renouvellement de la demande : mise à jour des informations figurant dans le dossier de première demande.

La demande, concernant une ou plusieurs sections, est accompagnée d'un dossier comportant, pour chaque section concernée :

- l'intitulé de la section ;
- le diplôme préparé ;
- le budget prévisionnel et l'avis du conseil de perfectionnement paritaire sur ce budget ;
- les besoins de financement ;
- le bilan d'activité de l'année écoulée comportant les éléments prévus par l'accord de branche ;
- les coûts réels de la formation tels que publiés par le préfet de région.

## **Annexe III - Calendrier des opérations relatives à l'attribution des financements par l'OPCA de branche au titre de l'accord du 8 juin 2005**

Avant le 31 mars :

- dépôt par les CFA des demandes de financement accompagnées de tous les justificatifs demandés. Les dossiers incomplets ne sont pas examinés par l'OPCA de branche ;
- remise à l'OPCA de branche des rapports d'activités par les CFA ayant obtenu un financement l'année précédente.

Avril-mai : instruction des dossiers par C 2 P.

Juin :

- examen pour avis par le comité paritaire de la section chimie de C 2 P ;
- décision d'attribution par le conseil d'administration de C 2 P, communication de la décision à la CPNE.

Novembre ou décembre : bilan présenté par C 2 P à la CPNE des industries chimiques.

---

## **Capital temps de formation**

### **Accord du 28 juin 1996**

[Étendu par arrêté du 7 octobre 1996, JO 17 octobre 1996]

Considérant les articles 40-12 et suivants de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnel ;

Considérant l'article 1 C de l'accord collectif du 16 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique,

sont convenues des dispositions ci-après relatives au capital temps de formation dans les industries chimiques.

#### **Article 1**

Les publics éligibles au capital temps de formation sont en priorité :

- les salariés relevant de l'avenant I de la convention collective et particulièrement ceux qui sont classés aux coefficients les moins élevés ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des quatre dernières années ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi, ainsi que ceux devant faire face à des mutations technologiques ou d'organisation, ou qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi, en particulier ceux âgés de quarante-cinq ans et plus ;
- les salariés bénéficiant d'une promotion.

#### **Article 2**

Les actions de formation correspondant aux publics définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ d'activité professionnel ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production.

#### **Article 3**

La durée minimale des formations susceptibles d'être prises en compte au titre du capital temps de formation est de cent vingt heures, sauf dans les cas répondant à des critères définis par le comité paritaire de la section professionnelle chimie de C 2 P, où la formation pourra être d'une durée inférieure.

#### **Article 4**

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital temps de formation, les salariés doivent :

- justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de quatre années consécutives ou non, dont deux années dans l'entreprise ;
- ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital temps de formation depuis trois ans.

#### **Article 5**

Au cours du quatrième trimestre de l'année 1997, la commission paritaire nationale de l'emploi procédera à un bilan du présent accord ; elle pourra à cette occasion, en tant que de besoin, proposer aux organisations professionnelles et syndicales concernées de compléter ou d'actualiser la définition des publics prioritaires visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

#### **Article 6**

Le présent accord est conclu jusqu'au versement de la collecte portant sur les salaires de l'année 1999, soit le 29 février 2000 ; les parties signataires se rencontreront avant le 30 juin 1999 afin d'examiner dans quelles conditions ses dispositions pourront être reconduites avec ou sans modifications.

En cas de modification des dispositions légales et/ou réglementaires visées ci-dessus entraînant des répercussions importantes dans la mise en oeuvre du dispositif institué par le présent accord, ce dernier cessera de s'appliquer à la fin de l'année civile au cours de laquelle ces modifications seront intervenues. Les parties signataires se rencontreront à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

#### **Article 7**

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques.



---

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Accord du 27 janvier 2003**

[Étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 8 juin 2003, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2003]

Considérant :

⇒ Les articles 40.11 et suivants de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifiés par l'avenant du 5 juillet 1994 relatif à la formation et au perfectionnement et par l'avenant du 18 novembre 1996.

⇒ L'article 1C de l'accord collectif du 16 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme collecteur agréé inter-branches industries chimiques, industries pétrolières et industries pharmaceutiques.

⇒ L'article 13 de la loi n° 96 376 du 6 mai 1996 relative au capital temps de formation (article L. 932-2 du Code du Travail).

⇒ Le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du Capital Temps de Formation.

Les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après relatives au capital temps de formation dans les industries chimiques qui annulent et remplacent celles de l'accord du 28 juin 1999.

### **Préambule**

Le Capital Temps de Formation a pour objet de permettre :

- aux salariés de bénéficier au cours de leur vie professionnelle de formations inscrites au plan de formation de l'entreprise pour se perfectionner, acquérir de nouvelles qualifications, élargir ou accroître leurs connaissances professionnelles.
- aux entreprises d'adapter les qualifications et les compétences des salariés à leurs objectifs d'évolution et de développement en les y associant, pour faire face aux mutations industrielles et aux évolutions technologiques et organisationnelles.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir le recours à ce dispositif, auprès des entreprises et des salariés, en vue de favoriser les développements professionnels et personnels dans le cadre d'initiatives et de démarches individuelles.

### **Article 1**

#### **Publics éligibles au Capital Temps de Formation**

Les publics éligibles au Capital Temps de Formation sont en priorité :

- les salariés relevant de l'avenant I de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. Une attention toute particulière sera accordée à ceux qui sont classés aux coefficients les moins élevés,
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi,
- les salariés devant faire face à des mutations technologiques ou d'organisation,
- les salariés concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi, en particulier ceux âgés de 45 ans et plus,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation d'au moins 30 heures au titre du plan de formation, au cours des trois dernières années,
- les salariés pouvant ou devant bénéficier d'une promotion,
- les salariés souhaitant acquérir une qualification validée par la CPNE de la chimie.

### **Article 2**

#### **Actions de formation prises en compte au titre du Capital Temps de Formation**

Ce sont celles qui ont pour objet :

- l'élargissement ou l'acquisition d'une qualification (diplômes, titres, qualifications validées, ...),
- l'élargissement du champ d'activité professionnel,
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et à l'évolution des systèmes de production,
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise,
- la remise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la CPNE de la chimie,
- le positionnement ou l'évaluation du salarié avant la mise en place d'un parcours de formation en vue d'acquérir ou de valider une nouvelle qualification, notamment par la VAE.

---

### **Article 3**

#### **Conditions d'ouverture du droit à l'utilisation du Capital Temps de Formation**

##### **1**

##### **Conditions de durée de la formation**

La durée minimale des formations susceptibles d'être prises en compte au titre du Capital Temps de Formation est de 70 heures consécutives ou non, étalées sur deux plans de formation maximum.

Toutefois, le Comité Paritaire de la Section Professionnelle Chimie de C2P pourra accepter, à titre exceptionnel, un autre seuil pour les actions visant à acquérir un prérequis ou à valider une nouvelle qualification.

##### **2**

##### **Conditions à remplir par le salarié**

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital temps de formation, les salariés doivent :

- justifier d'une ancienneté, quelle qu'elle ait été la nature de leurs contrats successifs de deux années consécutives ou non, en tant que salarié dans une entreprise ;
- justifier d'une ancienneté d'au moins une année consécutive ou non en tant que salarié dans l'entreprise où la demande de CTF est faite ;
- ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du Capital Temps de Formation depuis au moins deux ans. Ce délai est calculé à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du CTF. Ce délai de franchise ne s'applique pas entre l'action de positionnement ou d'évaluation du salarié et l'action de formation qui peut en découler.

### **Article 4**

#### **Mise en œuvre du Capital Temps de Formation**

##### **1**

##### **Inscription au plan de formation de l'entreprise**

L'entreprise inscrit à son plan de formation de l'année les actions rendues éligibles au CTF dans le cadre des conditions définies dans le présent accord.

Le Comité d'Entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, s'ils existent, sont préalablement consultés et délibèrent dans les conditions légales et réglementaires en vigueur sur les actions du plan de formation à élire au titre du CTF.

Ces actions peuvent faire l'objet d'un bilan au niveau de la Commission Emploi Formation lorsqu'elle existe.

##### **2**

##### **Demande des salariés**

Dès lors que l'entreprise a inscrit à son plan de formation des actions de formation éligibles au CTF et que la liste de celles-ci a été publiée, les salariés peuvent demander par écrit à l'employeur à suivre une action de formation sous réserve de remplir les conditions fixées au présent accord.

### **Article 5**

#### **Réception de la demande par l'employeur**

La demande du salarié est soumise à deux conditions :

- Ne pas dépasser un pourcentage d'absences simultanées,
- Faire l'objet d'un accord de prise en charge de financement de l'OPCA C2P.

##### **1**

##### **Absences simultanées de salariés au titre du CTF**

L'employeur a la faculté de différer le départ en formation dès lors que les absences simultanées au titre du CTF dépassent les seuils suivants :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au titre du CTF pour la même période,
- Dans les entreprises de 50 salariés et moins : le départ en formation est limité à l'absence d'une personne au titre du CTF.

Toutefois l'employeur prendra les mesures nécessaires afin de ne pas différer trop longtemps le départ en formation.

##### **2**

##### **Accord de prise en charge de C2P**

Les dossiers des entreprises (comportant les demandes écrites des salariés) sont pris en charge par C2P dans la

---

mesure où ils respectent les conditions légales et conventionnelles auxquelles C2P est soumis.

En cas d'insuffisance financière pour couvrir les actions de formation, c'est le Conseil d'Administration de C2P qui assurera les arbitrages nécessaires en fonction des critères et des priorités qu'il définit.

#### **Article 6**

##### **Actions de formation d'une durée supérieure à 400 heures**

Les actions de formation d'une durée supérieure à 400 heures effectuées dans le cadre du CTF qui ont pour objet une démarche d'évolution de carrière souhaitée par le salarié, pourront être organisées en partie en dehors du temps de travail du salarié avec l'accord de ce dernier dans le cadre de la législation en vigueur (article L. 932-1 du Code du Travail).

Cette partie pourra atteindre 25 % de la durée de la formation.

#### **Article 7**

##### **Bilan de l'accord**

Au cours du dernier trimestre de chaque année, un bilan de l'application de l'accord sera présenté à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries Chimiques (CPNE).

#### **Article 8**

##### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

#### **Article 9**

##### **Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions légales et/ou réglementaires entraînant des répercussions dans la mise en œuvre du dispositif défini par le présent accord, une réunion paritaire se tiendra à l'initiative de la partie signataire la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée et pour en tirer les conséquences.

#### **Article 10**

##### **Entrée en vigueur et terme de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2003 et cessera de plein droit de s'appliquer le 28 février 2006. Toutefois, une réunion paritaire aura lieu avant le 30 juin 2005 afin d'examiner dans quelles conditions ses dispositions pourront être reconduites au-delà de cette date avec ou sans modifications.

#### **Article 11**

##### **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties signataires demandent au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Objectifs et moyens de la formation professionnelle**

#### **Accord du 28 avril 1993**

[Étendu par arrêté du 4 août 1993]

### **Préambule**

Les parties signataires du présent accord, après avoir procédé au bilan de l'Accord du 21 février 1985 sur les Objectifs et Moyens de la Formation Professionnelle dans les Industries Chimiques, ont souhaité réaffirmer les orientations que comportait cet accord et en enrichir le contenu pour prendre en considération les évolutions que connaissent les industries chimiques et les modifications légales et conventionnelles - Accord Interprofessionnel du 3 juillet 1991 et Loi du 31 décembre 1991 - qui ont actualisé le dispositif de la formation professionnelle.

Elles estiment, dans ce cadre, qu'il convient de soutenir l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des institutions représentatives du personnel.

Elles considèrent, en effet, que la formation est un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun les connaissances et savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la convergence entre les objectifs économiques et les aspirations individuelles ; elles estiment aussi que la formation favorise la promotion sociale et la qualification des salariés, notamment des jeunes, ainsi que l'égalité pro-

---

fessionnelle entre hommes et femmes et constitue en outre une opportunité d'échange et d'enrichissement mutuel entre les entreprises et le milieu scolaire ou universitaire.

Prenant acte des travaux réalisés dans le cadre du contrat d'études prévisionnelles conduit dans la profession, elles relèvent qu'un effort soutenu de formation, que des critères purement quantitatifs et financiers ne sauraient à eux seuls traduire, doit en particulier s'attacher à anticiper et à accompagner les évolutions auxquelles sont confrontées les entreprises des industries chimiques tant dans le domaine technique que dans celui de l'organisation du travail pour prendre en considération les changements des métiers et des fonctions induits par les développements technologiques ainsi que par les évolutions de l'organisation du travail.

Convaincus que la formation constitue un investissement prioritaire, qui est une des conditions du maintien et de la croissance des industries chimiques, de la compétitivité de ses entreprises et donc d'une politique active de l'emploi, elles considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés - et notamment aux salariés postés et au personnel affecté à des services continus ou semi-continus - et que, à cet effet, il appartient aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires pour que le déroulement des actions de formation et le fonctionnement des services soient compatibles en veillant, dans ce cadre, à l'application de l'article 2 de l'accord du 26 mars 1976 sur l'amélioration des conditions de travail.

Soulignant l'intérêt qu'elles portent au congé individuel de formation, elles rappellent que cette formule offre la possibilité à tout salarié de suivre, à son initiative, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, des actions de formation qui doivent lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Souhaitant, par le présent accord, contribuer à améliorer encore la nécessaire concertation en matière de formation, les parties signataires sont convenues des dispositions qui suivent.

## **1. Nature des actions de formation et ordre de priorité**

Les actions de formation concourent en priorité à la modernisation de l'entreprise, à l'accès des salariés au savoir ainsi qu'au développement des compétences individuelles et collectives. Elles doivent notamment :

- assurer, par la mise en oeuvre de méthodes pédagogiques adaptées, la mise à niveau, le maintien et le développement des connaissances de base de toutes les catégories de salariés et notamment des salariés les moins qualifiés ;
- développer la culture scientifique et technique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions, à leur évolution et au développement des métiers de l'avenir ;
- fournir les connaissances et le savoir-faire permettant d'anticiper et d'accompagner l'évolution des métiers et des fonctions et de contribuer à la modernisation de nos industries par l'introduction des nouvelles techniques, en particulier en électronique et informatique, tant dans le domaine de la production que du laboratoire et du tertiaire, avec l'objectif constant de la sécurité, de la qualité et du respect de l'environnement ;
- développer la culture économique et sociale des salariés pour permettre notamment une meilleure compréhension de l'entreprise dans son contexte ;
- favoriser l'égalité professionnelle par une plus grande mixité des emplois ;
- faciliter les changements d'emploi, la promotion, l'adaptation des qualifications des salariés ainsi que leur reclassement vers de nouvelles activités ;
- contribuer à la reconversion de personnel travaillant en service continu vers un emploi en service non continu ;
- concourir à une meilleure communication au sein des équipes de travail et entre les différentes fonctions de l'entreprise ;
- contribuer à la satisfaction des exigences liées à l'élargissement accéléré des échanges économiques et sociaux aux plans européen et mondial (langues et cultures étrangères, normes particulières de qualité...) ;

Ces actions seront développées au profit des salariés bénéficiaires du plan de formation, la demande de formation pouvant être le fait soit de la ligne hiérarchique, soit de ceux qui l'auront exprimée individuellement.

Elle devront par ailleurs être adaptées à la spécificité des petites et moyennes entreprises, en particulier de celles qui comptent moins de 10 salariés, pour lesquelles doit être développée l'utilisation de technologies éducatives appropriées. De même, devront être développées les formules permettant de faciliter le remplacement des salariés appelés à s'absenter pour suivre des stages de formation ainsi que celles favorisant le regroupement d'entreprises ayant des besoins de formation identiques ou voisins.

Les parties signataires du présent accord entendent souligner que la mise en oeuvre de ces orientations suppose que les besoins de formation professionnelle soient naturellement pris en considération dans le développement des produits, les investissements technologiques et la transformation des organisations du travail avec leurs conséquences sur le contenu des métiers et des fonctions.

Elles considèrent que la formation professionnelle est un facteur de préparation à ces changements et qu'elle ne peut produire sa pleine efficacité que si l'organisation du travail favorise la mise en oeuvre et le développement perma-

---

nent des compétences des salariés, que celles-ci résultent de la formation ou de l'expérience professionnelle.

Dans ce cadre, et sans que cela remette en cause l'importance que revêtent les formations théoriques, externes ou internes, elles entendent marquer l'intérêt qu'elles portent aux formations réalisées à partir des situations de travail, recourant à des pédagogies adaptées aux objectifs poursuivis comme à l'expérience antérieure et aux connaissances des salariés concernés. Les unes et les autres peuvent être dispensées dans le cadre de cursus validés et reconnus. Elles observent enfin que le bon déroulement de telles actions de formation implique que le personnel d'encadrement soit en mesure de jouer pleinement son rôle de coordination, de formation et de conseil.

De manière à pouvoir examiner les besoins généraux de formation et formuler des avis, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries Chimiques sera informée :

- des évolutions technologiques importantes dans les différents secteurs d'activité de la profession et leur environnement et des types de formation appropriés ;
- des travaux menés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi.

En outre, une fois par an, la commission paritaire est tenue informée des principales modifications - légales, conventionnelles, réglementaires - intervenues dans le domaine de la formation, ainsi que de l'évolution des principales données quantitatives et qualitatives concernant le dispositif de la formation professionnelle. Cette information porte également sur les accords d'entreprise particulièrement novateurs intervenus dans le domaine de la formation.

## **2. Actions de bilan de compétences**

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ces bilans sont réalisés par des organismes extérieurs aux entreprises et agréés conformément à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires du présent accord rappellent que tout salarié peut, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables, bénéficier d'un congé de bilan de compétences indépendamment des actions réalisées à l'initiative de l'entreprise. Elles considèrent que ces actions de bilan constituent l'un des outils d'une politique active de formation au service du développement des compétences des salariés qu'il appartient aux entreprises d'intégrer dans leurs plans de formation.

Elles entendent également souligner que, conformément à la réglementation :

- le bénéficiaire d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui sont établis à l'issue du bilan et que ces éléments ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord ;
- le bilan de compétences ne peut en aucun cas être réalisé sans le consentement du salarié et que le refus du salarié de consentir à un tel bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

## **3. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

Les parties signataires s'engagent à veiller dans les divers conseils et commissions d'organismes d'enseignement ou de formation et dans les instances consultatives sur l'enseignement ou la formation où elles sont présentes, à ce que le contenu des formations évolue pour prendre en considération les changements des métiers et des fonctions induits par les développements technologiques et les évolutions de l'organisation du travail. Il en sera particulièrement ainsi pour les formations aboutissant à des diplômes ou des titres homologués de la profession, au sein de la Commission Professionnelle Consultative de la Chimie auprès du Ministère de l'Éducation Nationale, des Commissions Pédagogiques Nationales des IUT et de la Commission Professionnelle Consultative de la chimie auprès du Ministère du Travail.

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, et afin de favoriser les possibilités de valorisation de celles-ci, notamment de celles non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivre des attestations pour les formations organisées par elle et fait en sorte que les organismes extérieurs remettent directement aux stagiaires une attestation de stage. Les formations organisées par les entreprises sont dans la mesure du possible conçues de manière à constituer des unités capitalisables.

Dans le cas d'une formation décidée par l'entreprise pour permettre à des salariés l'accès à un emploi disponible de classification supérieure, celle-ci s'efforce - dans le cas de succès à une formation continue de longue durée - d'affecter ces salariés dans l'emploi prévu.

Pour les emplois à pourvoir, l'entreprise tiendra compte, lors de l'examen des candidatures, à valeur et aptitudes professionnelles égales, des qualifications acquises en formation continue, de celles acquises en première formation comme de celles résultant de l'expérience.

Enfin, les parties signataires du présent accord entendent rappeler que, compte tenu des dispositions concernant les classifications applicables dans la profession, l'existence d'avenants ne saurait constituer un obstacle à la reconnais-

---

sance des nouvelles compétences acquises par les salariés, que celles-ci résultent d'actions de formation ou de l'expérience professionnelle.

#### **4. Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation tenant compte des dispositions contenues dans le présent accord, des perspectives économiques, de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise, de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail.

Ce programme, qui définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre, est, *sauf dispositions différentes arrêtées par les partenaires sociaux dans les entreprises*, soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Également dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, délibère sur le plan annuel de formation de l'entreprise, compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et est tenu au courant de la réalisation de ce plan.

Pour cela, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission formation l'ensemble des documents prévus par les dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires en vigueur, que ces documents concernent le bilan de la formation réalisée ou le plan de formation dont le projet doit tenir compte à la fois des orientations de la formation dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer et des dispositions contenues dans le présent accord.

Pour préparer dans les meilleures conditions ses délibérations, le comité d'entreprise définit les objectifs et oriente les travaux de la commission de formation, de telle sorte que celle-ci y contribue efficacement.

La commission :

- lui rend compte du déroulement et des résultats de ses travaux ;
- concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation - en particulier des salariés les moins qualifiés - et favorise l'expression de leurs besoins pour une prise en considération dans le plan de formation ;
- prend à cette fin les contacts nécessaires avec le service responsable de la formation ;
- peut avec l'accord du comité d'entreprise et dans le cadre des orientations définies ci-dessus disposer de moyens mis par la loi à la disposition de ce comité : panneau d'affichage, utilisation d'une partie de son budget de fonctionnement.

Elle ne peut se substituer à la ligne hiérarchique dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont propres, notamment dans le domaine de la formation professionnelle, mais coopère avec elle.

Le temps passé par les membres de la commission de formation du comité d'entreprise qui ne seraient pas membres de ce comité, aux différentes réunions de cette commission, leur est payé comme temps de travail dans une limite globale de douze heures par an pour l'ensemble des membres de la commission se trouvant dans ce cas.

#### **5. Accueil et insertion des jeunes en formation professionnelle dans les entreprises**

Afin d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes en se fondant sur la formation en alternance, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes, qui supposent l'ouverture des entreprises à un nombre important de jeunes, pour qu'ils acquièrent dans les meilleures conditions possibles une expérience professionnelle.

Les entreprises favorisent les formations initiales des jeunes comportant un stage ou une période de formation en entreprise, en particulier en passant des conventions avec les établissements d'enseignement technique ou professionnel dispensant des formations utilisables dans l'industrie chimique. Ces conventions prévoient les conditions d'accueil et de suivi des jeunes et les obligations respectives des responsables de stages qu'elles désignent et des enseignants. Elles se réfèrent le cas échéant aux contrats d'objectifs conclus entre l'État, les régions et la branche professionnelle, qui fixent les conditions du développement des périodes de formation initiale en entreprises, tenant compte des possibilités d'accueil de celles-ci et des besoins de la profession en jeunes formés aux différents niveaux tant par l'apprentissage que sous statut scolaire.

Les conventions conclues entre les établissements d'enseignement et les entreprises peuvent aussi prévoir les diverses mesures de soutien susceptibles d'être développées par les entreprises : prêts ou dons de matériels, stages d'enseignants en entreprises, intervention de professionnels en milieu scolaire. Ces mesures de soutien peuvent concerner également les établissements d'enseignement général mettant en oeuvre les nouveaux programmes de chimie du cycle secondaire.

Le contenu de ces conventions fait l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du

---

personnel.

Les entreprises s'efforcent, dans la mesure de leurs possibilités, de faciliter et de développer l'accueil d'élèves et d'étudiants effectuant des stages dans le cadre des programmes d'échange européens.

En ce qui concerne les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 26 ans qui ont quitté le dispositif de formation initiale, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent au développement des contrats de travail ayant pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit l'acquisition d'une qualification professionnelle, soit une orientation professionnelle active favorisant l'insertion professionnelle. Il est rappelé que, sans préjudice de dispositions plus favorables, la rémunération de ces différents contrats est, conformément à la réglementation en vigueur, exprimée par référence au SMIC.

Elles insistent tout particulièrement sur l'intérêt des contrats dits « de qualification » destinés à permettre aux jeunes d'acquérir des qualifications professionnelles répondant véritablement aux besoins de la profession, notamment celles qui sont définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries Chimiques.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés, sur les conditions d'application des différents dispositifs de formation en alternance ci-dessus évoqués, dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les responsables de stages, maîtres d'apprentissage et tuteurs sont choisis par le chef d'entreprise sur la base du volontariat, parmi le personnel en raison de leurs aptitudes ; ils prennent en charge les jeunes et disposent du temps nécessaire pour assurer leur suivi tout en continuant à exercer leur emploi, compte tenu de ces responsabilités particulières. Ils ont pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, et d'exercer les autres responsabilités afférentes aux différentes formes de formation en alternance, telles qu'elles sont prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, aussi bien en ce qui concerne l'acquisition par les jeunes de compétences professionnelles que la validation de cette acquisition.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions et notamment de développer la qualité de l'accueil, les intéressés bénéficient d'une préparation ou d'une formation spécifique aux missions qui leur sont confiées.

Les entreprises s'efforcent de valoriser les fonctions de responsable de stages, maître d'apprentissage et tuteur, notamment en favorisant la mise en oeuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans les activités d'accueil, d'aide et d'information qui leur sont confiées.

## **6. Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures**

Afin de concourir à la bonne mise en oeuvre des dispositions contenues dans le présent accord, les entreprises en assureront la diffusion auprès des comités d'entreprise, des membres des commissions de formation et des délégués syndicaux.

Il fera en 1993 l'objet d'un échange de vues au sein du comité d'entreprise à l'occasion de l'examen annuel du plan de formation.

La commission nationale paritaire de l'emploi des industries chimiques sera informée du suivi de l'accord une fois l'an lors d'une réunion spécifique en particulier en ce qui concerne la formation des jeunes, telle qu'elle est définie au chapitre 5.

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trois ans afin de faire le bilan de l'application du présent accord.

Les avantages institués par les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet pouvant résulter des lois, règlements, accords ou usages. Seul l'avantage le plus favorable est applicable.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, avec un préavis de six mois. Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi des Hauts-de-Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 1993. A cette date, ses dispositions se substitueront à celles de l'accord du 21 février 1985 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les industries chimiques.

### **Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 26 novembre 2014**

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015]

Mod. par Avenant 29 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr.<sup>(1)</sup> substitué par l'accord du

(1) Signataires :

---

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE CGT FO ;*

*CFE CGC CHIMIE.*

29 juin 2021

## **Signataires :**

### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

FNIEEC ;

CSP ;

FIPEC ;

CSR ;

FNCG ;

FEBEA.

### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE ;

CHIMIE CFE CGC.

## **Préambule**

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche des industries chimiques, de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (n° 2014-288).

Les dispositions du présent accord permettent de poursuivre et de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche depuis de nombreuses années à travers un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC) et de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Les entreprises des industries chimiques sont confrontées à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures. Celles-ci doivent donc être à même de sauvegarder, de renforcer leur compétitivité et d'innover pour assurer leur développement et leur pérennité. Le développement de la qualification des salariés est une composante essentielle de ces évolutions.

Les parties signataires du présent accord réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'adaptation des entreprises et des salariés de la branche à l'environnement socio-économique national mais aussi européen et international. La formation est, en effet, une des conditions du maintien et de la croissance des industries chimiques en France, de la compétitivité de leurs entreprises et d'une politique active en faveur de l'emploi. L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier des mêmes droits en matière de formation professionnelle.

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face à ces enjeux, les parties signataires du présent accord ont défini les modalités de mise en œuvre de la politique de la branche en matière d'information, d'orientation, de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie en s'appuyant, notamment, sur les travaux de l'OPIC. Dans ce cadre, il convient de répondre tant aux besoins des entreprises qu'aux aspirations des salariés, en matière de formation, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants. À cet égard, les salariés sont acteurs de leur évolution professionnelle et de leur formation.

La reconnaissance et le développement des connaissances doivent être poursuivis notamment par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires soulignent la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés.

Les travaux de l'OPIC permettront aux partenaires sociaux de la branche, aux entreprises, aux salariés, aux deman-



---

deurs d'emploi, à l'OPCA de branche et aux acteurs de l'orientation tout au long de la vie de disposer des informations nécessaires à une meilleure compréhension des évolutions de la branche et de leur impact sur l'emploi et la qualification des salariés.

## **Titre 1**

### **Objectifs et priorités de branche pour l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie**

#### **Article 1**

##### **Objectifs de la formation professionnelle dans les industries chimiques**

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie doit notamment concourir à :

- assurer la qualification des salariés nécessaire au développement des industries chimiques ;
- développer l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un accroissement de leurs compétences et de leur qualification ;
- maintenir et développer leurs compétences face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux ont retenu les objectifs de formation suivants pour la branche :

- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et à la réglementation spécifique du secteur au travers du plan de formation ;
- assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou l'évolution professionnelle des salariés par le développement de leurs compétences et de leurs connaissances ;
- développer les compétences managériales des salariés ayant des responsabilités d'encadrement.

#### **Article 2**

##### **Publics et actions prioritaires**

##### **Article 2.1**

###### **Publics prioritaires**

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les publics suivants :

- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel inscrits au RNCP, d'un CQP ou d'un CQPI ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés en reconversion professionnelle, notamment ceux déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail, en changement d'emploi ou ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- les jeunes débutant dans la vie professionnelle, notamment par la formation en alternance ;
- les seniors de 45 ans et plus ;
- les salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés des PME/TPE de la branche en développant leurs actions d'information et de conseil sur tous les dispositifs de formation et en promouvant, notamment dans le cadre de l'OPCA de branche, des actions de formation collectives ;
- les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et notamment les salariés travaillant en continu et semi continu, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste moins exposé à l'un des facteurs de pénibilité ;
- les délégués syndicaux et les élus du personnel.

##### **Article 2.2**

###### **Actions prioritaires**

Les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions :

- 
- qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés et de favoriser le développement de leurs compétences ;
  - relatives au développement de la formation dans le domaine de la sécurité prévues dans les accords portant sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité conclus dans la branche ;
  - qui permettent d'obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) des industries chimiques ;
  - qui permettent d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP), notamment par la VAE, ou inscrite à l'inventaire.

### **Article 3**

#### **Rôle du personnel d'encadrement**

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que joue le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel de ces salariés notamment dans le cadre des entretiens professionnels. Le personnel d'encadrement est, en effet, à même de rapprocher les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés.

Dans ce cadre, le personnel d'encadrement devra être associé à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois, de leur contenu et des compétences.

Les parties signataires considèrent comme nécessaires les actions permettant au personnel d'encadrement, au-delà de ses compétences «métiers», de développer ses compétences en matière de :

- management ;
- gestion prévisionnelle des compétences ;
- conduite des entretiens professionnels ;
- accompagnement de salariés notamment dans le cadre des missions de tuteur, de maître d'apprentissage ou de maître de stage ;
- identification et organisation des actions de formation professionnelle pour les salariés qu'ils encadrent ;
- dialogue social.

### **Article 4**

#### **Mission du tuteur, du maître d'apprentissage et du maître de stage**

*(Annulé et remplacé par Accord du 29 juin 2021)*

### **Article 5**

#### **Salariés âgés de 45 ans et plus et salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle**

Lors de l'entretien professionnel, le représentant de l'employeur et le salarié feront le point sur la situation professionnelle du salarié âgé de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle et rechercheront les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de ses compétences. À la suite de cet entretien et, si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé et/ou une période de professionnalisation envisagée selon les modalités prévues par le présent accord.

### **Article 6**

#### **Égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

L'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie concerne tous les salariés de la branche :

- quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle : les entreprises devront plus particulièrement mener des actions en faveur des salariés des premiers niveaux de qualification de chaque avenant afin de leur assurer de progresser au cours de leur carrière ;
- quel que soit leur genre ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise : le présent accord précise les modalités d'utilisation des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et demande à l'OPCA de branche de développer une offre de services pour les PME/TPE afin de leur permettre d'augmenter leur recours à la formation professionnelle. Pour faciliter les départs en formation des salariés des TPE/PME, les parties signataires demandent à l'OPIC de mener une réflexion d'ici fin 2015 sur les modalités financières de remplacement d'un salarié en formation.

---

## **Titre 2**

### **Information et orientation tout au long de la vie**

#### **Article 7**

##### **Entretien professionnel**

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les salariés bénéficient a minima, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien doit s'intégrer dans les dispositifs RH mis en place par les entreprises sans pour autant se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'OPIC mettra à disposition des entreprises, notamment des PME/TPE, des outils facilitant la mise en place de cet entretien professionnel (guide et supports d'entretien) d'ici fin 2015.

#### **Article 8**

##### **Bilan de compétences**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre du plan de formation :

- Dans le cadre du congé de bilan de compétences :
  - tout salarié justifiant de cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures, à son employeur pour réaliser un bilan de compétences ;
  - la prise en charge financière de ce congé de bilan de compétences est assurée par le Fongecif dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).
- Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise :
  - le bilan de compétences peut être réalisé pendant ou en dehors du temps de travail ;
  - le bilan de compétences des salariés des entreprises de moins de 300 salariés peut être pris en charge par l'OPCA de branche, dans la limite de 24 heures et de 3 000 €, dans le cadre de la contribution mutualisée au titre du plan de formation au sein dudit OPCA.

Le bilan de compétences peut également être financé par d'autres moyens.

#### **Article 9**

##### **Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Tout salarié des industries chimiques peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet, à un salarié, de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

L'OPIC réalisera un support de communication qui sera mis à la disposition des salariés et des entreprises.

---

## **Titre 3**

### **Actions et formations à l'initiative de l'employeur**

#### **Article 10**

##### **Contributions mutualisées au titre du plan de formation des TPE/PME de moins de 300 salariés**

Les contributions financières des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 299 salariés sont gérées paritaire-ment au sein de sections financières spécifiques conformément aux dispositions du code du travail. Les versements reçus par l'OPCA sont mutualisés dès leur réception.

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche suit l'utilisation des fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises des industries chimiques de moins de 300 salariés. Un suivi financier et qualitatif est présenté à chacune de ses réunions.

Les parties signataires du présent accord décident de financer les actions suivantes :

- les actions de formation au bénéfice des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les actions de formation des salariés, non titulaires d'une certification inscrite au RNCP ;
- les formations inscrites au catalogue des formations de l'OPCA sélectionnées par le comité paritaire de la section chimie dudit OPCA et notamment les formations en hygiène, sécurité et environnement (HSE) ;
- les actions de formation des salariés dont le poste de travail est menacé ;
- les actions de formation des délégués syndicaux et des représentants du personnel élus pour la connaissance des accords de branche ;
- le développement des compétences RH des salariés en charge de la gestion du personnel de l'entreprise ;
- la formation aux entretiens professionnels des salariés en charge de leur réalisation ;
- la rémunération et les frais (hébergement, transport, restauration) non couverts par les forfaits pour les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, selon les modalités définies par l'OPCA ;
- la formation des salariés assurant la mission de maître de stage ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française ;
- l'accompagnement des salariés dans une démarche VAE dans les conditions fixées à l'article 16.2 du présent accord, la participation à un jury de VAE ou à un jury d'examen pour la délivrance d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou à une action de formation visant à la professionnalisation des membres de jury VAE. L'OPCA de branche financera la rémunération et les frais de déplacement du salarié membre d'un jury VAE, selon les modalités que l'OPCA aura mis en place. La CPNE des industries chimiques fixera le maximum de prise en charge pour les frais, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent ;
- les actions définies par la CPNE des industries chimiques pour déployer les CQP/CQPI de la branche et la formation des évaluateurs habilités CPNE pour les CQP/CQPI des industries chimiques lorsque le candidat à l'habilitation est un salarié d'une entreprise des industries chimiques ;
- les bilans de compétences des salariés dans les conditions fixées à l'article 8 du présent accord.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'OPCA peut prendre en charge la rémunération du salarié en formation dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation.

Les fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 49 salariés pourront être complétés par des fonds du FPSPP tel que prévu à l'article L 6332-21 du code du travail.

## **Titre 4**

### **Actions et formations à l'initiative du salarié**

#### **Article 11**

##### **Compte personnel de formation (CPF)**

En application de la loi du 5 mars 2014 (n° 2014-288) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des décrets pris pour son application, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, tout salarié des industries chimiques disposera d'un compte personnel de formation alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile. Les heures acquises au titre de l'année 2015 seront créditées sur le CPF du salarié en 2016.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative du salarié, pendant ou en

---

dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Chaque salarié pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui sera disponible sur le site internet dédié au compte personnel de formation, lui seul y ayant accès.

#### **Article 11-1** **Formations éligibles**

Les salariés des industries chimiques peuvent utiliser leur CPF pour une formation éligible.

Celle-ci doit relever d'une des catégories ci-dessous :

- une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une prestation d'accompagnement à la VAE ;
- une formation figurant sur l'une des trois listes suivantes :
  - la liste établie par la CPNE des industries chimiques, les modalités d'élaboration de cette liste sont précisées ci-dessous. La liste de la CPNE sera publiée sur le site de l'OPIC, sur le site de l'OPCA de branche<sup>1</sup> ainsi que sur le site du CNCP ;
  - la liste établie par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
  - la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

<sup>1</sup> [www.opcadeni.fr](http://www.opcadeni.fr)

Et sanctionnée par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

#### **Article 11-2**

##### **Modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche par la CPNE des industries chimiques**

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des industries chimiques pour établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Elles entendent préciser les modalités d'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche, modalités qui constituent le cadre de référence de la CPNE des industries chimiques.

La CPNE des industries chimiques élabore cette liste dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date à laquelle la décision est adoptée par la CPNE. Dans le cadre de l'inventaire, les formations éligibles au CPF ne peuvent pas être utilisées pour une formation relevant de l'obligation légale de l'entreprise d'adaptation au poste de travail et de formation à la sécurité.

La réflexion de la CPNE de la branche porte notamment sur :

- les métiers en évolution ;
- les compétences considérées comme stratégiques par les entreprises pour assurer leur compétitivité ;
- les besoins en recrutement des entreprises de la branche ;
- la mobilité professionnelle de certaines catégories de salariés pour faciliter la construction de parcours professionnels et dans certains cas des reconversions ;
- l'évolution professionnelle des salariés afin de leur permettre de progresser au cours de leur carrière.

Il appartient à la CPNE des industries chimiques d'établir la liste des formations éligibles sur les bases définies ci-dessus en fonction des éléments d'information dont elle dispose. Cette liste est mise à jour en tant que de besoin et au moins une fois par an sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche à la CPNE. Celle-ci définira les éléments constitutifs de ce bilan.

L'adoption de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche fait l'objet d'une décision de la CPNE des industries chimiques.

#### **Article 11-3**

##### **Abondement du CPF des salariés des industries chimiques par les fonds collectés par l'OPCA de branche au titre de la contribution affectée au CPF**

Des abondements peuvent être mobilisés pour permettre au salarié titulaire d'un compte personnel de formation de

---

réaliser une formation lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF. Les heures au-delà des heures du CPF peuvent être financées notamment par l'employeur, le salarié, l'OPCA de branche selon les modalités définies ci-après.

Les parties signataires décident d'abonder le CPF des salariés des industries chimiques avec la contribution des entreprises de la branche au titre du CPF (0,2 %) collectée par l'OPCA de branche selon les modalités précisées ci-dessous.

Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche sur proposition du comité paritaire de la section chimie. La CPNE sera informée de cette décision.

### **Article 11-3-1**

#### **Cas général**

L'abondement de la branche, financé par la contribution de 0,2 % CPF collectée par l'OPCA de branche, intervient lorsque, cumulativement :

- les heures mobilisables au titre du CPF et/ou du DIF, pendant la période transitoire prévue par la loi du 5 mars 2014 (n° 2014-288) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, sont inférieures au nombre d'heures nécessaires pour réaliser l'action de formation souhaitée par le salarié ;
- la formation figure sur la liste CPF établie par la CPNE des industries chimiques.

Dans ce cadre, l'abondement de la branche est, au maximum, égal à 100 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et DIF pendant la période transitoire) dans la limite de la durée totale de la formation.

L'OPCA de branche doit s'assurer du respect des conditions d'éligibilité à l'abondement demandé par le salarié.

Les CQP et CQPI de la branche des industries chimiques font l'objet de modalités d'abondement spécifiques définies ci-après.

### **Article 11-3-2**

#### **CQP/CQPI des industries chimiques**

Pour les salariés en poste justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise relevant de la CCNIC, l'abondement de la branche est de 200 heures maximum en dehors des heures acquises par le salarié au titre du CPF et DIF pendant la période transitoire.

Pour cela, le repérage des compétences en amont est obligatoire et réalisé par un évaluateur habilité CPNE. Il permet d'identifier les compétences à acquérir et de définir le parcours de formation nécessaire. De plus, le document de synthèse du repérage des compétences doit être joint au dossier de demande de CPF adressé à l'OPCA de branche.

### **Article 11-4**

#### **Financement par l'OPCA**

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le CPF est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- le coût réel des frais pédagogiques de l'action de formation effectuée (le conseil d'administration de l'OPCA peut définir un plafond de prise en charge) ;
- les frais annexes incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation (sur les bases définies par l'OPCA) ;
- la rémunération des salariés pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

### **Article 12**

#### **Congé individuel de formation (CIF)**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le salarié peut également demander à bénéficier d'un congé VAE, dans les conditions prévues à l'article L. 6422-1 du code du travail, financé par le Fongecif.

---

## **Titre 5**

### **Reconnaissance des compétences des salariés**

#### **Article 13**

##### **Certificats de qualification professionnelle (CQP)**

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la CPNE des industries chimiques qui reconnaît les compétences détenues par un salarié que celles-ci soient acquises dans le cadre d'une formation ou par son expérience professionnelle.

Les informations relatives à ce dispositif et les documents types que les entreprises doivent utiliser sont disponibles sur le site de l'OPIC.

Les parties signataires confirment la compétence de la CPNE des industries chimiques pour créer les CQP des industries chimiques en tant que de besoin dans le respect des règles de procédure qu'elle a adoptées conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail.

#### **Article 14**

##### **Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)**

Le CQP Interbranches (CQPI) est une certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre en entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles. Le CQPI facilite la mobilité professionnelle des salariés en rendant visible les compétences communes pour un métier type. Plus d'une vingtaine de branches, industrielles ou non, ont adhéré au dispositif des CQPI ; ce qui constitue un élément de sécurisation des parcours professionnels pour leurs salariés en favorisant leur mobilité entre différents secteurs d'activité.

Les informations relatives aux CQP/CQPI et les documents types que les entreprises doivent utiliser, sont disponibles sur le site de l'OPIC.

#### **Article 15**

##### **Passerelles entre les CQP des industries chimiques et les CQP d'autres branches**

Une passerelle est un lien entre des certifications professionnelles établies par deux organismes certificateurs. Ce lien établit un principe de reconnaissance réciproque totale ou partielle entre les certifications sur la base des compétences nécessaire pour exercer le métier.

Les informations concernant les passerelles entre les CQP des industries chimiques et les CQP d'autres branches sont disponibles sur le site de l'OPIC.

#### **Article 16**

##### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les CQP des industries chimiques inscrits au RNCP sont accessibles par la VAE.

Les parties signataires veulent poursuivre le développement de la validation des acquis de l'expérience dans les entreprises de la branche. En effet, de nombreux salariés n'étant pas titulaires d'une certification en lien avec l'emploi occupé, la VAE est pour eux l'occasion d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences par une certification, ce qui participe de la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à développer des actions collectives de VAE, notamment en vue de l'obtention d'un CQP des industries chimiques.

#### **Article 16-1**

##### **Modalités d'information des salariés et des entreprises sur la VAE**

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement à la VAE doit pouvoir bénéficier d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs (article R. 6423-4 du code du travail). Cette information est disponible auprès du service public régional de l'orientation, auprès des prestataires du conseil en évolution professionnelle et auprès de l'organisme sollicité pour l'accompagnement du salarié.

Un guide de mise en œuvre de la VAE en entreprise est disponible sur le site de l'OPIC.

Le comité de pilotage paritaire de l'OPIC étudiera les actions à mener pour améliorer la diffusion de cette information auprès des salariés et des entreprises.

---

**Article 16-2**  
**Financement de la VAE par l'OPCA de branche**

L'OPCA de branche peut financer une action VAE dans le cadre d'une période de professionnalisation, du CPF et du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés dans les conditions suivantes :

- frais d'accompagnement et de frais de jury : prise en charge au coût réel dans la limite de 5 000 € ;
- frais de déplacement pour se rendre au lieu de convocation du jury VAE : à hauteur des frais réels justifiés.

Pour les CQP/CQPI des industries chimiques, l'OPCA de branche prend en charge, pour les salariés de la branche, les frais liés à l'évaluation des candidats par un évaluateur habilité CPNE dans la limite de 400 € par candidat.

**Titre 6**  
**Professionnalisation**

*(Annulé et remplacé par Accord du 29 juin 2021)*

**Article 17**  
**Période de professionnalisation dans les industries chimiques**

*(Annulé et remplacé par Accord du 29 juin 2021)*

*Mod. par Avenant 29 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE CGT FO ;*

*CFE CGC CHIMIE.*

**Article 18**  
**Contrat de professionnalisation dans les industries chimiques**

*(Annulé et remplacé par Accord du 29 juin 2021)*

*Mod. par Avenant 29 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE CGT FO ;*

*CFE CGC CHIMIE.*

**Titre 7**  
**Formation des demandeurs d'emploi**

**Article 19**  
**Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Les parties signataires considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation qui facilite l'embauche de demandeurs d'emploi en permettant aux entreprises de pré-qualifier les demandeurs d'emploi notamment en vue de leur embauche en contrat de professionnalisation visant un CQP/CQPI des industries chimiques.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à utiliser la POE notamment pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 45 ans et plus et à développer les méthodes de recrutement non discriminantes telle que le recrutement par simulation, développé par Pôle emploi, qui permet



---

d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme.

#### **Article 20**

##### **Liste nationale interprofessionnelle et liste régionale des formations éligibles au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi**

Les parties signataires demandent à la CPNE de la branche d'identifier et de communiquer, aux instances nationales et régionales en charge de l'élaboration des listes interprofessionnelles des formations éligibles au compte personnel de formation des demandeurs d'emploi, les formations figurant sur la liste établie par la CPNE à faire figurer dans les listes destinées aux demandeurs d'emploi.

### **Titre 8**

#### **Démarches prospectives au niveau de la branche, des entreprises et des territoires**

#### **Article 21**

##### **Observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des industries chimiques (OPIC)**

Les parties signataires conviennent de développer les activités de l'OPIC destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, tant au niveau national, régional, européen qu'international, afin d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers voire la disparition de certains.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui sont de nature à les aider dans la détermination de la politique de formation et d'apprentissage de la branche.

#### **Article 21-1**

##### **Missions de l'OPIC**

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité apporte, par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation des salariés des entreprises des industries chimiques. Cette démarche doit permettre de développer une approche anticipatrice des compétences tant au niveau national qu'au niveau régional.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- avoir une meilleure connaissance de la branche, notamment des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- assurer un suivi de leur évolution pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper les transformations des métiers et leurs conséquences sur les qualifications ;
- assurer le développement des CQP/CQPI de la branche selon les décisions de la CPNE des industries chimiques ;
- assurer le secrétariat des CQP/CQPI de la branche ;
- communiquer auprès des entreprises, des salariés, de l'État et des régions sur les travaux menés ;
- s'assurer de l'adéquation de l'offre de certification et de formation aux besoins des entreprises et si nécessaire susciter des offres adaptées ;
- participer à l'éclairage nécessaire des entreprises et des instances régionales notamment en vue de la mise en place de contrats d'objectifs ;
- réaliser les actions demandées par accords de branche ou par la CPNE.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et aux salariés d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE une fois par an.

L'observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à la disposition de l'OPCA de branche.

Les travaux et études de l'observatoire sont la propriété de l'UIC et des Fédérations associées signataires du présent accord. Ceux-ci sont tenus à la disposition des organisations syndicales de salariés siégeant à la CPNE des industries chimiques qui peuvent les utiliser dans le cadre de leurs missions.

#### **Article 21-2**

##### **Fonctionnement de l'OPIC**

Il est constitué au sein de la CPNE de la branche un groupe technique paritaire constituant le comité de pilotage paritaire de l'OPIC. Le comité de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

---

Ce comité de pilotage paritaire comprend un collège salarié composé d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national, et un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants. Les suppléants peuvent participer aux réunions du comité de pilotage paritaire au côté du titulaire, dans ce cas ils n'ont pas voix délibérative.

La CPNE définit le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'OPIC.

Les missions du comité de pilotage paritaire sont les suivantes :

- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'OPIC sur la base du programme d'activités adopté par la CPNE de la branche ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées et choix du prestataire sur appel d'offres ;
- validation des travaux ;
- définition des modalités de communication des résultats ;
- mise au point de préconisations présentées à la CPNE de la branche.

Les décisions sont adoptées si, respectivement, dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents.

Le secrétariat et la gestion de l'OPIC sont assurés par l'UIC.

### **Article 21-3**

#### **Financement de l'OPIC**

L'observatoire est financé par l'OPCA de branche dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. Des financements complémentaires pourront être recherchés notamment aux niveaux régional et européen.

## **Titre 9**

### **CPNE des industries chimiques**

#### **Article 22**

##### **Rôle de la CPNE**

La CPNE de la branche assure les fonctions dévolues aux CPNE par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par l'accord sur l'emploi du 15 janvier 1991.

Dans le cadre du présent accord, la CPNE de la branche est plus particulièrement chargée :

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche ;
- d'émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de définir et faire évoluer le dispositif de CQP/CQPI des industries chimiques pour répondre aux besoins et aux attentes des salariés et des entreprises de la branche ;
- de créer les CQP/CQPI des industries chimiques ;
- de décider de l'adhésion à la charte CQPI et aux CQPI qui répondent aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ;
- de créer en son sein un groupe technique paritaire qui constitue le comité de pilotage paritaire de l'OPIC ;
- de définir le programme d'activité de l'OPIC ;
- de définir les actions à développer à l'OPCA de branche pour mettre en œuvre les orientations et les priorités définies au présent accord ;
- d'étudier les préconisations présentées par le comité de pilotage paritaire de l'OPIC et faire des recommandations en tant que de besoin ;
- définir les métiers et les certifications qui ouvrent droit au financement des CFA par l'OPCA de branche et examiner le bilan des financements effectués ainsi que les résultats aux examens et le placement des apprentis.

La CPNE définira les indicateurs qui devront figurer dans le bilan annuel d'activité de la section professionnelle chimie de l'OPCA compte tenu des priorités définies au présent accord. Ce bilan d'activité comprend des éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la mise en œuvre des dispositifs et priorités du présent accord.

---

## **Titre 10**

### **Développement de l'apprentissage dans les industries chimiques**

#### **Article 23**

##### **Financement des centres de formation d'apprentis (CFA)**

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de branche peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions selon les modalités prévues au présent accord.

Les CFA susceptibles de bénéficier d'un financement de l'OPCA de branche sont ceux qui accueillent au moins un salarié des industries chimiques au 31 décembre de l'année précédant leur demande et préparent à un diplôme, un titre professionnel ou un CQP des industries chimiques inscrits au RNCP et conduisant à un des métiers définis par la CPNE des industries chimiques.

La liste des métiers et des certifications établie par la CPNE de la branche est publiée sur le site de l'OPCA de branche.

Le pourcentage maximum du montant des contributions collectées par l'OPCA de branche au titre de la professionnalisation qu'il peut affecter au financement des CFA, les priorités en matière de développement de l'apprentissage, en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, les modalités d'association des instances paritaires de l'OPCA de branche (comité paritaire de la section chimie et conseil d'administration) sont déterminés par l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques.

Chaque année, l'OPCA de branche transmet à la CPNE des industries chimiques le bilan financier des fonds alloués avec la liste nominative des CFA bénéficiaires. Un bilan qualitatif est établi annuellement par l'OPCA de branche afin de permettre à l'OPIC de suivre l'évolution de l'apprentissage dans la branche. Les indicateurs du bilan qualitatif seront définis par le comité de pilotage paritaire de l'OPIC.

#### **Article 24**

##### **Conclusion d'une convention cadre de coopération pour l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage**

Comme prévu à l'article L. 6242-1 du code du travail, les parties signataires demandent à l'OPCA de branche de signer une convention de coopération avec le ministère de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur et de la recherche qui s'inscrit dans la suite de la convention de coopération signée par l'UIC avec ces ministères depuis 2000 et qui se termine au 31 décembre 2015.

Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche est chargé de suivre la négociation de cette convention et les actions menées au titre de cette convention notamment celles financées par les fonds non affectés de la taxe d'apprentissage par les entreprises de la branche.

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord pourront être signataires, au côté de l'OPCA de branche, de cette convention.

#### **Article 25**

##### **Collecte de la taxe d'apprentissage**

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de branche de faire une demande d'habilitation en vue de la collecte des versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage des entreprises des industries chimiques pour assurer la continuité de la collecte assurée actuellement par l'UIC, soit dès la collecte réalisée au 28 février 2016.

Le comité paritaire de la section chimie fait des propositions de répartition des sommes collectées non affectées par les entreprises des industries chimiques au conseil d'administration de l'OPCA de branche.

## **Titre 11**

### **OPCA de branche**

#### **Article 26**

##### **Désignation de l'OPCA de branche**

Les parties signataires désignent l'OPCA DEFI pour collecter les contributions des entreprises des industries chimiques au titre de la formation professionnelle continue :

- article L. 6331-2 du code du travail : les employeurs de moins de 10 salariés ;
- article L. 6331-9 du code du travail : les employeurs d'au moins 10 salariés.

---

## **Article 27**

### **Missions de l'OPCA de branche**

L'OPCA de branche a pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle notamment les TPE/PME de la branche ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC des entreprises et de la branche ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et secondaires.

## **Article 28**

### **Qualité des actions de formation professionnelle continue**

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'OPCA de branche participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

L'OPCA de branche s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Le catalogue des formations proposé par l'OPCA de branche doit prendre en compte les priorités définies au présent accord.

## **Article 29**

### **Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles**

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1 II 7° du code du travail ouvrir la possibilité pour l'OPCA de branche de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises des industries chimiques pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de plan de sauvegarde de l'emploi, pourront demander à l'OPCA de branche de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans. Le financement de l'OPCA peut excéder les montants des forfaits de prise en charge définis au présent accord.

La CPNE précisera les modalités d'intervention pour l'application du présent article.

Sur la base d'une demande écrite de l'entreprise, le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche propose au conseil d'administration dudit OPCA une prise en charge financière.

La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA DEFI.

## **Article 30**

### **Financement de l'ingénierie de certification**

L'OPCA de branche finance l'ingénierie de certification notamment celle relative aux CQP/CQPI des industries chimiques sur décision de la CPNE de la branche.

## **Article 31**

### **Financement des coûts de diagnostic des PME/TPE**

L'OPCA financera pour les PME/TPE de moins de 300 salariés les actions suivantes :

- l'intervention de développeurs RH territoriaux (article 8 de l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques). Le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche étudiera la faisabilité de cette prestation et définira son cahier des charges ;
- l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle sur la base d'un cahier des charges validé par le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche.

## **Article 32**

### **Comité paritaire de la section chimie de l'OPCA de branche**

Le comité paritaire de la section chimie agit dans le respect des règles définies par le présent accord et par la CPNE des industries chimiques.

---

## **Titre 12**

### **Dispositions finales**

#### **Article 33**

##### **Révision et substitution des accords relatifs à la formation professionnelle antérieurs**

Cet accord se substitue dans son intégralité à l'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les industries chimiques à savoir :

- l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'avenant du 21 février 2008 à l'accord du 8 novembre 2004 ;
- l'accord du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement par l'OPCA de branche de la professionnalisation et du DIF dans les industries chimiques ;
- les avenants du 15 février 2012 relatifs à la durée des périodes de professionnalisation et aux modalités de financement par l'OPCA de branche de la professionnalisation et du DIF.

#### **Article 34**

##### **Négociation sur les classifications de la branche**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 15 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner le dispositif de classification de la branche notamment au regard des CQP des Industries Chimiques.

#### **Article 35**

##### **Conditions d'application de l'accord**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 36**

##### **Suivi de l'accord**

La CPNE de la branche assure le suivi de l'application du présent accord.

#### **Article 37**

##### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 38**

##### **Dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Accord du 29 juin 2021**

[Étendu par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
Fédération nationale du personnel d'encadrement, des industries chimiques, parachimiques et connexes - CFE CGC.

---

## Préambule

Les parties signataires, par le présent accord, adaptent les dispositions relatives à l'alternance applicables dans la branche des Industries chimiques au regard de la nouvelle réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018.

L'objet du présent accord est de permettre la poursuite du développement de l'alternance dans la branche qui représente un enjeu à la fois pour l'insertion des jeunes, pour l'attractivité des métiers et pour le renouvellement des compétences dans les entreprises.

Les parties signataires réaffirment le rôle majeur de l'alternance qui constitue un moyen d'entrée privilégié dans la vie professionnelle, notamment pour les jeunes, et de transmission des compétences dans les entreprises. En 2021, l'objectif du nombre d'alternants dans la branche est fixé à 6000.

La branche se fixe comme objectif de développer le recours à l'alternance en augmentant progressivement le nombre d'alternants dans les Industries Chimiques pour aboutir à une augmentation de 30 % en quatre ans (2022-2025), et de porter une attention particulière au développement de l'alternance dans son cœur de métier, ce qui favorise le renouvellement des compétences.

Dans ce but, les parties signataires demandent à l'OPCO 2i de s'organiser pour concourir à cet objectif, notamment en identifiant au sein de l'OPCO 2i des conseillers ayant pour objectif spécifique d'accompagner les entreprises, les centres de formation et les parties prenantes dans le développement de l'attractivité des métiers des Industries de la Chimie.

## **Titre 1**

### **L'alternance**

## **Chapitre 1**

### **L'apprentissage**

#### **Article 1**

##### **Objet et qualifications éligibles**

L'apprentissage est une formation alternée associant :

- Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 6211-1 du Code du travail, le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire ;
- Un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), brevet universitaire de technologie (BUT), licence professionnelle, master, diplôme d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc. ;
- Un titre à finalité professionnelle dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

#### **Article 2**

##### **Bénéficiaires**

Conformément à l'article L. 6222-1 du Code du travail, les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par l'article R.6222-1-1 du Code du travail.

---

Conformément aux articles L. 6222-2, D. 6222-1 et D. 6222-1-2 du Code du travail, la limite d'âge de 30 ans (29 ans révolus) n'est pas applicable dans les cas suivants :

— L'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus) :

> Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage propofait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents. Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats ;

> Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. Il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.

— Il n'y a pas de limite d'âge :

> Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur en situation de handicap est reconnue ;

> Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;

> Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport ;

> L'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage dès lors que, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an ou plus par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> La dérogation à la limite d'âge n'a pas lieu d'être en cas de prorogation d'un contrat d'apprentissage initial avec le même employeur puisque la limite d'âge s'apprécie en début de contrat.

### Article 3

#### Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation

Conformément à l'article L. 6222-7-1 du Code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée et varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11 du Code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger. La durée maximale du contrat peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur en situation de handicap est reconnue à l'apprenti.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et la durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42 du Code du travail, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du Code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du Code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même Code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du Code de la sécurité intérieure. Cette durée est lors fixée par un convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Conformément à l'article L. 6222-12-1 du Code du travail, toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage.

Dans ce cas :

— Le cycle peut être débuté dans la limite d'une durée de trois mois.

Par dérogation, pour les entrées en formation entre Le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre 2020, la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative allonge cette durée à six mois.

— La personne bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le CFA dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants font l'objet d'une prise en charge par l'opérateur de compétences selon des modalités déterminées par décret.

Conformément au décret n° 2020-1086 du 24 août 2020, pour les entrées en formation entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre 2020 et en l'absence de conclusion d'un contrat d'apprentissage au cours des six mois suivant le début du cycle de formation, le centre de formation d'apprentis bénéficie, au titre de l'apprenti concerné, d'une prise en charge d'un montant forfaitaire mensuel de 500 euros ainsi que, le cas échéant, des frais annexes d'hébergement et

---

de restauration mentionnés aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du D. 6332-83 du Code du travail. Cette prise en charge est assurée, conformément à l'arrêté du 29 septembre 2020, par l'OPCO des Entreprises de Proximité (EP) avec lequel l'État a conclu une convention précisant les modalités de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge.

Les frais annexes relatifs à la mobilité des apprentis et au premier équipement sont pris en charge par l'OPCO 2i, dès lors qu'un contrat est conclu avec une entreprise de la branche. En l'absence de contrat, ces frais ne sont pas pris en charge.

À tout moment, le bénéficiaire du dispositif peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

#### **Article 4**

##### **Suspension d'un CDI pour conclure un contrat d'apprentissage**

Conformément à l'article L. 6222-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée en cours entre un employeur et un salarié peut être suspendu par accord entre les parties pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur.

La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Les parties signent un avenant de suspension au contrat à durée indéterminée comprenant notamment les dates de début et de fin de la suspension, le type de formation suivie et la rémunération.

Le salarié bénéficiera de la moyenne des rémunérations antérieurement perçues au cours des trois derniers mois. Cette moyenne sera calculée toutes primes confondues, à l'exclusion des primes versées en contreparties de sujétions particulières de travail.

Les primes versées non mensuellement sont prises en compte dans le mois de leur versement, prorata temporis.

Les garanties de la Convention Collective des Industries Chimiques relatives au dépostage visées aux articles 12-II de l'avenant I, 13-II de l'avenant II, à l'article 9 de l'accord du 16 septembre 2003 et à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 2014, s'appliquent au salarié qui suspend son contrat à durée indéterminée pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur, sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par ces mêmes articles.

En outre, les droits à retraite complémentaire sont calculés sur l'ensemble de la rémunération perçue (circulaire Agirc-Arrco 2019-19-DRJ du 23 décembre 2019) et la couverture mutuelle est maintenue.

#### **Article 5**

##### **Prise en charge des contrats d'apprentissage**

##### **Article 5.1**

##### **Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**

L'OPCO 2i a pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage selon les niveaux de prise en charge déterminés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) des Industries de la Chimie. La CPNE détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé tel que prévu à l'article D. 6332-78 du Code du travail. Ce niveau correspond à un montant annuel. Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permet le financement des centres de formation d'apprentis par l'OPCO 2i dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du Code du travail.

Conformément à l'article D. 6332-79 du Code du travail, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est fixé par décret à défaut de détermination d'un niveau de prise en charge sur un diplôme ou titre à finalité professionnelle par la branche ou à défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par la CPNE.

Les dispositions prévues par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) des Industries de la Chimie sont accessibles sur le site internet de France Compétences :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par la CPNE des Industries de la Chimie sont également applicables aux contrats d'apprentissage pour les personnes suivies dans le cadre d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (Geiq).

Conformément à l'article D. 6332-82 du Code du travail, selon les recommandations transmises par la CPNE des Industries de la Chimie, l'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge, en appliquant une majoration dans la limite de 50 % du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne en situation de handicap.

D'autre part, les centres de formation d'apprentis (CFA) réalisent des investissements mobiliers et immobiliers afin



---

de disposer des équipements nécessaires pour la réalisation de formations industrielles de qualité afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

À cette fin, la CPNE des Industries de la Chimie définit chaque année, les demandes de subventions qui seront présentées à la Commission «Alternance» de l'OPCO 2i relatives aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux diplômes mis en œuvre dans les entreprises de la Chimie.

Dans ce cadre, elle pourra demander à l'OPCO 2i de consacrer une part de la section financière Alternance de la contribution des entreprises de la branche, pouvant aller jusqu'à 10 %, aux dépenses d'investissement des CFA qui en auront le besoin, selon les priorités décidées en CPNE.

## **Article 5.2**

### **Prise en charge des frais annexes à la formation des apprentis**

Conformément à l'article D. 6332-83 du Code du travail, en complément, l'OPCO 2i prend en charge les frais annexes à la formation des apprentis, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis.

Sous réserve de décisions ultérieures du conseil d'administration de l'OPCO 2i ou de modifications législatives et réglementaires, ces prises en charge sont, au jour de la signature du présent accord, les suivantes :

— Les frais d'hébergement par nuitée sont pris en charge pour un montant maximal fixé à 6 euros par arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article D. 6332-83 du Code du travail ;

— Les frais de restauration par repas sont pris en charge pour un montant maximal fixé à 3 euros par arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article D. 6332-83 du Code du travail ;

— La CPNE des Industries de la Chimie a fixé la prise en charge du kit 1<sup>er</sup> équipement pédagogique pour la 1<sup>ère</sup> année du contrat des formations «cœur de métier» et «inter-industrielles», dans la limite de 500 euros comprenant l'équipement numérique (tablette, ordinateur portable) ;

— Au titre de la mobilité à l'étranger, la CPNE des Industries de la Chimie a décidé d'attribuer aux centres de formation des apprentis un forfait «référé mobilité» de 500 euros par an et par apprenti suivi et d'une prise en charge sur frais réels plafonnée à 800 euros par an et par apprenti en mobilité à l'étranger.

Les frais du kit 1<sup>er</sup> équipement pédagogique et les frais liés à la mobilité à l'étranger des apprentis pourront être revus par la CPNE de la branche Chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO 2i le cas échéant. Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'OPCO 2i

«<https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/les-regles-de-prise-en-charge/>»).

## **Article 6**

### **Rémunération des apprentis**

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche, les parties signataires fixent, par dérogation aux dispositions de l'article D. 6222-26 du Code du travail, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage comme suit :

#### **1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :**

- 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

#### **2. Pour les jeunes âgés de 18 ans à 20 ans :**

- 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

#### **3. Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :**

- 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

La rémunération des salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixée à 100 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécu-

---

tion du contrat d'apprentissage.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

## **Chapitre 2**

### **Contrat de professionnalisation dans les industries chimiques**

#### **Article 7**

##### **Objet du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### **Article 8**

##### **Qualifications éligibles au contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification soit :

- Enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle des Industries chimiques (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (COPI) ;
- Reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. Ce contrat vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

Les actions de positionnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un organisme de formation ou dans l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation. Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne, l'entreprise qui est dotée d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation :

- Des locaux, supports pédagogiques, plannings réservés aux actions de formation ;
- Un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

#### **Article 9**

##### **Bénéficiaires du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires affirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant pour leur insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi de trouver une activité professionnelle.

À ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation. Conformément à l'article L. 6325-1 du Code du travail, ce contrat s'adresse :

- Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Et selon l'article D. 6325-23 du Code du travail :

- Aux publics accompagnés dans le cadre d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (Geiq).

#### **Article 10**

##### **Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée :

- Pour l'employeur : à fournir au titulaire du contrat un emploi en relation avec l'objectif de professionnalisation et lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle ;
- Pour le titulaire du contrat : à exercer en entreprise une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées et dans le cadre de la formation prévue et définie au contrat, afin d'acquérir un savoir-faire professionnel.

L'employeur doit préciser pour chaque salarié en contrat de professionnalisation le nom du tuteur chargé de l'accompagner. Cette mission est formalisée par écrit entre l'employeur et le tuteur.

---

Les objectifs, le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

### **Article 11** **Durée de l'action de professionnalisation**

Conformément à l'article L. 6325-11 du Code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette action se situe impérativement en début de contrat dès lors que le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée.

Tel que prévu à l'article L. 6325-12 du Code du travail, les parties signataires de l'accord décident que cette durée maximale de 12 mois peut être allongée jusqu'à 24 mois :

— Lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles ;

Lorsque la qualification est sanctionnée par un CQP/CQPI des Industries chimiques ;

— Pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;

— Pour les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;

— Pour les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle depuis au moins deux ans ;

— Pour les personnes ayant interrompu leur carrière professionnelle pour élever leur(s) enfant(s).

Conformément à l'article L. 6325-11 du Code du travail, cette durée maximale de 24 mois peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

— Les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du Code du travail ;

— Les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;

— Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

En cas de rupture du contrat de professionnalisation, non imputable à la personne du salarié, l'OPCO 2i pourra continuer de financer, dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord et pour une durée n'excédant pas six mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 du Code du travail, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois.

### **Article 12** **Durée de la formation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Conformément à l'article L. 6325-13 du Code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 % pour les publics et les actions suivantes :

Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :

> Les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

> Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du Code du travail ;

> Les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés,

> Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :

> Une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

> Un CQP/CQPI des Industries chimiques.

### **Article 13** **Rémunération du salarié**

Le Code du travail définit une rémunération minimale pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation :

— Pour les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, cette rémunération minimale est calculée en fonction du Smic et le montant varie en fonction de l'âge et du niveau de formation (articles D. 6325-14 et D. 6325-15 du Code du travail) :

Âge	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau		
e 16 à 20 ans révolus	57 % du Smic	67 % du Smic		
e 21 à 25 ans révolus	72 % du Smic	82 % du Smic		

— Pour les salariés âgés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation, ils perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche correspondant à l'emploi occupé et en tout état de cause une rémunération au moins égale au SMIC (article D. 6325-18 du Code du travail).

L'employeur et le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peuvent convenir lors de la conclusion du contrat de dispositions plus favorables.

#### **Article 14** **Prise en charge par l'OPCO 2i**

Les parties signataires conviennent que la fixation des prises en charge des contrats de professionnalisation, sur la base d'une prise en charge forfaitaire maximale doublée d'un coût horaire maximal, est renvoyée à la CPNE de la branche Chimie.

Pour établir cette prise en charge, la CPNE de la branche Chimie prend en compte le plafond de prise en charge des contrats de professionnalisation fixés au titre de la péréquation interbranches.

La CPNE de la branche Chimie transmet aux instances de l'OPCO 2i les prises en charge des contrats de professionnalisation qu'elle définit.

Pour les contrats de professionnalisation visant un CQP/CQPI, la CPNE de la branche Chimie fixera le montant des frais de certification comprenant le repérage de compétences et les frais d'évaluation.

L'ensemble des éléments ci-dessus ainsi les conditions de prise en charge pourront être revus par la CPNE de la branche Chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO 2i le cas échéant.

#### **Article 15** **Le contrat de professionnalisation «expérimental»**

Selon des modalités définies par décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO 2i, en accord avec le salarié.

La spécificité de ce contrat pourra permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure et adaptée aux besoins des entreprises.

La conclusion de ces contrats de professionnalisation «expérimentaux» peut avoir lieu sur l'ensemble du territoire national, pour une durée qui ne peut pas excéder 5 ans à compter du 28 décembre 2018 sous réserve que le dispositif se pérennise.

En vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié, l'OPCO 2i pourra :

— Établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et pratique en entreprise ;

— Assurer le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il pourra, le cas échéant, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;

— Contribuer à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la Formation professionnelle.

#### **Article 16** **Accueil d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises**

##### **Article 16.1** **Objet et durée de la formation**

Afin de permettre à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation de compléter sa formation, en appli-

---

cation des articles L. 6325-2 et D. 6325-30 du Code du travail, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.

L'accueil de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Conformément à l'article R. 6223-10 du Code du travail, dans le cas d'une formation en apprentissage, le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui emploie l'apprenti ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage ou un tuteur est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.

#### **Article 16.2** **Conventionnement**

Une convention est conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation.

Cette convention tripartite doit être signée, le cas échéant, avec chacune des entreprises d'accueil.

Elle précise notamment :

- La durée de la période d'accueil ;
- Les horaires et le lieu de travail ainsi que la nature des tâches confiées à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation, lesquelles doivent être en relation directe avec sa formation professionnelle ;
- Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation ;
- Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil des frais de transport et d'hébergement ;
- L'obligation, pour l'entreprise d'accueil, de se garantir en matière de responsabilité civile.

### **Chapitre 3** **Exécution du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'étranger**

#### **Article 17** **Modalités de mise en place**

Conformément aux articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du Code du travail, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être exécutés en partie à l'étranger. Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à quatre semaines, soit d'une durée supérieure qui ne peut excéder un an.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, l'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Conformément au II des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du Code du travail, pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne d'une durée supérieure de quatre semaines, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- À la santé et à la sécurité au travail ;
- À la rémunération ;
- À la durée du travail ;
- Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'Espace Économique Européen et de la Suisse, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le Code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, de l'Espace Économique Européen et de la Suisse, par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

#### **Article 18** **Conventionnement**

Pour les périodes de mobilité à l'étranger d'une durée supérieure à quatre semaines, une convention peut être conclue entre le bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'employeur en France, l'employeur à

---

l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne.

Pour les périodes de mobilité à l'étranger n'excédant pas quatre semaines, une convention organisant la mise à disposition du bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

#### **Article 19** **Financement de la mobilité à l'étranger**

En application de l'article L. 6332-14 du Code du travail, l'OPCO 2i peut décider de prendre en charge par décision de son conseil d'administration tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent de définir en CPNE de la branche Chimie, la prise en charge des dépenses liées à la mobilité internationale pour les contrats de professionnalisation au même titre que pour les contrats d'apprentissage.

La CPNE de la branche Chimie transmet aux instances de l'OPCO 2i les niveaux de prise en charge qu'elle définit.

### **Chapitre 4** **Les aides aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de professionnalisation**

#### **Article 20** **Les aides au permis de conduire**

##### **Article 20-1** **Les aides au permis de conduire pour les salariés en contrat d'apprentissage**

Pour faciliter la mobilité des apprentis, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur CFA et leur lieu de travail, les entreprises abonderont le compte personnel de formation de leurs apprentis, avec un minimum de 300 euros, afin de financer tout ou partie du financement du permis de conduire (permis B).

Pour bénéficier de cet abondement, l'apprenti devra fournir à son employeur son dossier de formation accessible sur son compte personnel de formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les apprentis majeurs, en contrat d'apprentissage, peuvent bénéficier d'une aide d'un montant de 500 euros délivrée par France Compétences pour financer leur permis de conduire (permis B).

Cette aide s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans ;
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- Être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.

Pour bénéficier de cette aide, l'apprenti devra adresser à son CFA une copie de la facture de l'école de conduite, émise ou acquittée, datant de moins de douze mois avant la demande d'aide.

##### **Article 20-2** **Les aides au permis de conduire pour les salariés en contrat de professionnalisation**

Pour faciliter la mobilité des titulaires de contrats de professionnalisation, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur organisme de formation et leur lieu de travail, les entreprises abonderont le compte personnel de formation des titulaires de contrat de professionnalisation, avec un minimum de 300 euros, afin de financer tout ou partie du coût du permis de conduire.

Pour bénéficier de cet abondement, le titulaire du contrat de professionnalisation devra fournir à son employeur son dossier de formation accessible sur son compte personnel de formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

#### **Article 21** **Les aides au logement**

Les parties signataires étudieront la conclusion d'une convention nationale pour la branche avec l'organisme Action logement afin de promouvoir les aides à la mobilité dédiées aux alternants, d'ici la fin de l'année 2021. Une copie de la convention sera adressée aux organisations représentatives dans la branche, organisations syndicales et organisations professionnelles, dès sa conclusion.

À la date de signature du présent accord, Action logement propose les aides suivantes :

- 
- Prise en charge d'une partie d'un loyer durant un an (Aide Mobili-Jeune) ;
  - Avances pour le financement du dépôt de garantie (Avance Loca-pass) ;
  - Garantie de loyers impayés (Garantie Visale).

## **Chapitre 5**

### **Promotion ou reconversion par l'alternance dans les industries chimiques**

#### **Article 22**

##### **Objectifs et formations éligibles**

La promotion ou la reconversion par l'alternance (PRO-A) a pour objet de permettre au salarié, notamment de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ces finalités peuvent être réalisés non seulement en suivant des actions de formation mais également des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires conviennent que la CPNE de la branche Chimie propose la liste des domaines de certifications professionnelles éligibles à la PRO-A (obtenues par la voie de la formation ou de la VAE) inscrites au RNCP et formant aux métiers et aux compétences considérées comme essentielles pour la branche.

Cette liste est annexée au présent accord. Elle sera révisée par avenant, sur la base de propositions de la CPNE de la branche Chimie, tenant compte de l'étude de l'observatoire sur la cartographie des métiers et des compétences (notamment sur les formations de niveau 6), au premier trimestre de l'année 2022.

Cette liste sera établie sur la base d'études tenant compte des mutations de l'activité et de l'évolution des métiers ainsi que du risque d'obsolescence des compétences.

De plus, la PRO-A peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences Cléa/ Cléa numérique.

#### **Article 23**

##### **Bénéficiaires de la PRO-A**

La PRO-A est notamment ouverte, conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail :

- Aux salariés en Contrat à durée indéterminée (COI) de droit commun ;
- Aux salariés en Contrat unique d'insertion (CUI) conclu à durée indéterminée, notamment lorsque leur qualification n'est pas suffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- Aux salariés placés en position d'activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1 du Code du travail, la PRO-A est ouverte aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (soit aux salariés possédant au maximum un niveau Bac + 2).

#### **Article 24**

##### **Durée et objet de la PRO-A**

En vertu de l'article L. 6324-6 du Code du travail, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise :

- La durée de la PRO-A ;
- L'objet de la PRO-A.

Le dispositif PRO-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois telle que prévue à l'article L. 6325-11 du Code du travail

Cette durée maximale de 12 mois peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- Lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Lorsque la qualification est sanctionnée par une CQP/CQPI des Industries chimiques ;
- Pour les salariés de 45 ans et plus ;
- Pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- Pour les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Cette durée maximale de 24 mois peut être allongée jusqu'à 36 mois :

- Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Ces durées ne s'appliquent pas aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées

---

aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du travail et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du Code du travail.

## **Article 25**

### **Durée de la formation**

La PRO-A associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Conformément à l'article L. 6325-13 du Code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 % pour les publics et actions suivantes :

— Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :

> Les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;

— Soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :

> Une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

> Un CQP/CQPI des Industries chimiques.

Ces durées ne s'appliquent pas aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du travail et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du Code du travail.

## **Article 26**

### **Prise en charge par l'OPCO 2i**

#### **Article 26-1**

##### **Niveau de la prise en charge**

Le niveau de prise en charge de la PRO-A par l'OPCO 2i tient compte du plafond fixé au titre de la péréquation interbranches par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle.

Conformément à l'arrêté du 23 mai 2019 applicable au jour de la signature du présent accord, le plafond de prise en charge pour la PRO-A donnant droit à la dotation de financement complémentaire au titre de la péréquation est fixé à 3000 euros par contrat.

#### **Article 26-2**

##### **Nature de la prise en charge**

Les frais pris en charge dans le cadre du dispositif PRO-A sont :

— Les frais pédagogiques ;

— Les frais de transport et d'hébergement ;

— La rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance et dans la limite du salaire maintenu.

Pour toute certification éligible à la PRO-A, la CPNE de la branche Chimie fixera le montant des frais de certification comprenant le repérage de compétences et les frais d'évaluation.

L'ensemble des éléments ci-dessus ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus par la CPNE de la branche Chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO 2i le cas échéant.

## **Chapitre 6**

### **Tuteurs et maîtres d'apprentissage**

#### **Article 27**

##### **Désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage**

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, bénéficiaire d'une PRO-A ou en contrat d'apprentissage, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.



---

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, le salarié pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de trois salariés. Lorsqu'il assure le rôle de tuteur, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée ;

- Ou justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Conformément à l'article D. 6325-9 du Code du travail, lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une PRO-A.

Le comité social et économique sera tenu informé du nombre des tuteurs présents dans l'entreprise et des formations suivies par ces derniers.

## **Article 28**

### **Missions du tuteur ou du maître d'apprentissage**

Les missions du tuteur ou du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une PRO-A ;

- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- Veiller au respect de l'emploi du temps de formation du bénéficiaire ;

- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

- Participer à l'évaluation du suivi des acquis de la formation et établir un plan d'action correctif si les acquis ne sont pas maîtrisés.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission et du temps nécessaire pour son exercice.

## **Article 29**

### **Prise en charge des fonctions tutorales**

#### **Article 29-1**

##### **Tuteur**

Sous réserve des décisions du conseil d'administration de l'OPCO 2i, les parties signataires du présent accord conviennent que l'OPCO 2i prend en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 euros par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une PRO-A, et dans la limite de 3 salariés suivis par un même tuteur et de 6 mois maximum.

#### **Article 29-2**

##### **Maître d'apprentissage**

Sous réserve des décisions du conseil d'administration de l'OPCO 2i, les parties signataires conviennent que l'OPCO 2i prend en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un COI, dans la limite de 230 euros par mois par salarié suivi bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage, et pour une durée de 12 mois maximum.

#### **Article 29-3**

##### **Formation du tuteur ou du maître d'apprentissage**

Le financement de la fonction tutorale est réservé aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage ayant suivi une formation de tuteurs depuis moins de 5 ans à la date de conclusion du contrat ou de la PRO-A pour lequel la fonction tutorale est demandée.

---

### **Article 30**

#### **Prise en charge par l'OPCO 2i de la formation de tuteur et de maître d'apprentissage**

L'OPCO 2i prend en charge les dépenses afférentes à la formation des tuteurs exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour toute entreprise de moins de onze salariés lorsque employeur exerce une activité de tuteur.

Conformément à l'article D. 6332-92 du Code du travail, le plafond horaire et la durée maximale des frais pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage est fixé à 15 euros par heure de formation et 40 heures maximum.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

## **Titre 2**

### **Dispositions finales**

### **Article 31**

#### **Révision et substitution des accords relatifs à la formation professionnelle**

Les dispositions du présent accord ne peuvent pas se cumuler avec toute autre disposition existante de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC), ayant le même objet, laquelle, de ce fait devient caduque.

La majoration précédemment versée à l'article 18-9 de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les Industries chimiques issue de l'avenant du 29 septembre 2016 (prise en charge de la fonction tutorale relevée de 230 € à 345 €) reste applicable le cas échéant pour les contrats de professionnalisation (article D. 6332-93 du Code du travail).

Le présent accord se substitue dans son intégralité :

- À l'article 4 du titre 1 "Mission du tuteur du maître d'apprentissage et du maître de stage" et au titre 6 «Professionnalisation» de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les Industries chimiques, et
- À l'avenant du 29 septembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2014 relatif aux modalités de financement par l'OPCA DEFI des contrats et périodes de professionnalisations dans les Industries chimiques.

### **Article 32**

#### **Modalités d'application et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi régulier de l'accord sera réalisé en CPNE sur le nombre d'alternants dans la branche. Un bilan sera également effectué en CPPNI 2 ans après l'entrée en vigueur de l'accord.

### **Article 33**

#### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-79 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que le présent accord ne justifie ni ne nécessite de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la commission des entreprises de moins de 50 salariés sont applicables aux entreprises relevant du présent accord.

### **Article 34**

#### **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation puisse s'engager.

### **Article 35**

#### **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion et au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il prendra effet à compter du lendemain de son dépôt. Par exception, l'article 26 dont l'application est subordonnée par l'article L. 6324-3 du Code du travail à la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Offi-

ciel, prendra effet à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

## Annexe : liste des domaines de certifications professionnelles éligibles à la PRO-A

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Biologie	5	35011805	Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	Génie biologique (DUT année commune)
Cœur de métier	Biologie	5	35011806	RNCP2923	Génie biologique option analyses biologiques et biochimiques (DUT)
Cœur de métier	Biologie	5	35011809	RNCP2925	Génie biologique option génie de l'environnement (DUT)
Cœur de métier	Biologie	5	35011807	RNCP2921	Génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques (DUT)
Cœur de métier	Bio-technologies	4	43020007	<i>(Exclu de l'extension par arr. 28 févr. 2022, JO 3 mars) Arrêté du 29 mai 2010 portant organisation et horaires des enseignements des classes sanctionnées par la baccalauréat technologique séries STI2D et STL</i>	STL biotechnologies (BAC Techno)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	32322111	RNCP15516	Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques (BTSA)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	3551180B	RNCP23896	Bio-industries et biotechnologies (DEUST Paris 11)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	32022104	RNCP1033	Biotechnologies (BTS)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	26X22202	RNCP34984	Technicien spécialisé en bioproduction industrielle (Groupe IMT)
Cœur de métier	Chimie	4	40022004	RNCP14901	Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons (BAC Pro)
Cœur de métier	Chimie	4	43020009	<i>(Exclu de l'extension par arr. 28 févr. 2022, JO 3 mars) RNCP948</i>	STL Biochimie-biologie-biotechnologie (BAC Techno)
Cœur de métier	Chimie	5	35011603	<i>(Exclu de l'extension par arr. 28 févr. 2022, JO 3 mars) Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur</i>	Chimie (DUT année commune)
Cœur de métier	Chimie	5	35011601	RNCP20612	Chimie option chimie analytique et de synthèse (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	35011602	RNCP20706	Chimie option chimie des matériaux (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	35022210	RNCP20623	Chimie option chimie industrielle (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	32022208	RNCP35522	Métiers de la chimie (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46C33601	RNCP27329	Conseiller de vente en parfumerie et cosmétique (SIADep, CCI Lyon métropole St Étienne Roanne)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46C2220A	RNCP28741	Préparateur(trice) en parfum, cosmétique et aromatique (ISIPCA)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46S2220A	RNCP12811	Technicien en pharmacie et cosmétique industrielle (Groupe IMT)

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Cosmétologie	5	36C22201	(Exclu de l'extension par arr. 28 févr. 2022, JO 3 mars) RNCP26923	Assistant(e) technique des laboratoires parfum cosmétique et arômes (CCIP IDF ISIPCA)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033606	RNCP20693	Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie BTS 1 <sup>ère</sup> année commune
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033603	RNCP20693	Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie, option A : management (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033604	RNCP20693	Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie, option B : formation-marques (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033605	RNCP20693	Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie, option C : cosmétologie (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	36S2220B	RNCP28113	Technicien supérieur en pharmacie et cosmétologie industrielles (groupe IMT)
Cœur de métier	CQP conditionnement	5	/	RNCP26295	CQP animateur(trice) d'équipe de conditionnement des industries chimiques
Cœur de métier	CQP conditionnement	4	/	RNCP17295	CQP conducteur(trice) de ligne de conditionnement
Cœur de métier	CQP conditionnement	4	/	RNCP17294	CQP pilote de ligne de conditionnement des industries chimiques
Cœur de métier	CQP fabrication	5	/	RNCP26294	CQP animateur(trice) d'équipe de fabrication des industries chimiques
Cœur de métier	CQP fabrication	4	/	RNCP17297	CQP conducteur(trice) d'équipement de fabrication des industries chimiques
Cœur de métier	CQP fabrication	3	/	RNCP16645	CQP opérateur de fabrication des industries chimiques
Cœur de métier	CQP fabrication	4	/	RNCP17296	CQP pilote d'installation de fabrication des industries chimiques
Cœur de métier	CQP logistique	5	/	RNCP26309	CQP animateur(trice) d'équipe de logistique des industries chimiques
Cœur de métier	CQP logistique	3	/	RNCP26310	CQP opérateur logistique des industries chimiques
Cœur de métier	CQP maintenance	5	/	RNCP26296	CQP animateur(trice) d'équipe de maintenance des industries chimiques
Cœur de métier	CQP maintenance	3	/	RNCP26300	CQP opérateur de maintenance industrielle des industries chimiques
Cœur de métier	CQP maintenance	4	/	RNCP26297	CQP technicien(ne) de maintenance industrielle des industries chimiques
Cœur de métier	CQP technico-commercial	5	/	RNCP27381	CQP technico-commercial des industries chimiques
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022211	(Exclu de l'extension par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars) Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	Génie chimique, génie des procédés (DUT année commune)

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022213	RNCP2467	Génie chimique, génie des procédés option bio-procédés (DUT)
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022212	RNCP2476	Génie chimique, génie des procédés option procédés (DUT)
Cœur de métier	Laboratoire	4	40322105	RNCP13874	Laboratoire contrôle qualité (BAC Pro AG)
Cœur de métier	Laboratoire	4	43020008	(Exclu de l'extention par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars) RNCP949	STL sciences physiques et chimiques en laboratoire (BAC techno)
Cœur de métier	Laboratoire	4	45022003	RNCP1013	Techniques de laboratoire de recherche option B physicochimie (BP)
Cœur de métier	Laboratoire	4	/	RNCP7139/RNCP35310	Titre professionnel - technicien(ne) de laboratoire (ministère chargé de l'emploi)
Cœur de métier	Laboratoire	5	32022002	RNCP1105	Techniques physiques pour l'industrie et le laboratoire (BTS)
Cœur de métier	Laboratoire	5	/	RNCP23650	Titre professionnel - technicien de laboratoire en chimie, biochimie, biologie (conservatoire national des arts et métiers (CNAM))
Cœur de métier	Laboratoire	5	/	RNCP34145	Titre professionnel - technicien supérieur physicien chimiste
Cœur de métier	Bio-analyses	5	32022207	RNCP2705	Bio-analyses et contrôle (BTS)
Cœur de métier	Gestion de l'eau	5	32034301/32020114	RNCP1081	Métiers de l'eau (BTS)
Cœur de métier	Gestion de l'eau	5	32334302	RNCP15672	Gestion et maîtrise de l'eau (BTSA)
Cœur de métier	Production	3	56T2220A	RNCP1841/RNCP35314	Titre professionnel - conducteur d'appareils de l'industrie chimique
Cœur de métier	Production	3	56T25105	RNCP184	Titre professionnel - conducteur(trice) d'installations et de machines automatisées
Cœur de métier	Production	3	50022201	RNCP591	Industries chimiques (CAP)
Cœur de métier	Production	4	45022202	RNCP418	Conducteur d'appareils des industries chimiques (BP)
Cœur de métier	Production	4	46X2220A	RNCP13090	Opérateur(trice) extérieur(e) des industries pétrolières et pétrochimiques (brevet d'opérateur(trice) IFP training)
Cœur de métier	Production	4	40020102	RNCP14689	Pilote de ligne de production (BAC Pro)
Cœur de métier	Production	4	/	RNCP1270/RNCP35308	Titre professionnel - technicien de fabrication de l'industrie chimique (ministère du travail - délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP))
Cœur de métier	Production	4	46T25103	RNCP34146	Titre professionnel - technicien de production industrielle (ministère du travail)

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Production	5	/	RNCP34830	BTS - pilotage des procédés
Inter-industriel	QHSE	4	45034401	RNCP965	Agent technique de prévention et de sécurité (BP)
Inter-industriel	QHSE	5	36X20001	RNCP14291	Animateur qualité sécurité environnement (CESI)
Inter-industriel	QHSE	5	35034403	RNCP2729	Hygiène sécurité environnement (DUT)
Inter-industriel	QHSE	5	/	RNCP35393	Management opérationnel de la sécurité (BTS)
Inter-industriel	Amélioration continue / Qualité	5	32022103	RNCP1098	Qualité dans les industries alimentaires et les BIO industries (BTS)
Inter-industriel	Informatique industrielle	5	35025506	RNCP4379	Génie électrique et informatique industrielle GRII (DUT)
Inter-industriel	Informatique industrielle	5	36T20102	RNCP1876	Titre professionnel - technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle
Inter-industriel	Logistique	3	50031122	RNCP22689	Opérateur/opératrice logistique (CAP)
Inter-industriel	Logistique	3	/	RNCP311	Titre professionnel - préparateur de commandes
Inter-industriel	Logistique	4	40031106	RNCP1120	Logistique (BAC Pro)
Inter-industriel	Logistique	5	35031102	RNCP2462	Gestion logistique et transport (DUT)
Inter-industriel	Logistique	5	35020007	RNCP20643	Qualité, logistique industrielle et organisation (DUT)
Inter-industriel	Conditionnement	5	35031103	RNCP20660	Packaging emballage et conditionnement (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	3	56T25001	RNCP32297	Titre professionnel - électricien de maintenance des systèmes automatisés
Inter-industriel	Maintenance	3	56T25002	RNCP5919	Titre professionnel - électromécanicien de maintenance industrielle (ministère du travail - délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP))
Inter-industriel	Maintenance	4	40025007	RNCP3632	Maintenance des équipements industriels (BAC Pro)
Inter-industriel	Maintenance	4	40025510	RNCP25353	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (BAC Pro)
Inter-industriel	Maintenance	4	46T20101	RNCP211/RNCP35191	Titre professionnel - technicien de maintenance industrielle
Inter-industriel	Maintenance	4	40025409/40025411	RNCP29885	Technicien en chaudronnerie industrielle (BAC Pro)
Inter-industriel	Maintenance	4	/	RNCP24939/RNCP35180	Titre professionnel - électronicien(ne) de contrôle et de maintenance (ministère chargé de l'emploi)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025410/32025415	RNCP7364	Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle (BTS)

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Inter-industriel	Maintenance	5	32020113	RNCP1044	Contrôle industriel et régulation automatique (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025515/32025520	RNCP4497	Électrotechnique(BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35025101	RNCP2508	Génie mécanique et productique GMP (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025007/32025010	RNCP35338	Maintenance des systèmes option à systèmes de production (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35011103	RNCP20656	Mesures physiques (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	5	36T20101	RNCP2469	Titre professionnel - technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle
Inter-industriel	Maintenance	5	32020111	RNCP12808	Conception et réalisation des systèmes automatiques (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35020006	RNCP2926	Génie industriel et maintenance GIM (DUT)
Inter-industriel	SI et Réseaux	5	32032609	RNCP17108	Services informatiques aux organisations (BTS)
Inter-industriel	SI et Réseaux	5	32032610	RNCP35340	Services informatiques aux organisations option à solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux (BTS)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	43020006	<i>(Exclu de l'extension par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars) Arrêté du 29 mai 2010 portant organisation et horaires des enseignements des classes sanctionnées par la baccalauréat technologique séries STI2D et STL</i>	<i>STI2D système d'information et numérique (BAC Techno)</i>
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	40025516	RNCP26335	Systèmes numériques option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (BAC Pro)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	40025515	RNCP26335	Systèmes numériques option C réseaux informatiques et systèmes communicants (BAC Pro)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	36R2010A	RNCP30701	Charge des systèmes numériques industriels (IRUP)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	3552000A	RNCP2876	Systèmes d'information, numérique et électronique (DEUST Paris 6)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	32020112	RNCP20688	Systèmes numériques option A : informatique et réseaux (BTS)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	32025516	RNCP20690	Systèmes numériques option B : électronique et communications (BTS)
Transverse	Anglais	5	36T31202	RNCP10013/RNCP35194	Titre professionnel - assistant(e) import-export bilingue anglais
Transverse	Communication	5	32032002	RNCP7481	Communication (BTS)
Transverse	Comptabilité - gestion	4	46E31401	RNCP34327	Titre professionnel - assistant de comptabilité et d'administration (Union Prof cadre technic secré)
Transverse	Comptabilité - gestion	5	32031408	RNCP31059	Comptabilité et gestion (BTS)

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Transverse	Management des organisations	5	32031212	RNCP34030	Négociation et digitalisation de la relation client (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32031210	RNCP474	Négociation et relation client (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32032409	RNCP34029	Support à l'action managériale (BTS)
Transverse	Marketing / Commerce	5	36X31202	RNCP24815	Assistant(e) webmarketing (Sciences-U Lille - EFFICOM)
Transverse	Marketing / Commerce	5	36X31205	(Exclu de l'extension par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars) RNCP21701	Titre professionnel - chargé de marketing digital (Carrel formation continue)
Transverse	Ressources humaines	5	36C3150B	(Exclu de l'extension par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars) RNCP27095	Assistant(e) en ressources humaines (CCI France - réseau ESMAS)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31503	RNCP27095	Assistant(e) en ressources humaines (CCI France - Réseau ESMAS)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31501	RNCP35103	Assistant(e) ressources humaines (CESI)
Transverse	Ressources humaines	5	36T31502	RNCP35030	Titre professionnel - assistant(e) ressources humaines
Transverse	Ressources humaines	5	35031501	RNCP20652	Gestion des entreprises et des administrations GEA option gestion des ressources humaines (DUT)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31506	RNCP28108	Titre professionnel - chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines (OMNIS - École supérieure de commerce et de management)
Transverse	Certification numérique	x	/	RS3936	CLEA numérique (RS3936)
Transverse	Savoirs fondamentaux	x	/	RS2203	CLEA (RS2203)
Transverse	Certification numérique	x	/	(Exclu de l'extension par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars) RS3807	Certification PIX (RS3807)

## Répartition de la contribution FPSP

### Accord du 21 décembre 2010

[Nonétendu]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

FNCG ;

CSP ;

FIPEC ;

CSR ;

FEBEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CMTE CFTC secteur Chimie ;

CFE CGC.



---

Un arrêté fixant à 10% le taux de contribution des entreprises, via leur OPCA, au FPSPP pour 2011 vient d'être signé par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

En l'absence d'accord de branche en disposant autrement la répartition du versement de 10% se fait selon un pourcentage identique entre professionnalisation et plan de formation.

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2010, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre ces deux éléments une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Accord du 7 décembre 2011**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

FNICG ;

CSP ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

CSRP ;

FEBEA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CMTE CFTC secteur Chimie ;

CFE CGC.

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2011, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre la professionnalisation et le plan de formation, une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Accord du 12 décembre 2012**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

FNICG ;

FNIEEC ;

CSP ;

FIPEC ;

CSR ;

FEBEA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FEDECHIMIE ;

FCMTE CFTC ;

CHIMIE CFE CGC.

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2012, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre la professionnalisation et le plan de formation, une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

---

## **Accord du 4 décembre 2013**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;  
CFTC CMTE ;  
CGT FO.

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2013, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre la professionnalisation et le plan de formation, une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Accord du 25 septembre 2014**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FNCG ;  
FEBEA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FEDEChimie ;  
CFTC CMTE ;  
Chimie CFE CGC.

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2014, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre la professionnalisation et le plan de formation, une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Mutualisation partielle des fonds de la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés**

### **Accord du 23 juin 1997**

[Étendu par arrêté du 15 décembre 1997, JO 24 décembre 1997]

#### **Article 1er**

Les parties signataires considérant l'importance des besoins de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent d'affecter au financement de la formation dans ces

---

entreprises, une partie des fonds collectés par l'OPCA C2P auprès des entreprises de dix salariés et plus de la branche des industries chimiques au titre des articles I.Cc et 11 de l'accord collectif interbranches du 16 décembre 1994.

#### Article 2

Cette partie est déterminée annuellement par le comité paritaire de la section chimie, au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite d'un plafond de 50 % des fonds correspondants collectés au 28 février de chaque année. L'OPAC C2P procédera, dans les conditions définies par son bureau, au versement de ces fonds à la section comptable distincte « formation continue - 10 ».

#### Article 3

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de son extension par le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 4

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### Organisme collecteur des contributions dues par les entreprises au titre de la formation professionnelle

*(Se reporter à l'OPCA C2P institué par l'accord du 16 décembre 1994)*

#### ***Forfaits dans le cadre de la professionnalisation Accord du 8 novembre 2004***

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004]*

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

SFEC ;

CSP ;

CSR ;

FIP ;

FIPEC ;

FNCG ;

FNIEEC ;

SETP.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE-CFDT ;

CFE-CGC ;

CMTE-CFTC ;

CGT-FO.

*Le présent accord définit, conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, les modalités de prise en charge financière par l'OPCA de branche des contrats et des périodes de professionnalisation mis en place par les entreprises des industries chimiques.*

#### Article 1er

##### ***Les forfaits pour les contrats et les périodes de professionnalisation***

*Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation conclu conformément aux dispositions de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques l'OPCA de branche versera les forfaits suivants dans la limite des fonds disponibles :*

***1. Pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation***

---

*Pour les formations théoriques se déroulant en salle : 8 € de l'heure.*

*Pour les formations techniques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits et des matériaux coûteux : 15 € de l'heure. Relèvent également de cette catégorie les actions de formation à contenu technique, utilisant les nouvelles technologies de l'information, mises en place par la profession après avis du comité paritaire chimie de l'OPCA de branche.*

*Pour les périodes de professionnalisation la prise en charge de l'OPCA est limitée à 500 heures de formation par salarié et par période.*

*Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises des industries chimiques seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.*

*Les montants des forfaits prévus ci-dessus seront revus par avenant au présent accord.*

## **2. Pour la formation des tuteurs**

*Le forfait est celui fixé par le décret prévu à l'article L. 983-3 du code du travail.*

## **3. Pour l'exercice de la fonction tutorale**

*Le forfait est celui fixé par le décret prévu à l'article L. 983-3 du code du travail.*

### **Article 2**

#### **Date d'entrée en application**

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.*

*Le présent accord entrera en application le 1<sup>er</sup> octobre 2004.*

## **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

### **Accord du 12 février 2015**

[Étendu par arr. 26 nov. 2015, JO 4 déc., applicable à compter de la date de signature]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIIEC.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CFE CGC ;  
CFTC CMTE.

## **Préambule**

Anticiper l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, rendue nécessaire par les mutations industrielles, économiques, technologiques ou démographiques, est un impératif pour les pouvoirs publics, les entreprises, les salariés et leur représentants. La démarche GPEC permet aux entreprises de réfléchir à leur développement et aux moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre. Elle permet aux salariés de disposer des informations et des outils nécessaires pour être acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) constitue une nécessité pour toutes les entreprises, qu'elles soient ou non tenues à l'obligation de négocier sa mise en place. Elle prend en compte les orientations de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La GPEC a pour objet d'adapter ou d'améliorer les compétences des salariés aux évolutions constatées ou prévisibles. Elle favorise ainsi dans certaines entreprises le maintien mais aussi le développement de l'emploi. La GPEC s'inscrit dans une démarche d'anticipation et d'actions de moyen ou long terme. Prévoyant l'évolution, elle conduit le plus souvent à écarter les risques de rupture. Elle peut permettre également de diminuer les difficultés de recrutement et d'améliorer la gestion de carrière dans les entreprises.

---

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

Il est donc primordial que la démarche GPEC se fasse de façon concertée avec les salariés et leurs représentants afin que soit bien appréhendée l'évolution de l'entreprise dans toutes ses dimensions.

Le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celle-ci.

Les différentes phases de la GPEC s'organisent, après information ou consultation (selon la taille des entreprises) des instances représentatives du personnel, selon le schéma indicatif suivant qui peut servir de méthode de mise en œuvre aux entreprises :

- Définition de la stratégie de l'entreprise (marchés, produits, clients,...) au travers notamment de la base de données économiques et sociales (BDES) conformément aux dispositions du code du travail ;
- Appréciation des compétences mises en œuvre ou disponibles dans l'entreprise ;
- Analyse prospective des besoins de l'entreprise en ressources humaines, pour son développement ;
- Examen de l'évolution des métiers, de leur contenu et des compétences qu'ils exigent ;
- Examen du plan ou du programme de formation ;
- Adaptation des besoins en fonction de la pyramide des âges : promotions, mutations, recrutements, mobilités...

La mise à jour du contenu des phases retenues par l'entreprise sera effectuée en fonction des évolutions structurelles et conjoncturelles auxquelles est confrontée l'entreprise.

Sont pris en compte dans cette démarche de GPEC les principes visant l'accès indifférencié des femmes et des hommes à tous les emplois et au maintien ou au développement de l'emploi des seniors.

## **Article 1** **Acteurs de la GPEC**

### **Article 1.1** **Rôle des partenaires sociaux de la branche**

Dans le prolongement des actions en faveur de l'emploi et des compétences retenues chaque année par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), les partenaires sociaux de la branche prendront les dispositions nécessaires afin de suivre, notamment auprès des PME-TPE, le déploiement de la GPEC : informations, incitations, recherche de financements en vue d'actions de conseil, aide à la mise en œuvre de plans stratégiques et à la professionnalisation des ressources humaines, suivi des actions, mise au point de programmes de formation adaptés...

### **Article 1.2** **Acteurs de la GPEC dans l'entreprise**

Sont associés à la démarche GPEC :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel (CE ou à défaut DP) ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- l'encadrement pour faciliter la compréhension des enjeux de l'entreprise et aider les salariés à renforcer leur capacité à exercer un emploi dans la durée par la formation ;
- les salariés eux-mêmes.

Les entreprises sont incitées à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en prenant en compte la spécificité des salariés âgés de 45 ans et plus et des salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle en s'appuyant notamment sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications, des compétences et de la diversité des Industries Chimiques (OPIC).

### **Article 1.3** **Acteurs de la GPEC dans la branche**

Les partenaires sociaux de branche, réunis notamment au sein d'instances comme la CPNE, communiqueront aux acteurs de l'entreprise qui les auront sollicités les informations, conseils et outils dont ils peuvent avoir besoin pour mettre en œuvre la GPEC.

L'OPIC a pour mission notamment d'assurer une veille prospective sur le contenu des métiers de la branche et leur évolution et de développer les outils indispensables à la mise en œuvre de la GPEC.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche met en œuvre la politique définie par la CPNE et les actions retenues par cette dernière, notamment le financement de la sécurisation des parcours professionnels.

---

## Article 2

### Outils collectifs proposés par l'OPIC mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche

Les différents outils mis à disposition des entreprises et des représentants des salariés par l'OPIC devront être maintenus, développés et mis à jour dans les prochaines années. Ils favorisent la professionnalisation des différents acteurs.

#### Article 2.1

##### Répertoire des métiers des industries chimiques

Un répertoire des métiers des industries chimiques est à la disposition des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants, dans leur démarche de GPEC sur le site de l'OPIC<sup>1</sup>. Il leur permet de disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités, et d'identifier les compétences exigées pour leur exercice.

<sup>1</sup> [www.observatoireindustrieschimiques.com](http://www.observatoireindustrieschimiques.com)

#### Article 2.2

##### Répertoire des certifications professionnelles

Un répertoire des certifications professionnelles est mis à disposition sur le site de l'OPIC<sup>1</sup>. Il s'agit d'un outil :

<sup>1</sup> [www.observatoireindustrieschimiques.com](http://www.observatoireindustrieschimiques.com)

— d'aide au recrutement notamment pour les PME/TPE de la branche car il identifie les certifications professionnelles en lien avec les métiers de la branche ;

— permettant aux salariés de la branche d'identifier la ou les certifications professionnelles correspondant à leur projet professionnel, ce qui leur permet, le cas échéant, de mettre en œuvre une démarche validation des acquis de l'expérience (VAE), de mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) si la certification figure sur la liste des formations éligibles au CPF ;

— d'aide à l'orientation pour les jeunes en formation initiale et leur permettant d'identifier les métiers en lien avec la certification professionnelle préparée ou envisagée.

#### Article 2.3

##### CQP des Industries chimiques

Un dispositif de certificats de qualification professionnelle (CQP) a été mis en place dans les industries chimiques en avril 2011. Créés et délivrés par la branche, ces certificats permettent aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue par les entreprises.

La branche a, par ailleurs, adhéré à la charte de certifications de qualification professionnelle interbranche (CQPI). Les CQPI permettent d'identifier les passerelles existantes entre les CQP de différentes branches facilitant la mobilité entre les entreprises, notamment sur un bassin d'emploi.

#### Article 2.4

##### Études de l'OPIC

L'OPIC est en charge de nombreuses études et assure une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche. Au travers de ses travaux d'analyse et de ses préconisations, l'OPIC est à même d'identifier les changements quantitatifs mais aussi qualitatifs (nouvelles compétences et savoir-faire requis) des emplois de la branche.

Les parties signataires conviennent de compléter ce travail, disponible sur le site de l'OPIC, par une analyse approfondie, tant qualitative que quantitative, des métiers en évolution et des nouveaux métiers. Celle-ci permettra d'identifier les écarts éventuels entre les besoins d'aujourd'hui et ceux de demain.

L'ensemble de ces travaux permettra le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises et les territoires.

#### Article 2.5

##### Tableaux de bord

L'OPIC établit des tableaux de bord qui permettent de disposer de données de pilotage notamment en ce qui concerne les effectifs, les entreprises, la formation initiale et continue, les formations en alternance, l'égalité hommes/femmes, l'emploi des travailleurs handicapés, l'emploi des seniors.

## Article 3

### Outils individuels mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche

De nombreux outils individuels mobilisables pour la mise en œuvre de la GPEC sont à la disposition des entreprises et des salariés de la branche et sont précisés dans l'accord relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les Industries Chimiques du 26 novembre 2014 (entretien professionnel, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, CPF, VAE...).

---

#### **Article 4**

##### **Information des entreprises et des organisations syndicales sur la GPEC**

Les parties signataires demandent à l'OPIC d'établir un guide sur «la GPEC et les outils», guide qui sera mis à disposition des entreprises et particulièrement des PME-TPE et des organisations syndicales.

#### **Article 5**

##### **Démarche prospective au niveau des entreprises et des territoires par la GPEC**

##### **Article 5-1**

###### **GPEC dans les PME/TPE**

Les parties signataires sont conscientes de la nécessité d'aider prioritairement les PME-TPE à entrer dans la démarche de GPEC ou à la perfectionner.

Dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ou dans les entreprises de dimension communautaire ayant au moins 150 salariés en France, une réflexion sur les prévisions concernant l'emploi sera effectuée lors de l'information/consultation annuelle du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, sur la situation économique de l'entreprise notamment au travers de la BDES conformément aux dispositions du code du travail.

Cette réflexion, avec l'aide des outils fournis par la branche, pourra permettre d'offrir aux salariés une meilleure visibilité en termes d'opportunité de carrière au regard de l'évolution des emplois et de leur contenu.

L'OPCA de branche doit assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME de la branche pour :

- les informer, les sensibiliser et les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par le présent accord et le cas échéant, les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises.

L'OPCA de branche financera dans les entreprises de moins de 300 salariés :

- la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences ;
- l'intervention de développeurs RH territoriaux (article 8 de l'accord du 10 juillet 2014 relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les industries chimiques) ;
- l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

##### **Article 5-2**

###### **GPEC territoriale**

La prise en compte de la dimension régionale dans la démarche GPEC ne peut conduire à déroger à la règle selon laquelle la négociation de branche se déroule au niveau national. Cependant, un dialogue social territorial, se situant dans le cadre défini notamment par la CPNE de branche, a un rôle essentiel à jouer. Il peut permettre des échanges fructueux d'informations, de méthodes, d'expériences, en matière d'emploi, de formation, d'insertion, propres à un bassin d'emploi déterminé.

Pour l'anticipation des mutations économiques et des évolutions de l'emploi, le rôle des organisations de branche d'employeurs et de salariés en région, est de permettre de tels échanges, de cibler les programmes de formation et d'entretenir les relations qui s'imposent avec les pouvoirs publics locaux (directions du travail, conseils régionaux...) ou les élus afin que soient bien prises en compte les données régionales relatives aux industries chimiques.

L'OPIC et l'OPCA apportent leurs concours afin que la branche dispose de données régionales en matière de formation afin d'accompagner la réflexion territoriale dans ces domaines-là.

Les organisations syndicales et patronales de branche doivent également prendre en compte la dimension interprofessionnelle des problèmes d'emploi et de formation ; existence de métiers transverses et nécessité d'assurer au niveau territorial pertinent (bassins d'emploi) l'échange des informations et la définition des axes pour une politique concertée et adaptée aux spécificités locales de développement de l'emploi et de la formation.

Dans cette perspective, les parties signataires se déclarent favorables à la participation de ces organisations syndicales et patronales de la branche à des travaux interprofessionnels réalisés au niveau des territoires. Ces travaux portant sur l'emploi et la formation permettent d'offrir aux salariés et aux entreprises, notamment les PME et TPE, des ressources en matière d'information, d'orientation, d'offre de formation et constituer ainsi un appui à la GPEC.

Associer les partenaires sociaux, les instances paritaires régionales, les COPAREF, les chambres consulaires, Pôle Emploi, les OPCA, les collectivités territoriales et les services de l'Etat, renforce la concertation locale et peut contribuer à une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés.

À cette fin, la branche a adopté le dispositif CQPI afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur d'un même territoire.

---

Les travaux de l'OPIC doivent être déclinés, chaque fois que cela est possible, au niveau régional, notamment pour les données statistiques relatives aux entreprises et aux salariés de la branche. Le comité de pilotage paritaire de l'OPIC décide des résultats des travaux qui sont mis disposition des acteurs régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

Les données statistiques quantitatives et qualitatives de l'OPCA de branche relatives à la formation professionnelle dans les entreprises des industries chimiques doivent être régionalisées également. Le tableau de bord annuel présenté par l'OPCA de branche à la CPNE des industries chimiques comporte les données consolidées au niveau national et le tableau de bord de chaque région administrative. L'OPCA de branche met ces tableaux de bord en ligne sur son site internet.

Les délégations régionales de l'OPCA de branche et les fédérations patronales signataires travaillent ensemble auprès des régions pour s'assurer que les intérêts des entreprises et des salariés des industries chimiques soient pris en compte dans le cadre des réflexions menées au niveau régional sur l'emploi, l'orientation et la formation initiale et professionnelle.

#### **Article 6**

#### **Révision et substitution de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)**

Cet accord révisé et substitue à l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du 27 avril 2010.

#### **Article 7**

#### **Conditions d'application de l'accord**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 8**

#### **Suivi et bilan de l'accord**

La CPNE de la branche assure le suivi de l'application du présent accord.

Un bilan du présent accord sera effectué paritairement par les organisations syndicales signataires dans un délai de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

#### **Article 9**

#### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

#### **Article 10**

#### **Dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature du présent accord.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications**

### **Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2015**

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de son dépôt]

#### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :



## Préambule

Dans le cadre de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les Industries Chimiques, il a été convenu que les parties signataires se rencontreraient «dans les 15 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner le dispositif de classification de la branche au regard des CQP des Industries Chimiques» (article 34).

Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) des Industries chimiques est une certification, créée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des Industries chimiques le 27 avril 2011, reconnue par toutes les entreprises de ce secteur d'activité.

Le CQP valide les savoir-faire acquis tout au long d'un parcours professionnel et atteste qu'un salarié possède les compétences pour exercer le métier visé par le CQP. Dans ce cadre, la priorité est ainsi donnée à la pratique professionnelle. Les CQP des Industries Chimiques répondent ainsi à des besoins propres à la branche, en relation avec les métiers des Industries chimiques.

Le dispositif CQP permet :

- De reconnaître les compétences des salariés par la délivrance d'une certification professionnelle correspondant au métier exercé ;
- D'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation tout au long de la vie ;
- De construire des parcours professionnels ;
- De professionnaliser les nouveaux embauchés.

### Article 1

#### Reconnaissance des CQP dans les classifications par la transcription des niveaux de diplôme en coefficients

Les parties signataires entendent par le présent accord prendre en compte dans les classifications résultant de la convention collective nationale des Industries Chimiques, les certifications de qualification professionnelle, créés par la CPNE de branche en 2011, à travers l'attribution d'un coefficient minimal.

Tout salarié titulaire de l'un des CQP et occupant une fonction ou un emploi correspondant à ce certificat aura la garantie du coefficient défini dans le tableau ci-dessous :

Filière	CQP des Industries chimiques	Niveau*	Coefficient
Fabrication	Opérateur(trice) de fabrication des Industries chimiques	V	160
	Conducteur(trice) d'équipement de fabrication des Industries chimiques	IV	190
	Pilote d'installation de fabrication H/F des Industries chimiques	IV	190
	Animateur(trice) d'équipe de fabrication des Industries chimiques	III	225
Conditionnement	Conducteur(trice) de ligne de conditionnement des Industries chimiques	IV	190
	Pilote de ligne de conditionnement H/F des Industries chimiques	IV	190
	Animateur(trice) d'équipe de conditionnement des Industries chimiques	III	225
Logistique	Agent logistique H/F des Industries chimiques	V	160
	Animateur(trice) d'équipe de logistique des Industries chimiques	III	225
Maintenance	Opérateur(trice) de maintenance industrielle des Industries chimiques	V	160
	Technicien(ne) de maintenance industrielle des Industries chimiques	IV	190
	Animateur(trice) d'équipe de maintenance des Industries chimiques	III	225
* le niveau auquel il est fait référence est celui de la nomenclature des niveaux de formation de 1967			

### Article 2

#### Prise en compte de l'obtention des CQP dans l'entretien professionnel

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a instauré un entretien professionnel tous les deux ans, destiné à envisager les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié et les formations qui peuvent y

---

contribuer. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis un des éléments de certification professionnelle (CQP, diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet état des lieux prendra en compte les situations d'obtention d'un CQP obtenu au regard de l'article 1 du présent accord.

À l'occasion de l'entretien professionnel qui suivra l'obtention du CQP, les entreprises s'efforceront d'étudier une progression de coefficient du salarié concerné. Cette progression devra s'inscrire dans le cadre de la politique menée dans ce domaine par l'entreprise ; celle-ci devant s'assurer de la cohérence de la classification de ses emplois.

### **Article 3**

#### **Suivi et condition d'application de l'accord**

La CPNE sera amenée à suivre l'application du présent accord dans les deux ans suivant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprises, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Article 4**

#### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention collective nationale des Industries Chimiques.

### **Article 5**

#### **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

### **Article 6**

#### **Entrée en vigueur**

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de son dépôt au Ministère du travail.

### **Certificat de qualification professionnelle "Technico-commercial"**

### **Accord du 16 juin 2021**

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son dépôt]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC ;

FNCG ;

FNIEEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCEE CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement, des industries chimiques, parachimiques et connexes - CFE CGC.

### **Préambule**

Le certificat de qualification professionnelle, ou CQP, est une certification créée par la CPNE des Industries Chimiques et reconnue par toutes les entreprises de ce secteur d'activité, qui valide les savoir-faire acquis tout au long d'un parcours professionnel et qui atteste qu'un salarié possède les compétences pour exercer le métier visé par le CQP.

Dans ce cadre, la priorité est ainsi donnée à la pratique professionnelle. Le dispositif CQP permet :

- De reconnaître les compétences des salariés par la délivrance d'une certification professionnelle correspondant au métier exercé ;
- D'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation tout au long de la vie ;
- De construire des parcours professionnels ;
- De professionnaliser les nouveaux embauchés.

Les 12 CQP des Industries Chimiques répondent à des besoins propres à la branche, en relation avec les métiers des Industries chimiques.

Dans le prolongement de l'accord du 1er juillet 2015 relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, les parties signataires entendent aujourd'hui attribuer un coefficient au CQP Technico-commercial des Industries Chimiques.

### Article 1

#### Reconnaissance du CQP Technico-commercial dans les classifications

Par le présent accord, les parties signataires entendent prendre en compte, dans les classifications résultant de la CCNIC, le CQP Technico-commercial créé par la CPNE des Industries Chimiques à travers l'attribution d'un coefficient, sous réserve que le titulaire du CQP occupe un emploi correspondant à ce certificat.

Tout salarié titulaire du CQP Technico-commercial occupant une fonction ou un emploi correspondant à ce certificat, aura la garantie du coefficient ci-après :

Filière	CQP des Industries chimiques	Niveau <sup>1</sup> <i><sup>1</sup> Le niveau auquel il est fait référence est celui de la nomenclature des niveaux de formation de 1967</i>	Niveau <sup>2</sup> <i><sup>2</sup> Le niveau auquel il est fait référence est celui de la nomenclature du cadre national des certifications professionnelles défini à l'article D. 6113-19 du Code du travail</i>	Coefficient
Commerciale	Technico-commercial des IC	III	5	250

### Article 2

#### Suivi et condition d'application de l'accord

La CPNE sera amenée à suivre l'application du présent accord dans les deux ans suivant son entrée en vigueur.

### Article 3

#### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention collective nationale des Industries Chimiques.

### Article 4

#### Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère. En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### Article 5

#### Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de son dépôt au Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

## *Accord sur l'emploi du 15 janvier 1991*

[Nonétendu]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Union des industries chimiques (U.I.C.) ;*

*Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques (F.N.I.E.E.C.) ;*

---

*Chambre syndicale du papier (C.S.P.) (10<sup>e</sup> comité) ;*  
*Fédération française de l'industrie des produits de parfumerie, de beauté et de toilette (F.F.I.P.P.B.T.) ;*  
*Fédération nationale des industries des peintures, encres, couleurs et produits connexes (F.I.P.E.C.) ;*  
*Syndicat des entrepreneurs de travaux photographiques (S.E.T.P.) ;*  
*Syndicat français des enducteurs, calendriers et fabricants de revêtements de sols et murs ;*  
*Fédération nationale des industries de corps gras (F.N.C.G.).*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FEDE - U.N.I.E.- Chimie C.F.D.T. ;*  
*Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes C.F.E. - C.G.C. ;*  
*Fédéchimie C.G.T. - F.O.*

## **Préambule**

*Les parties signataires sont d'accord sur le fait qu'une politique active et dynamique de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement. Afin d'établir les bases de cette politique, les entreprises doivent s'efforcer, dans tous les cas, de faire des prévisions visant à anticiper les problèmes posés par les conséquences sur le volume et la structure des effectifs, des variations de la conjoncture et de l'introduction de nouvelles technologies.*

*Par ailleurs, une telle politique suppose une information et une consultation des représentants du personnel telles qu'elles permettent des échanges de vue réguliers sur les problèmes de l'emploi dans chaque entreprise ou établissement afin de rechercher une solution satisfaisante aux difficultés rencontrées.*

*En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou, à défaut, de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, des attributions sont confiées et des moyens accordés à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Chimiques.*

*Les entreprises doivent s'efforcer de prévoir des moyens de formation en vue de préparer le plus longtemps à l'avance les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par une pratique active des reclassements.*

*Les parties signataires décident, afin de faciliter les reclassements des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise où ils travaillent, de prendre des mesures particulières en faveur de ceux d'entre eux qui auraient accepté un contrat de conversion.*

## **Chapitre PREMIER**

### **Politique de prévention dans le domaine de l'emploi**

#### **Article 1**

*En vue de contribuer à une politique active de l'emploi, les entreprises développent leurs prévisions à moyen et à long terme dans ce domaine. A cet effet, les entreprises :*

- prennent en particulier en considération les orientations dégagées au niveau de la Profession dans le cadre d'études prévisionnelles sur l'évolution des emplois et des formations ; la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Chimiques est associée au suivi de ces études ;*
- tiennent notamment compte des éléments statistiques prévisionnels communiqués par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Chimiques, ainsi que, le cas échéant, par les Commissions Régionales Professionnelles ou Interprofessionnelles ;*
- intègrent dans leur réflexion les données qui leur sont propres quant à l'évolution de leurs techniques, de leurs métiers et de leurs activités ;*
- veillent à adapter en permanence le niveau de compétence et de savoir faire de leur personnel à l'évolution de leurs métiers.*

*Dans le cas d'implantations nouvelles, les entreprises tiennent le plus grand compte des demandes d'emplois formulées ou prévisibles, ainsi que des potentiels de formation existant dans telle ou telle région.*

*La prise en compte de l'ensemble des éléments ci-dessus est de nature à susciter une évolution favorable de l'emploi dans la Profession.*

*Dans le même esprit, le Comité d'entreprise ou d'établissement, est informé et consulté chaque année :*

- sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;*

---

— sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles de l'emploi et des qualifications ;  
— sur les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre, compte tenu de ces prévisions.

Ces actions doivent notamment bénéficier aux salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

Cette consultation s'effectue au cours de la réunion prévue à l'article L. 432-4, alinéa 2, du code du Travail.

Préalablement à cette réunion, l'employeur adresse aux membres du Comité d'entreprise un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-4 du Code du Travail.

Ce rapport et le compte rendu de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente, ainsi qu'aux délégués syndicaux du niveau concerné.

Lorsqu'un comité de groupe est constitué en application de l'article L. 439-1 du Code du Travail, il reçoit des informations sur l'évolution et les prévisions de l'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent

## Article 2

Des actions de formation nécessaires à l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi peuvent être réalisées dans les conditions stipulées à l'article L. 322-7 du Code du Travail dont les dispositions ouvrent droit pour les employeurs à des aides de l'État selon le cas :

— Entreprises disposant de délégués syndicaux :

En application du premier alinéa de l'article précité, ces entreprises doivent conclure un accord répondant aux conditions d'agrément fixées aux articles R. 322-10 et R. 322-10-4 du code du Travail.

- Entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux :

En application du quatrième alinéa de l'article précité, ces entreprises doivent établir un projet de formation dans le cadre du plan de formation, s'il existe. Ce projet doit pour répondre aux conditions fixées aux articles R. 322-10-2 et R. 322-10-4 du Code du Travail, contenir les indications suivantes :

- Nombre et catégories de salariés concernés, critères d'éligibilité aux actions de formation (en tout état de cause les salariés concernés doivent avoir une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise), modalités d'évaluation et d'orientation des salariés concernés par ces actions ;
- Nature et durée des actions de formation envisagées. Leur durée minimale ne peut être inférieure à 500 heures ;
- Conditions de validation des acquis de ces formations ;
- Modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, sur l'organisation, le suivi des actions de formation et leurs conséquences sur l'emploi.

Le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est obligatoirement informé et consulté avant toute adoption définitive du projet de formation par l'employeur et avant la mise en oeuvre de la procédure d'agrément prévue à l'article R. 322-10-3 du Code du Travail.

Il est tenu informé de l'issue de la procédure d'agrément et consulté sur l'organisation et le déroulement des actions de formation et sur leurs conséquences sur l'emploi.

Dans les entreprises ne disposant ni de comité d'entreprise ni de délégués du personnel, les salariés concernés reçoivent communication du projet de formation établi par l'employeur.

## Chapitre 2

### **Information et consultation sur les projets de licenciement pour raisons économiques garanties en cas de licenciement pour raisons économiques**

## Article 3

Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit également être informé des mesures d'organisation, de modernisation, de transformation de l'équipement ou des méthodes de production, d'implantation nouvelle ou d'abandon de certaines fabrications susceptibles d'avoir des répercussions sur le volume ou la structure des effectifs.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des déci-

---

sions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds National de l'Emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. Il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 9 ci-après ainsi que de celles de l'article 38 de l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

#### Article 4

Pour l'application du présent Accord :

- Lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés en lieu et place dudit comité.

- Les réunions de consultation prévues aux articles 5 et 8-II, du présent Accord concernent à la fois le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement intéressés, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément.

Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent les réunions de consultation prévues aux articles 5 et 8-II, du présent Accord, respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application des mêmes articles.

#### Article 5

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour des raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif tel qu'il est défini par la loi, la Direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- lui faire connaître les mesures de nature économique qu'elle envisage de prendre ;

- lui préciser le nombre des salariés, permanents ou non, employés, l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles ainsi que les emplois concernés et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

- lui communiquer le projet de plan social dans les cas prévus à l'article 9 ci-après ou, dans les autres cas, les mesures qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et, le cas échéant, des mises en oeuvre des mesures du plan social citées à l'article 9 ci-après.

#### Article 6

Lorsque le nombre de licenciements pour raisons économiques envisagés est inférieur à dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chaque salarié doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;

- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du Code du Travail ; cet entretien ne peut intervenir que cinq jours après la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus ; au cours de cet entretien, il doit être proposé une convention de conversion ;

- un délai de 22 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception, dans laquelle sont mentionnés :

- la ou les raisons du licenciement ;
- la priorité de réembauchage prévue à l'article 19 du présent Accord et ses conditions de mise en oeuvre ;

- le délai dont dispose, en application de l'article 26 ci-après, le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion.

La lettre doit préciser, en outre, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention de conversion, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis de licenciement.

En outre, la Direction doit limiter autant qu'il est possible le nombre de licenciements, notamment par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à l'autre de l'entreprise ; elle doit également rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise. Pour ce faire, elle appliquera des mesures telles que celles figurant dans le plan social prévu à l'article 9 ci-après.

Lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements et des ruptures liés aux conventions de conversion atteint le chiffre de 10 personnes sur trois mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les trois mois suivants, devra être effectué selon les dispositions des articles 8 et 9 ci-après.

## Article 7

Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la Direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 5 ci-dessus, et, de surcroît, dans les conditions prévues par le Décret du 27 février 1987 (Art.R. 321-4 du Code du Travail), la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail.

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

## Article 8

### I

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 7 ci-dessus et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai, compte tenu du nombre des licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement, est de :

- 30 jours lorsque ce nombre est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque ce nombre est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque ce nombre est égal ou supérieur à 250.

### II

Le délai préfix maximal fixé au paragraphe I ci-dessus est destiné notamment à permettre la tenue d'une seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement. A cet effet, celui-ci reçoit les éléments complémentaires de nature, en particulier, à répondre aux observations et suggestions présentées lors de la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

Cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement moins de 14, 21 ou 28 jours et plus de 21, 28 ou 35 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus, suivant que le projet de licenciement concerne moins de 100 salariés, 100 à 249 salariés ou 250 salariés et plus.

### III

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement décide de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application du premier alinéa de l'article L. 434-6 du Code du Travail, la décision, conformément aux dispositions de l'article L. 321-7-1 du Code du Travail, ne peut être prise que lors de la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

Dans ce cas, le comité d'entreprise ou d'établissement tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt deuxième jour après la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

Il tient une troisième réunion qui ne peut être fixée respectivement moins de 14, 21 ou 28 jours et plus de 21, 28 ou 35 jours après la date fixée pour la deuxième réunion prévue à l'alinéa précédent, suivant que le projet de licenciement concerne moins de 100 salariés, 100 à 249 salariés ou 250 salariés et plus.

Les délais préfix fixés au paragraphe I ci-dessus courent à compter du quatorzième jour suivant la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 7 ci-dessus.

Lorsque les mesures de licenciement excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissements ou visent plusieurs établissements simultanément, la désignation de l'expert-comptable ne peut être effectuée que par le comité central

---

d'entreprise, lors de la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

Dans ce cas, seules les dispositions des trois premiers alinéas du présent paragraphe sont applicables. Le ou les comités d'établissement intéressés tiennent deux réunions en application des articles 5 et 8-II du présent Accord, respectivement après la deuxième et troisième réunion du comité central d'entreprise.

#### IV

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement ni de délégués du personnel, les salariés compris dans un projet de licenciement portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours bénéficient d'un entretien préalable dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du Code du Travail. Il doit s'écouler un délai de 22 jours entre la date fixée pour cet entretien et la date de notification du licenciement. En tout état de cause, la notification du licenciement ne peut avoir lieu avant la fin du délai prévu à l'article 8-I ci-dessus.

#### Article 9

La Direction doit, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Une attention particulière sera portée aux salariés qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte au moins sur 10 salariés dans une même période de trente jours, la Direction soumet au comité d'entreprise ou d'établissement un projet de plan social qui doit lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 5. Il est communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi. Il prévoit des mesures permettant notamment :

— aménagement du temps de travail et/ou réduction de la durée du travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements<sup>(37)</sup>

(37) Ces mesures ne peuvent être mises en œuvre que dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

;

— temps partiel volontaire ;

— recours à des mesures de mutations ;

— recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;

— inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;

— étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;

— mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés, et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;

— actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;

— formation aux techniques de recherche d'emploi ;

— aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;

— aide au retour au pays d'origine ;

— mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'A.P.E.C. et les A.S.S.E.D.I.C... ;

— conventions avec le Fonds National de l'Emploi : allocations spéciales, allocations complémentaires pour passage à mi-temps, aides à la mobilité géographique, cellules de reclassement... ;

— conventions de conversion en application des dispositions de l'article 10 ci-après ;

— congés de conversion.

La Direction met à l'étude, dans les délais prévus à l'article 8 ci-dessus, les suggestions relatives au projet de plan social présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et donne une réponse motivée.

Au-delà de la dernière des réunions du comité d'entreprise ou d'établissement visée, selon les cas, aux paragraphes II ou III de l'article 8 ci-dessus, ces délais n'ont pas un caractère suspensif.

Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

A la demande écrite de l'intéressé, la Direction met en œuvre, dès le lendemain de la réunion prévue à l'article 5 ci-



---

dessus, les mesures suivantes du plan social : mutations internes ou externes, aides aux départs volontaires anticipés et à la réalisation de projets individuels, aides au retour au pays d'origine.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

#### Article 10

Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la Direction doit :

- proposer une convention de conversion dans les conditions prévues à l'article 26 ci-après ;
- procéder, dans les cas non visés au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 9 ci-dessus, à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi dans les conditions prévues par le Mémoire du 20 octobre 1986.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté à ce sujet.

#### Article 11

Sans préjudice des dispositions relatives aux indemnités de congédiement prévues au Chapitre 5 du présent Accord, en cas de licenciement pour raisons économiques :

- pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre un et deux ans, il est alloué une indemnité de congédiement égale à un mois ;
- pour les salariés dont l'ancienneté est au moins égale à deux ans, l'indemnité de congédiement prévue au titre des différents Avenants ne peut être inférieure à deux mois ;
- pour les salariés âgés de 50 à 55 ans, et ayant une ancienneté au moins égale à cinq ans, la majoration de un mois de l'indemnité de congédiement prévue au titre des différents Avenants est portée à deux mois ; dans ce cas, l'indemnité de congédiement qui en résulte ne peut être supérieure au plafond prévu par les différents Avenants.

#### Article 12

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions prévues par l'article L. 322-2 du Code du Travail.

#### Article 13

Sans préjudice du respect des dispositions prévues par la Convention Collective en matière de modifications aux contrats de travail et de mutations, lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes dans le cadre de l'article 12 et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de sa rémunération antérieure et des avantages y afférents pendant une durée égale à celle du préavis qui lui sera applicable en cas de licenciement et au minimum pendant<sup>(38)</sup>

(38) La rémunération est calculée sur la base de l'horaire normal affiché applicable dans l'établissement.

:

- trois mois pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- six mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

Dans le cas où un salarié, muté avec déclassement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, viendrait à être licencié moins d'un an après cette mutation, son indemnité de congédiement sera calculée sur les mêmes bases que s'il avait été maintenu à son poste.

Si pendant ce même délai d'un an, l'intéressé revenait sur son acceptation de la mutation, la rupture qui pourrait en résulter n'en serait pas moins considérée comme étant le fait de l'employeur.

#### Article 14

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de rémunération d'au moins 5% et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 13 et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds National de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du Code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds National de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

---

*L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 13 pendant lequel la rémunération antérieure est intégralement maintenue, selon les pourcentages ci-dessus de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération :*

- pour les deux premiers mois suivants : 80%.*
- pour les troisième et quatrième mois suivants : 60%.*
- pour les cinquième et sixième mois suivants : 40%.*
- pour les septième et huitième mois suivants : 20%.*

*Pour l'application des dispositions qui précèdent, la rémunération antérieure à prendre en considération est celle des trois derniers mois précédant le déclassement sur la base de l'horaire normal affiché.*

#### **Article 15**

*Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.*

#### **Article 16**

*Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.*

*Les Chambres Syndicales Régionales apporteront à cette recherche leur concours actif ; l'Union des Industries Chimiques fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre régional. La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi apportera son concours dans les conditions prévues à l'article 24 ci-après.*

*Les entreprises feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé les possibilités de reclassement, de formation et de reconversion.*

#### **Article 17**

*Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Les heures pour recherche d'emploi seront prises à la convenance des intéressés et pourront être bloquées par eux sous réserve d'en informer préalablement la Direction dans un délai suffisant.*

#### **Article 18**

*La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.*

#### **Article 19**

*Sans préjudice de l'article 21, paragraphe 5, des clauses communes de la Convention Collective dans ce qu'il a de plus favorable, les salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat de travail, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. A cette fin, la Direction précise dans la lettre de notification de licenciement aux salariés concernés l'existence de cette priorité et de ses conditions de mise en oeuvre.*

*En outre, la Direction informe après leur départ les salariés qui ont manifesté le désir d'user de la priorité prévue à l'alinéa ci-dessus de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification.*

*Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.*

*La Direction est tenue d'informer les représentants du personnel et les Délégués syndicaux des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes.*

*Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.*

#### **Article 20**

*En cas de résiliation du contrat intervenant dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques, les salariés qui étaient logés par l'entreprise au titre d'accessoire de leur contrat de travail, et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur, pourront garder, dans les mêmes conditions, la disposition du logement qu'ils occupent jusqu'à expiration d'un délai d'un an.*

---

*En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la priorité, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunts, pour que les intéressés n'aient pas à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.*

## **Chapitre 3**

### **Commission nationale paritaire de l'emploi**

#### **Article 21**

*La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi est composée de représentants patronaux et, pour chaque Organisation syndicale représentative au plan national, de quatre représentants, salariés d'entreprises relevant de la Profession.*

*Chacune de ces Organisations peut adjoindre à sa délégation l'un de ses permanents et peut modifier la composition de cette délégation.*

#### **Article 22**

*La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi se réunit cinq fois dans l'année. A chacune de ces occasions, il est accordé à chaque représentant désigné par une Organisation syndicale signataire du présent Accord une demi-journée avant et une demi-journée après la réunion.*

*Chaque Organisation syndicale signataire du présent Accord bénéficie, en outre, d'un forfait annuel de 25 hommes/jour à prendre en trois fois au maximum.*

*Ces journées sont indemnisées selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 2, des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.*

#### **Article 23**

*L'Union des Industries Chimiques assure la charge matérielle du Secrétariat de la Commission.*

#### **Article 24**

*Les attributions suivantes sont confiées à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi :*

**a**

##### **Attributions d'ordre général en matière d'emploi :**

*— permettre l'information réciproque dans les domaines suivants : situation économique, évolutions technologiques, emploi dans les Industries Chimiques ;*

*— procéder ou faire procéder, à l'intérieur de la Profession, suivant un programme que la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi fixe annuellement, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, dans un secteur professionnel ou dans un métier déterminé : évolution quantitative et qualitative, qualification, organisation du travail et structure des effectifs.*

*Dans ce cadre, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi procède à une étude :*

- de la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques à partir des statistiques concernant les effectifs de la Profession et leur répartition par grandes catégories, d'une part, par région de programme et d'autre part, par grandes branches, ces statistiques étant ventilées par taille d'entreprise ou d'établissement ;*

- des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.*

*Elle peut en outre recevoir toutes missions d'étude concernant le problème de l'emploi de la part de la Commission paritaire plénière à laquelle elle ne saurait se substituer ;*

*— contribuer au reclassement des salariés ayant perdu leur emploi, concurremment avec les entreprises.*

**b**

##### **Attributions en cas de licenciement collectif pour raisons économiques :**

*— la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi sera tenue informée des licenciements collectifs pour raisons économiques intervenus dans la Profession ;*

*— dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi recevra communication du plan social établi par la Direction ;*

— d'un commun accord entre la Direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet concernant la nature des informations transmises, la réalisation du plan social et la préparation des contrats de conversion, au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, pourront être examinées au niveau utile le plus proche possible du lieu de licenciement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées à la Commission régionale interprofessionnelle de l'Emploi, en présence des représentants de la Direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes, en particulier ceux relevant de la profession, ayant à jouer un rôle en la matière ;

— à défaut de solution au niveau régional, et pour contribuer à la recherche d'une solution, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi pourra être saisie par la Commission régionale interprofessionnelle de l'Emploi sur recours dûment motivé et présenté par une organisation syndicale représentée au sein de cette Commission. A cette fin, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi pourra prendre toutes dispositions afin de faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organisations exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement ;

— la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi sera tenue informée chaque année du nombre de contrats de conversion acceptés par les salariés de la Profession ;

— cet examen s'inscrit dans les délais prévus à l'article 8 ci-dessus.

### **c**

#### **Attributions en matière de formation permanente :**

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi a pour tâche :

— d'examiner les besoins généraux de formation et de formuler des avis. Pour ce faire, elle est tenue informée des évolutions technologiques importantes dans les différents secteurs d'activité de la profession et leur environnement et des types de formation appropriés ainsi que des travaux menés par les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi. Elle est en outre informée chaque année, lors d'une réunion spécifique, du suivi de l'Accord de branche sur la formation professionnelle continue du 21 février 1985 en particulier en ce qui concerne la formation des jeunes ;

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

— d'examiner 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 ;

— de définir, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans la Profession, les formations qu'elle estime prioritaires et auxquelles devraient répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'A.N.P.E. et par l'A.P.E.C. ;

— d'établir et tenir à jour, conformément aux dispositions de l'Accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour la Profession et retenue à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique. Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, la Commission doit préciser les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés ;

— d'établir, en outre, la liste des centres d'établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'Avenant du 30 avril 1971 à l'Accord du 9 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions d'enseignement en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit Avenant ;

— d'établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée dans le cadre d'un contrat de qualification en application de l'article L. 980-2 du Code du Travail ;

A cet effet des membres de la C.N.P.E. à raison de 1 Titulaire et 1 Suppléant par Syndicat se réunissent pour étudier les dossiers présentés.

— d'assurer, après accord de ses membres, le suivi d'études prévisionnelles sur l'évolution des emplois et des formations conduites par des organismes extérieurs, lorsque ces organismes ont prévu une telle possibilité.

---

## Chapitre 4

### Conventions de conversion

#### Article 25

*En application des dispositions de l'article 10 ci-dessus, il est institué des conventions de conversion dont l'objet est de contribuer au reclassement des salariés qui, par suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être maintenus dans l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.*

*Dans le cas de licenciement collectif pour raisons économiques où, conformément à l'article 9 ci-dessus, un plan social est obligatoire, des propositions de convention de conversion font parties des mesures du plan social.*

#### Article 26

*Les salariés peuvent bénéficier d'une convention de conversion sans condition d'ancienneté.*

*Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de telles conventions ; le document écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu. Ce document doit également donner des informations relatives au statut juridique et aux ressources financières pendant la durée de la convention et à son issue, ainsi que les modalités de couverture sociale et les conditions de la mise en oeuvre de la formation éventuelle.*

*Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être précédé d'un entretien préalable, le document écrit est remis au salarié concerné au cours dudit entretien. Le salarié dispose alors d'un délai de 28 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse. Dans le cas où ce licenciement concerne moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur adresse, au plus tôt le vingt-deuxième jour suivant l'entretien, à chaque salarié concerné, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1 du Code du Travail. Celle-ci doit :*

- lui rappeler le délai dont il dispose pour accepter ou refuser la convention de conversion ;*
- lui préciser qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constitue la notification de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de ladite lettre.*

*Lorsque le licenciement pour raisons économiques est soumis à la procédure de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement spécifique aux licenciements collectifs dont le nombre est égal ou supérieur à 10 dans une même période de 30 jours, le document dont il est fait mention au deuxième alinéa ci-dessus est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la dernière réunion dudit comité au-delà de laquelle les délais prévus à l'article 8-II ci-dessus n'ont plus de caractère suspensif pour la mise en oeuvre du plan social. Le salarié dispose alors d'un délai de 28 jours pour faire connaître sa réponse. Dans le cas où ce délai de réponse des salariés s'achève au-delà de la date d'expiration du délai prévu, l'employeur adresse, au plus tôt à cette dernière date, aux salariés concernés, la lettre recommandée avec avis de réception.*

*Chacun des salariés en cause se voit systématiquement proposer, pendant la période de réflexion qui lui est impartie, un prébilan évaluation-orientation destiné à l'éclairer dans ses choix. Le prébilan est organisé sous la responsabilité de l'A.N.P.E. (ou de l'A.P.E.C. pour les cadres).*

*Dans tous les cas, l'absence de réponse dans les délais prévus est assimilée à un refus.*

*L'entreprise communique la liste nominative de tous les salariés ayant opté pour une convention de conversion à l'A.N.P.E., ainsi que, pour les cadres, à l'A.P.E.C.*

#### Article 27

*La rupture du contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion prend effet :*

- à la fin du délai prévu à l'article 8 ci-dessus lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de 30 jours. Lorsque le délai de réponse de 28 jours prévu à l'article 26 ci-dessus s'achève au-delà de la date d'expiration du délai prévu, la rupture du contrat de travail intervient à la fin de ce délai de réponse. Sur demande écrite du salarié, la rupture peut intervenir avant la fin du délai prévu ;*
- à l'expiration du délai de réponse de 28 jours dont il dispose dans les autres cas.*

*Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir, dans tous les cas, du report de la date de rupture du contrat de travail. Ce report ne peut excéder deux mois à compter de l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié.*

*Le salarié bénéficie, dès le jour suivant, du statut attaché à la convention de conversion.*

*La rupture ouvre droit au versement de l'indemnité de congédiement prévue par la Convention Collective et de celle prévue par les dispositions du présent Accord, calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.*

---

## Article 28

*Les salariés titulaires d'une convention de conversion bénéficient d'un statut particulier jusqu'à leur reclassement et au maximum pendant six mois.*

*Ce statut leur permet :*

- d'être considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;*
- de percevoir à ce titre de l'A.S.S.E.D.I.C. dont ils relèvent une allocation spécifique égale à 83% de leur salaire brut antérieur pendant les deux premiers mois et à 70% de leur salaire brut antérieur pendant les quatre mois suivants, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de base du régime d'assurance chômage pendant la même période.*

*En outre, ils perçoivent de l'employeur, au moment de la rupture de leur contrat de travail, une indemnité différentielle égale à quatre fois 13% de leur salaire mensuel brut antérieur.*

*Les salariés bénéficiaires d'une convention de conversion participent à la validation de leur droit à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette, et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation de base.*

## Article 29

*Le salaire antérieur, servant au calcul de l'allocation spécifique, est le salaire moyen, primes incluses, reconstitué sur la base de l'horaire normal affiché au cours des douze derniers mois précédant la rupture du contrat.*

*L'entreprise qui employait l'intéressé verse à l'A.S.S.E.D.I.C. une somme égale à la part de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de conversion et dont le montant total ne peut excéder :*

- si le nombre de licenciements est inférieur à dix dans une même période de trente jours, deux mois de salaire moins 14 jours ;*
- si le nombre de licenciements est égal ou supérieur à dix dans une même période de trente jours :*
  - deux mois de salaire moins six jours ;*
  - ou, lorsque le délai de réponse du salarié s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, deux mois de salaire moins le nombre de jours, s'il est supérieur à six, compris entre la date d'expiration du délai préfix et la fin du délai de réponse du salarié.*

*L'entreprise peut verser cette somme, soit en totalité à la fin du troisième mois suivant le début de la convention de conversion, soit mensuellement par 1/6<sup>e</sup>.*

*Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aurait correspondu à une durée supérieure à deux mois, la fraction excédant ce chiffre est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.*

## Article 30

*Les salariés ayant opté pour une convention de conversion bénéficient d'un bilan—«évaluation-orientation»— destiné, d'une part, en complément du prébilan et entant que de besoin, à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et leurs aptitudes à la suivre et, d'autre part, en tout état de cause, à assurer le suivi individualisé pendant toute la durée de la convention de conversion.*

*Ces bilans sont réalisés, soit directement par l'A.N.P.E. (ou l'A.P.E.C. pour les cadres), soit, sous la responsabilité de celle-ci, par l'A.F.P.A. ou par des organismes interprofessionnels qualifiés ; ils interviennent dans un délai compatible avec la mise en oeuvre effective de la formation qui peut être décidée.*

*Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concerné, l'A.N.P.E. et, pour les cadres, l'A.P.E.C., proposent au choix des bénéficiaires des formations, dans la limite de 300 heures, compte tenu des stages offerts par les dispensateurs de formation, publics ou privés, et plus particulièrement ceux relevant de la Profession, en mesure d'apporter leur concours. Ces actions de formation ainsi proposées font partie intégrante des conventions de conversion ; elles doivent concourir directement au reclassement des intéressés et peuvent à cet effet revêtir différentes formes compte tenu des résultats du bilan évaluation-orientation.*

*Lorsqu'au vu du résultat du bilan évaluation-orientation, l'A.N.P.E. (ou l'A.P.E.C.) l'estime nécessaire, la limite de 300 heures de formation peut être dépassée par un contingent de bénéficiaires qui ne peut excéder 20% du nombre des salariés en convention de conversion suivant une formation. La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi définit, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans la Profession, les formations qu'elle estime prioritaires et auxquelles doivent répondre, dans toute la mesure du possible, les formations par l'A.N.P.E. et l'A.P.E.C..*

*L'entreprise peut, si elle le désire, et si elle dispose des moyens pédagogiques nécessaires, organiser également des formations, sous réserve de l'acceptation du salarié.*

---

*Pendant la durée de la convention de conversion, les entreprises sont associées au suivi de la formation des salariés concernés, étant entendu que les Commissions régionales paritaires interprofessionnelles de l'Emploi peuvent se voir déléguer cette mission par les entreprises.*

#### **Article 31**

*Le suivi du salarié en cours de convention de conversion est assuré par la cellule de conversion prévue par l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'Emploi.*

*Les Commissions Paritaires de l'Emploi susceptibles d'intervenir en application dudit article doivent s'entendre, en ce qui concerne la Profession, des Commissions régionales interprofessionnelles de l'Emploi.*

#### **Article 32**

*Les entreprises assujetties à la contribution à la formation continue participent forfaitairement au financement de la formation et du bilan «évaluation-orientation», à hauteur de 4.500 F par bénéficiaire d'une action de formation.*

*Cette somme est imputable—à 100% pour les entreprises non assujetties à l'obligation légale de la mise en place d'un comité d'entreprise et à 50% dans les autres cas— sur la contribution de 0,8% pour la formation professionnelle continue ; l'entreprise peut imputer cette somme, dans les mêmes proportions, sur les « droits de tirage » qui seraient à sa disposition et solliciter le concours des fonds mutualisés auxquels elle aurait accès ; elle peut également échelonner l'imputation sur l'exercice en cours et les deux exercices suivants.*

*Les sommes correspondant à l'ensemble des charges sociales qui auraient été afférentes aux deux mois de préavis diminués du nombre de jours visés à l'article 29 sont versées par l'entreprise selon des modalités qui lui sont indiquées par l'administration et affectées au financement des allocations spécifiques de conversion.*

#### **Article 33**

*Outre l'action menée par l'A.N.P.E. et, pour les cadres, par l'A.P.E.C., la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi contribue au reclassement des intéressés conformément à la mission qui est la sienne dans ce domaine.*

*L'entreprise doit également jouer un rôle actif dans ce reclassement.*

#### **Article 34**

*L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion bénéficie des dispositions de l'article 16 de l'Accord interprofessionnel sur l'Emploi du 20 octobre 1986 modifié.*

#### **Article 35**

*Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires de conventions de conversion au-delà du 31 décembre 1992, sauf nouvelle reconduction du Chapitre II de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié, reconduit pour trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990 par l'Accord du 21 décembre 1989, telle que prévue par l'article 17 dudit Accord, et reconduction consécutive des dispositions du présent Accord à des conditions qui seraient à déterminer par les parties signataires.*

### **Chapitre 5**

#### **Indemnités de congédiement**

*Les dispositions du présent chapitre figurent dans chacun des Avenants dans les articles relatifs aux indemnités de congédiement. Note de la rédaction.*

### **Chapitre 6**

#### **Dispositions diverses**

#### **Article 37**

*Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables relatives au travail temporaire, les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques appliqueront les dispositions suivantes :*

##### **1**

*Il ne peut être fait appel à de la main-d'oeuvre temporaire que pour les tâches de durée limitée correspondant :*

*— soit au remplacement de salariés absents, notamment en cas d'absence pour maladie, accident, maternité, congés payés ;*

*— soit à la nécessité de pourvoir temporairement un emploi individuellement vacant, notamment dans les cas prévus*

---

par les articles 5, paragraphe 4, d'une part, et 14, paragraphe 4, d'autre part, des clauses communes, de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques ;

— soit à des charges de production momentanées : pointes d'activité, créations,ancements, promotions et, d'une façon générale, tout effort de l'entreprise exceptionnel en ampleur, mais limité en durée ;

— soit à la nécessité pour les entreprises de satisfaire aux obligations du présent Accord.

## 2

La Direction de l'entreprise utilisatrice est responsable de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, et à la médecine du travail, à l'exception des visites médicales, d'embauche et annuelles.

## 3

Les salariés travaillant temporairement dans les entreprises utilisatrices peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires visées à l'alinéa précédent, par les délégués du personnel de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 422-1 du code du Travail fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

## 4

Les travailleurs embauchés directement à titre temporaire bénéficieront de toutes les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

### Article 38

Le présent Accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application figurant à l'Annexe I des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

### Article 39

#### I

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### II

Toutefois, les dispositions du présent Accord relatives aux conventions de conversion ou à leur mise en oeuvre sont conclues pour une période expirant le 31 décembre 1992. Elles sont tacitement reconductibles par périodes de trois ans, sauf :

— opposition de l'une des organisations signataires, notifiée aux autres signataires au plus tard trois mois avant le terme de la période par pli recommandé avec avis de réception ;

— s'il apparaît au cours de la période que les dispositions du Chapitre II de l'Accord National Interprofessionnel du 20 octobre 1986, reconduit par l'Accord du 21 décembre 1989, relatives aux conventions de conversion, ne seront pas reconduites ou le seront dans des conditions différentes, notamment en ce qui concerne leur durée d'application.

Dans chacun des cas, les parties signataires sont convenues de se rencontrer au cours du dernier trimestre de la période considérée pour examiner la situation ainsi créée et envisager les adaptations nécessaires.

### Article 40

Le présent Accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du Travail, selon les modalités prévues par l'article 2 des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, avec toutefois un préavis de trois mois.

### Article 41

Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent Accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter des Lois, Règlements ou Conventions.

### Article 42

Le présent Accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS.

## **Formation des membres des C.H.S.C.T. des établissements de moins de 300**



---

**salaries**  
**Accord du 12 février 1987**

[non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries chimiques (U.I.C.) ;

Fédération nationale des industries de corps gras (F.N.C.G.) ;

Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques (F.N.I.E.E.C.) ;

Chambre syndicale du papier (C.S.P.) ;

Fédération française de l'industrie des produits de parfumerie, de beauté et de toilette (F.F.I.P.P.B.T.) ;

Fédération des industries des peintures, vernis et couleurs (F.I.P.E.C.) ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux photographiques (S.E.T.P.) ;

Association des fabricants d'encre d'imprimerie (A.F.E.I.) ;

Syndicat français des enducteurs, calendriers et fabricants de revêtements de sols et murs (S.F.E.C.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération C.F.T.C. ;

Fédération C.G.C. ;

Fédération C.G.T. ;

Fédération C.G.T.-F.O. ;

Fédération unifiée C.F.D.T.

L'article L. 236-10 du code du travail précise que la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de L. 133-5 du code du travail.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Elle revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celle-ci.

**Article 1**

Les représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L. 236-1, alinéas 1 et 2 du code du travail qui, à la date de la signature du présent accord, auront été désignés conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail et à l'article 24-2 des clauses communes de la convention collective nationale des Industries Chimiques ou qui le seront pour la première fois après cette date, peuvent bénéficier d'une formation. Cette formation doit dans tous les cas être assurée par un organisme agréé au niveau national et figurant sur la liste publiée au Journal Officiel, ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les commissaires de la République de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

**Article 2**

Le nombre de bénéficiaire de cette formation est déterminé d'après le tableau suivant :

Type d'établissement assujetti	Nombre de bénéficiaires de la formation par an
Établissements administratifs de moins de 300 salariés	1
Établissements industriels :	
— moins de 200 salariés	1
— de 200 à 299 salariés	2

---

### Article 3

*En accord avec l'employeur le représentant du personnel au CHSCT choisit l'organisme de formation compte tenu notamment du contenu du programme proposé par cet organisme de formation. Le salarié bénéficie alors d'un congé de formation qui ne peut excéder 5 jours ouvrables. Ce congé, pris dans les conditions définies aux articles suivants, peut être fractionné après accord entre le salarié et l'employeur.*

### Article 4

*La rémunération du bénéficiaire de la formation au sens de l'article 22 7 des Clauses Communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques est maintenue pendant la durée du congé de formation.*

### Article 5

*Les dépenses suivantes sont également prises en charge par l'employeur sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :*

*— les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation. Dans la mesure où l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation ;*

*— les frais de séjour à concurrence d'un montant fixé annuellement à l'initiative de l'UIC. Ce montant est fixé à 244 F par jour pour l'année 1987 ;*

*— les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, la somme de 667,50 F par jour et par stagiaire à la date du présent accord. Ce montant pourra faire l'objet d'une révision annuelle à l'initiative de l'UIC.*

*Les dépenses prises en charge par l'employeur au titre de la formation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au titre du présent accord, ne s'imputent pas sur la participation instituée par les articles L. 950-1 et suivants du code du travail.*

### Article 6

*Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale. Il est prioritaire dans ce contingent.*

### Article 7

*L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lui délivre, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.*

### Article 8

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.*

*Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de six mois. La dénonciation par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception.*

### Article 9

*Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à des dispositions d'entreprise plus favorables préexistantes. Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter des lois, règlements ou conventions.*

### Article 10

*Le présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective nationale des Industries Chimiques.*

### Article 11

*Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.*

## Travail de nuit

### Accord du 16 septembre 2003

*[Étendu par arrêté du 30 juillet 2004, JO 11 août 2004, applicable le premier jour suivant la publication*

Dans le prolongement de l'accord du 4 juillet 2002 sur la sécurité, et dans la même perspective visant à renforcer le dialogue social dans les industries chimiques, les parties signataires ont conclu le présent accord dont l'objet est de limiter et d'encadrer le recours au travail de nuit et d'améliorer le dispositif conventionnel en vigueur dans la profession de telle sorte que tous les travailleurs de nuit bénéficient de garanties et de contreparties facilitant leurs activités.

Conscientes de la nécessité dans ces industries de recourir de façon temporaire ou durable au travail de nuit pour des raisons techniques, économiques ou sociales, les parties signataires sont également conscientes des spécificités et contraintes qui peuvent en résulter pour les salariés concernés tant sur le plan chronobiologique qu'en ce qui concerne la vie familiale ou sociale.

Aussi elles conviennent :

- que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel ;
- de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ;
- d'encadrer les possibilités de recourir au travail de nuit ;
- de prévoir pour les salariés concernés des contreparties et des garanties ainsi que des mesures permettant d'améliorer leurs conditions de travail ;
- de tenir compte des spécificités de la situation des travailleurs de nuit en ce qui concerne leurs possibilités de formation, les différents aspects de leur évolution de carrière et le retour au travail de jour.

Les dispositions du présent accord qui traitent de la situation des salariés travaillant habituellement ou exceptionnellement de nuit se substituent aux dispositions conventionnelles ayant le même objet (Accord du 26 mars 1976, Accord du 11 octobre 1989, Accord du 20 mai 1992...) sans que cela remette en cause les autres dispositions de ces accords.

### **Article 1er** **Définitions**

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- Soit accompli, au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- Soit effectuée, sur une année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pourra être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

### **Article 2** **Recours au travail de nuit**

1. Compte tenu des particularités et contraintes qui peuvent résulter du travail de nuit, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pour des raisons techniques ou économiques, le fonctionnement des services d'utilité sociale.

Il ne peut être mis en place ou étendu à des nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements.

Les parties conviennent que les entreprises ou établissements ne pourront avoir recours, dans cette hypothèse, au travail de nuit que dans les activités où les caractéristiques économiques et l'environnement concurrentiel font apparaître, après examen, qu'il n'existe aucune autre forme d'organisation du travail susceptible d'assurer l'avenir dans de meilleures conditions pour l'entreprise et les salariés.

→ soit impossible pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

2. Le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux, s'ils existent, seront consultés sur les modalités de mise en place ou de l'extension du travail de nuit dans l'établissement.

---

### **Article 3**

#### **Durée quotidienne et hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit**

À l'exception des salariés affectés à une équipe de suppléance (article L. 221-5-1 du code du travail), la durée maximale quotidienne de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Cette durée s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence de travail de nuit.

Sans préjudice des dérogations exceptionnelles prévues par les articles R. 213-3 et R. 213-4 du code du travail et des dispositions relatives aux équipes de suppléance (article L. 221-5-1 du code du travail), la durée maximale quotidienne de travail pourra être augmentée par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut elle pourra être portée à 10 heures dans les cas suivants :

- Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production *ou par de fortes variations de leurs volumes. (Termes exclus de l'extension par arrêté 30 juillet 2004, JO 11 août 2004)*

Dans les travaux en service continu ou service semi-continu, en cas de retard d'un salarié de l'équipe chargée d'assurer la relève du poste, la durée du travail du salarié pourra être prolongée jusqu'à 12 heures afin que la continuité du poste puisse être assurée, sous la responsabilité de l'employeur, et avec information a posteriori du comité d'entreprise s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel, et de l'inspection du travail.

Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation devront être accordées aux salariés concernés.

La prise de ces repos ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération des intéressés et doit être accordée le plus près possible de la période travaillée afin de permettre l'octroi d'un repos effectif.

À titre exceptionnel, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit ne dépassera pas 42 heures.

### **Article 4**

#### **repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit**

##### **1**

#### **Salariés travaillant en service continu (avenants I et II)**

En l'absence de dispositions ayant le même objet arrêtées par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'accord du 11 octobre 1989 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les salariés affectés à un service continu bénéficient chaque année :

- d'un jour de repos compensateur pour une période d'affectation inférieure à 4 mois ;
- de 2 jours de repos compensateur pour une période d'affectation au moins égale à 4 mois et inférieure à 8 mois ;
- de 3 jours de repos compensateur pour une période d'affectation au moins égale à 8 mois.

Ces jours de repos compensateur n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Chaque jour de repos compensateur doit être utilisé dans les 4 mois qui suivent la période au cours de laquelle le droit a été acquis ; la date en est fixée, compte tenu des nécessités du service, en accord entre les parties.

Le groupage des jours de repos compensateur ne peut être réalisé qu'en accord entre l'intéressé et son employeur.

##### **2**

#### **Salariés travaillant en service semi-continu (avenants I et II)**

Les salariés bénéficient d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de 6 mois durant lesquelles ils ont été affectés à un service semi-continu au cours de l'année. Ce jour de repos compensateur n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Les conditions d'utilisation et le groupage de ces jours de repos s'effectuent, comme indiqué ci-dessus, pour les salariés travaillant en service continu.

---

### 3

#### **Travailleurs de nuit ne bénéficiant pas des dispositions figurant ci-dessus**

Les salariés ayant la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord qui ne bénéficient pas déjà de repos au titre de leur affectation en continu ou semi-continu et qui ne sont pas affectés à une équipe de suppléance (article L. 212-5-1 du code du travail) bénéficient :

- d'un demi jour de repos compensateur lorsque le nombre d'heures de travail qu'ils ont effectué entre 21 heures et 6 heures - ou pendant la période de travail de nuit qui lui a été substituée - au cours d'une année civile est inférieur à 270 ; d'un jour de repos compensateur lorsque ce nombre est égal ou supérieur à 270 ;
- de deux jours de repos compensateur lorsque ce nombre est égal ou supérieur à 800.
- De trois jours lorsque ce nombre est égal ou supérieur à 1.350 heures.

Les conditions d'utilisation et/ou le groupage de ces jours de repos s'effectuent comme indiqué ci-dessus pour les salariés travaillant en service continu ou semi-continu.

Ces avantages ne s'ajoutent pas aux avantages ayant le même objet déjà accordés au titre du travail de nuit dans certaines entreprises à la suite d'usages, de conventions ou d'accord d'entreprise.

### **Article 5**

#### **primes de nuit**

#### 1

##### **Salariés travaillant en continu ou en semi-continu (Avenants I et II)**

Les salariés de l'équipe de nuit (c'est à dire celle qui est au travail à minuit) bénéficient d'une prime de nuit égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 20 % de 1/174 par leur coefficient hiérarchique.

Cette prime est également versée à l'équipe de nuit bénéficiant de la prime de dimanche.

Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante, soit l'équipe descendante) bénéficie de la prime de nuit.

Dans les entreprises où des primes, indemnités ou majorations sont versées explicitement au titre du travail en continu ou en semi-continu, qu'elles soient limitées aux heures de nuit ou de dimanche ou qu'elles soient appliquées également aux équipes de jour, les systèmes existants peuvent être conservés dans la mesure où ils assurent à l'intéressé un complément global de rémunération au moins égal à celui résultant des dispositions ci-dessus.

#### 2

##### **Salariés travaillant de manière habituelle de nuit et qui ne sont pas affectés à un service continu ou semi-continu ou à une équipe de suppléance (Avenants I et II)**

Les salariés des avenants n° I et n° II de la CCNIC dont l'horaire habituel de travail comporte du travail de nuit bénéficient pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures d'une prime correspondant au produit de la valeur du point mensuel affecté d'un facteur constant égal à 20 % de 1/174 par leur coefficient hiérarchique.

Dans les entreprises où des primes, indemnités ou majorations sont versées explicitement au titre du travail de nuit, les dispositifs existants peuvent être conservés dans la mesure où ils assurent à l'intéressé un complément global de rémunération au moins égal à ceux des dispositions ci-dessus.

#### 3

##### **Salariés dont l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit (Avenants I et II)**

Les salariés dont l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit bénéficient au titre des heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures d'une majoration de salaire qui ne pourra être inférieure à 40 %.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et est calculée sur les mêmes bases que celles-ci.

La situation des salariés relevant de l'Avenant III sera examinée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement en tenant compte de leur activité, le cas échéant, de nuit.

### **Article 6**

#### **Suivi médical des travailleurs de nuit**

Tous les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dont l'objet est de permettre au médecin du travail d'attester que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit et d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chronologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Cette surveillance médicale s'exerce ayant l'affectation du salarié sur un poste de nuit, et en application de l'article

---

L. 213-5 du code du travail tous les six mois. Les visites médicales sont assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Le médecin du travail, ou toute autre personne habilitée sous son contrôle, apporte aux salariés affectés d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour une information sur l'hygiène de vie (alimentation, sommeil...) qu'il conseille en fonction du mode d'organisation du travail. Il leur indique les précautions éventuelles à prendre.

#### **Article 7**

##### **Garanties accordées aux salariés travaillant de manière habituelle de nuit**

Les garanties accordées aux salariés travaillant de manière habituelle de nuit sont les suivantes :

— Lorsque pour des nécessités de service, l'employeur demande à un salarié de prolonger exceptionnellement son travail de nuit, il doit :

- réduire le plus possible la durée de cette prolongation,
- informer la famille du salarié de cette prolongation lorsque l'intéressé lui en fait la demande,
- mettre, si nécessaire, à la disposition du salarié un moyen de transport pour regagner son domicile.

— Tout salarié au travail à minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à 1,2 fois la valeur du point.

Les entreprises prennent par ailleurs toutes dispositions pour que ce salarié puisse se procurer un repas chaud ou disposer des moyens lui permettant de conserver et de réchauffer les aliments qu'il a apportés ;

— Les entreprises s'attachent à adopter des formes d'organisation du travail permettant :

- de réduire pour chaque salarié le nombre de postes effectués la nuit ou de diminuer la durée du travail de nuit ;
- d'éviter les situations de travail isolé.

Les entreprises s'emploient à offrir aux salariés travaillant habituellement de nuit, par l'acquisition de compétences complémentaires, des possibilités de nouvelles carrières, notamment dans le cadre de l'horaire de jour. Dans le cadre des dispositifs de gestion des emplois et des compétences, qui pourraient avoir été développés par les entreprises, ce point sera étudié.

Cette disposition devrait pouvoir jouer tout particulièrement lorsqu'une mutation à un emploi de jour est rendue nécessaire à la suite d'une proposition du médecin du travail. Il appartient alors aux entreprises de mettre en œuvre des mesures dégressives, fonction du temps passé en travail de nuit, portant sur la part de rémunération liée au travail de nuit lors de la mutation à un emploi de jour.

#### **Article 8**

##### **Indemnité de rappel pendant la plage de travail de nuit**

Une indemnité de rappel égale à deux heures de salaire est accordée en sus du salaire aux salariés des avenants I et II rappelés pour les besoins du service entre 21 heures et 6 heures. Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

Cet avantage ne s'ajoute pas aux avantages ayant le même objet accordés dans certaines entreprises à la suite d'usage, de conventions ou d'accords d'entreprise.

#### **Article 9**

##### **Garanties accordées aux salariés travaillant en continu liées au passage à un horaire de jour**

Les salariés des avenants I et II de la convention collective nationale des industries chimiques âgés de plus de 55 ans affectés à leur demande à un emploi ne comportant pas de travail en service continu et correspondant à leurs aptitudes, ont la garantie de leurs appointements de base, des primes générales, et de celles attachées à leur nouvel emploi, ainsi que du coefficient de leur ancienne classification.

Les salariés de plus de 55 ans mutés sur leur demande à un emploi de jour et les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, mutés définitivement à un poste de jour à l'initiative de l'employeur bénéficient pendant chacun des 12 mois suivants cette mutation, d'une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-après du montant mensuel des primes de nuit (et du dimanche) - ou des avantages équivalents qui ont pu leur être substitués dans certaines entreprises - calculé sur l'horaire normal du service auquel était affecté l'intéressé :

- pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> mois : 100 %
- pour les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> mois : 80 %
- pour les 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> mois : 60 %
- pour les 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> mois : 40 %
- du 9<sup>ème</sup> au 12<sup>ème</sup> mois : 20 %

---

Les salariés des Avenants I et II qui ne remplissent pas les conditions indiquées ci-dessus bénéficient au terme de la période de travail en continu, sauf dispositions ayant le même objet arrêtées par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article 13 de l'accord du 11 octobre 1989 sur la durée et l'aménagement du temps du travail, du versement d'une prime forfaitaire, calculée sur la base de la durée, limitée à 12 mois, de la période travaillée en continu et égale à 20 % du montant des primes, indemnités ou majorations versées explicitement au titre du travail en continu.

#### **Article 10**

##### **Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- faire bénéficier un travailleur de nuit d'une action de formation ;
- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

#### **Article 11**

##### **Exercice des mandats syndicaux et des mandats de représentants du personnel**

Les parties signataires sont conscientes des difficultés que peut avoir un représentant du personnel ou un délégué syndical travaillant la nuit ou en horaire décalé pour assurer la liaison avec ses mandants.

Elles souhaitent que les directions des entreprises ou des établissements prennent les mesures propres à permettre aux intéressés d'assurer convenablement cette liaison. Ceux-ci doivent pouvoir entrer dans l'établissement pour l'accomplissement de leur mission, même en dehors de leur horaire de travail ou de poste.

#### **Article 12**

##### **Formation professionnelle des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir accéder comme les autres catégories de salariés à la formation professionnelle continue. Afin de tenir compte des particularités de leur activité, l'organisation de sessions spécifiques pourra être facilitée, ainsi que, le cas échéant, l'inscription d'actions au capital temps de formation ou dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Cette situation spécifique sera également prise en compte lors des demandes de ces salariés pour accéder aux postes rendus disponibles dans leur établissement ou leur entreprise.

#### **Article 13**

##### **Garanties liées au passage entre un poste de jour et un poste de nuit**

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, en particulier sur recommandation du médecin du travail, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper un poste de nuit bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur portera à la connaissance de ces salariés, sur leur demande, la liste des emplois disponibles correspondants.

Un salarié qui justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, ..., incompatibles avec le travail de nuit, peut :

- demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit ;
- refuser d'être affecté sur un poste de nuit s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une sanction ou un motif de licenciement.

#### **Article 14**

##### **Suivi et bilan de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'établir un bilan permettant d'en apprécier les résultats.

Ce bilan sera préparé par la Commission Paritaire Nationale des Conditions de Travail, d'Hygiène et de Sécurité.

#### **Article 15**

##### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC).

---

## **Article 16**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

La demande d'extension sera effectuée à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 17**

### **Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

## **Diversité**

### **Accord du 20 juillet 2007**

[Étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.]

## **Préambule**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité pour les entreprises de prendre en considération la diversité sous ses différentes formes tout au long de la vie au travail, sans aucune discrimination, telle que définie par l'article L. 122-45 du code du travail.

Dans le prolongement de l'accord sur la diversité dans l'entreprise, signé au niveau interprofessionnel le 12 octobre 2006, elles conviennent de l'importance de promouvoir, au sein des Industries Chimiques, cette diversité qui implique le respect de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre tous les salariés. Les parties signataires entendent ainsi manifester leur attachement à ces principes. Elles affirment que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles sont un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les évolutions démographiques dans les industries chimiques peuvent constituer pour les entreprises, en termes d'emploi et d'évolution de carrière, une opportunité pour développer la diversité.

Les entreprises de la profession devront recourir à toutes les compétences disponibles sur le marché du travail et traiter indistinctement toutes les personnes concernées en matière de formation, de rémunération, d'affectation et d'évolution de carrière, sans préjudice des dispositions légales applicables à certaines d'entre elles.

## **Article 1er**

### **Objet du présent accord-cadre**

Les parties signataires sont conscientes que le rappel des principes légaux de non discrimination, d'égalité de traitement et de promotion de la diversité ne peut suffire, à lui seul, à les faire progresser s'il ne s'accompagne pas de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes.

Cette promotion de la diversité, par des actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises et de toutes leurs composantes sera précédée, pour être efficace, d'un état des lieux de la situation de la branche en la matière. Un suivi de branche permettra de mesurer l'efficacité des actions menées et de faire apparaître que le pluralisme et la diversité peuvent constituer des facteurs de progrès pour l'entreprise.

L'objet du présent accord est de souligner l'engagement de tous dans l'entreprise pour la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité. Cet engagement portera sur des éléments aussi variés que l'accès à l'emploi, l'affectation aux différents postes dans l'entreprise, la rémunération, la formation professionnelle ou le déroulement de carrière.

## **Article 2**

### **Mobilisation et sensibilisation**

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'évolution nécessaire des mentalités.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

Les entreprises seront tenues informées de cette politique de promotion de la diversité via des supports de communication spécifiques (Internet ou plaquettes d'information). Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des entreprises et pourra être communiqué aux entreprises extérieures intervenant sur leurs sites.

Des outils, tels que les actions de formation, portant sur l'égalité de traitement et la diversité, seront élaborés et mis à la disposition des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. Le concours de la HALDE et de l'ANPE, sera sollicité.



---

Ces outils permettront d'appréhender au mieux les réalités de l'emploi dans les industries chimiques au regard des principes de traitement et de respect de la diversité.

Les parties signataires conviennent que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CNPE) procédera, ou fera procéder par l'Observatoire de branche, à des études permettant de mieux appréhender ces réalités. Ces études, qui seront portées à la connaissance de la profession et des organisations syndicales de salariés, permettront de suivre l'évolution de la diversité dans les entreprises de la branche.

Enfin, chaque année, à l'occasion d'une réunion spécifique, supplémentaire si nécessaire, de la CPNE, un bilan global en matière de diversité sera présenté prenant en compte les initiatives des entreprises de la profession dont chacun des membres aura pu avoir connaissance.

### **Article 3**

#### **Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité**

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ou par le comité de pilotage paritaire de la diversité, d'effectuer des études permettant de mieux appréhender les réalités de l'emploi au regard des principes d'égalité de traitement et de respect de la diversité. Ces études porteront notamment sur les formations et le recrutement. Afin de souligner l'attachement des partenaires de la branche au présent accord, l'«Observatoire prospectif des métiers et des qualifications» changera de dénomination pour devenir l'«Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et la diversité».

Cet observatoire sera chargé, en outre, d'élaborer une rubrique «Diversité» dans le «tableau de bord des industries chimiques» dont il proposera des indicateurs au comité de pilotage paritaire de la diversité prévu par l'article 4 ci-après. Les données en résultat seront remises aux membres de la CPNE avant la réunion annuelle où elles leur seront présentées. Elles seront mises à disposition des entreprises et communiquées au comité de pilotage paritaire de la diversité. Elles figureront sur le site de l'Observatoire.

Le premier tableau de bord de la diversité, établi par l'Observatoire, constituera l'état des lieux de la diversité dans la profession.

Les études menées dans ce cadre seront prises en charge par le budget de l'Observatoire.

### **Article 4**

#### **Comité de pilotage paritaire de la diversité**

Un comité de pilotage paritaire de la diversité, composé de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et d'une délégation équivalente de représentants des employeurs, sera constitué au sein de la branche. Son secrétariat sera assuré par l'UIC.

Le comité se réunira à l'initiative de l'UIC au minimum une fois par an, pour examiner les indicateurs suivis par l'Observatoire ainsi que l'évolution des statistiques. Il pourra, par ailleurs, proposer des pistes de réflexion et des actions concrètes en matière de diversité.

### **Article 5**

#### **Conventions de partenariat**

Des conventions de partenariat avec des organismes publics, tels la HALDE, l'ANPE ..., seront recherchées en vue de promouvoir la diversité et l'égalité de traitement dans les industries chimiques. Elles seront communiquées au comité de pilotage paritaire de la diversité.

Les entreprises de la branche, qui seront tenues informées des conventions conclues par la profession, seront invitées à rechercher de tels partenariats.

### **Article 6**

#### **Suivi de la politique de promotion de la diversité et du respect de l'égalité de traitement**

Dans les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise ou d'établissement, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi, les éléments permettant de faire le point sur la situation de la diversité dans l'entreprise.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement qui, à cette occasion, se constituera en «comité élargi de la diversité».

Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les parties signataires souhaitent que le sujet de la diversité soit abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Un correspondant «diversité», chargé de suivre la mise en œuvre de la politique de promotion de la diversité et du respect de l'égalité de traitement dans l'entreprise, pourra être désigné par le chef d'entreprise. Il sera chargé de faire

---

connaître dans l'entreprise, notamment au sein du comité élargi de la diversité, les données en matière de diversité fournies par l'Observatoire de branche et de promouvoir les bonnes pratiques identifiées dans la branche par le comité de pilotage paritaire de la diversité.

#### **Article 7** **Ouverture de négociations complémentaires de branche**

Dans le prolongement des dispositions du présent accord, afin que le principe d'égalité de traitement entre salariés trouve dans les industries chimiques une traduction concrète, les parties signataires conviennent d'ouvrir, à partir du second semestre 2007, des négociations qui pourraient porter sur les thèmes suivants :

- Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ;
- Emploi et insertion des salariés handicapés ;
- Emploi des seniors ;
- Emploi des jeunes et stages en entreprises ;
- Droit syndical et représentation du personnel.

Les parties signataires sont convenues d'aborder dans ces négociations, entre autres sujets, les questions ayant trait au recrutement, à la formation professionnelle et à l'évolution de carrière.

Elles précisent que chacune de ces négociations sera menée distinctement et pourra donner lieu à accord séparé avec tout ou partie des signataires ou non signataires du présent accord-cadre.

#### **Article 8** **Conditions d'application de l'accord**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 9** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

#### **Article 10** **Dépôt, Extension et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension.

### **Égalité professionnelle et salariale**

#### **Accord du 12 juin 2008**

[Étendu par arr. 21 avr. 2009, JO 29 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

#### **Préambule**

Par le présent accord, les parties signataires inscrivent leur action dans un cadre qui vise à garantir et à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des textes européens (traités ou directives) et légaux, ainsi que des accords interprofessionnels qui visent à promouvoir et à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes :

- Article 141 du Traité de Rome.
- Directive du 5 juillet 2006 sur l'égalité de traitement.
- Lois du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, ...
- Accords nationaux interprofessionnels du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du 12 octobre 2006 sur la diversité.

---

Les parties signataires entendent donner, par le présent accord, une traduction concrète dans les Industries Chimiques, au principe d'égalité de traitement posé par l'accord-cadre relatif à la diversité du 20 juillet 2007. Elles sont conscientes que la mise en œuvre de mesures favorisant cette égalité constitue un facteur primordial pour le développement des industries chimiques.

Au-delà des mesures figurant dans le présent accord, les parties signataires conviennent de prendre en considération, dans les négociations de branche, la problématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. À cet effet, elles s'engagent à effectuer un travail de suppression de toutes distinctions hommes/femmes figurant dans la convention collective des Industries Chimiques.

Le respect de la dignité (harcèlement) des personnes est, pour les signataires, le préalable à toute politique visant à promouvoir cette égalité. C'est pourquoi elles rappellent que les employeurs doivent prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les atteintes à cette dignité.

#### **Article 1er**

##### **Réalisation d'un état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans les industries chimiques**

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession suppose une connaissance précise des situations rencontrées. Les parties signataires sont convenues de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes dans les industries chimiques sur la base d'indicateurs pertinents dégagés par le comité de pilotage paritaire de la diversité institué par l'accord-cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité.

Ces indicateurs, figurant en annexe, et susceptibles d'aménagements ultérieurs par le comité de pilotage paritaire de la diversité, permettront d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre hommes et femmes existent, d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y mettre un terme.

L'état des lieux, réalisé par l'Observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité, sera analysé par le Comité de pilotage paritaire de la diversité avant d'être présenté à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi puis aux organisations syndicales lors de l'examen prévu à l'article 13. Il fera l'objet d'une large diffusion au sein des entreprises de la profession et sera communiqué à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Halde).

L'Observatoire recherchera également pour certains des indicateurs les données correspondant aux années précédentes en vue de mesurer le chemin déjà parcouru et de fournir une appréciation globale de la dynamique de la branche.

#### **Article 2**

##### **Création d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans les industries chimiques**

L'état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans les industries chimiques, actualisé chaque année, permettra ainsi la mise en place d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il figurera en outre sur le site Internet : [www.observatoireindustrieschimiques.com](http://www.observatoireindustrieschimiques.com) de l'Observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité.

Ce baromètre sera communiqué à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (Halde). Les éventuels commentaires de la Halde seront communiqués au comité de pilotage paritaire de la diversité.

#### **Article 3**

##### **Bilan d'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes**

Les parties signataires rappellent que les entreprises dotées d'un comité d'entreprise (ou à défaut de délégués du personnel) doivent remettre pour avis à celui-ci (ou à défaut aux délégués du personnel) un rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (article L. 432-3-1 du code du travail recodifié aux articles L. 2323-57 à L. 2323-59). Les entreprises pourront utiliser les données fournies par le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans les industries chimiques et utiliser pour leur rapport les mêmes indicateurs que ceux élaborés par la branche.

#### **Article 4**

##### **Emploi - Recrutement**

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois.

Cet accès équilibré des femmes et des hommes à la formation initiale dans les disciplines conduisant à des diplômes de chimiste de tous niveaux doit pouvoir se vérifier dans les filières de formation professionnelle aux différents métiers. La branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

---

La mixité des emplois suppose que les postes de travail soient adaptés à l'un et l'autre sexe. Les entreprises veilleront à ce que les postes de travail puissent être occupés par des hommes et par des femmes chaque fois que cela est objectivement réalisable et elles en tiendront informé le CHSCT.

## **Article 5**

### **Salaire de base et rémunération**

Les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent s'assurer notamment, lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de la rémunération des hommes et des femmes sont établis selon des normes identiques. Les écarts de rémunération ou de salaire de base qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici le 31 décembre 2010.

Une négociation doit avoir lieu chaque année, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés. Les entreprises concernées mettront en œuvre à cet effet les moyens les plus appropriés.

Les parties signataires soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles rappellent que le salarié de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les parties signataires conviennent que les salariés de la même catégorie professionnelle auxquels il convient de faire référence dans les industries chimiques sont ceux qui relèvent du même coefficient hiérarchique pour le même type d'emploi que l'intéressé(e).

Elles conviennent que, dans l'hypothèse où il y aurait moins de 4 personnes relevant du même coefficient hiérarchique (outre la personne concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même groupe dans le dispositif de classifications de la Convention Collective.

Dans l'hypothèse où il y aurait moins de 4 personnes (outre la personne concernée) dans le même groupe dans le dispositif de classification de la convention collective, il y aurait lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés appartenant au même avenant que l'intéressé(e).

## **Article 6**

### **Formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les hommes et les femmes. Lors de l'élaboration de leur politique de formation, les entreprises qui auront constaté des inégalités dans l'accès à la formation se donneront des objectifs quantifiés et ciblés de suppression des écarts constatés. Elles étudieront, à l'occasion de la discussion du plan de formation, les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation telles que :

- décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation lorsqu'il peut constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
- recours à la formation à distance ;
- évolution des pratiques de formation : recours à des formations de durée adaptée et modulaires permettant la meilleure accessibilité pour tous.
- Délais de prévenance suffisants ;

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

## **Article 7**

### **Parcours professionnel et évolution de carrière**

Le recours à l'un et l'autre sexe dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale. La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois. Une attention particulière sera portée pour les postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

---

Les parties signataires demandent aux entreprises d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques.

### **Article 8** **Conciliation vie professionnelle - vie familiale**

Afin de permettre une nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises veilleront à ce que les différents congés cités à l'article 5 ne constituent pas un handicap dans le parcours professionnel des intéressés. À cet effet, pour permettre de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail des intéressés, un entretien devra avoir lieu, dans l'hypothèse où le salarié le demande, en vue d'examiner si une remise à niveau professionnelle s'avère nécessaire. Cet entretien sera particulièrement important dans le cas des congés parentaux.

Le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale. Dans le même ordre d'idée, les entreprises examineront les possibilités offertes par les nouvelles technologies ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle.

### **Article 9** **Représentation des hommes et des femmes dans les instances syndicales et représentatives du personnel**

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et des femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche, que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises.

### **Article 10** **Implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel**

Les parties signataires conviennent que l'implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise.

### **Article 11** **Actions de communication et d'information de la branche**

La progression de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes suppose avant tout de lever les stéréotypes culturels touchant à certains métiers.

La branche encouragera les étudiantes à s'engager dans les filières scientifiques et techniques, informera mieux les jeunes des débouchés des différentes filières de formation ainsi que du contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice. Dans ce cadre, chaque fois que cela sera possible, un stand, permettant de promouvoir les métiers des industries chimiques auprès des femmes, sera mis en place afin de lutter contre les stéréotypes qui nuisent à leur emploi dans la branche.

Les manifestations, les visites dans les établissements d'enseignement, la diffusion de documents pour présenter l'industrie chimique, sont autant d'occasions de montrer l'intérêt qui s'attache à une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de faire progresser cette égalité.

Par ailleurs, nombre d'entreprises sont désireuses de progresser vers cette égalité mais certaines s'interrogent sur les voies et moyens les plus appropriés pour y parvenir. La diffusion des expériences positives mises en œuvre par d'autres entreprises de la profession peut être d'une grande utilité. C'est pourquoi le comité de pilotage paritaire de la diversité sera chargé de les identifier et le correspondant «diversité» de l'entreprise, qui aura pu être désigné en application de l'article 6 de l'accord-cadre du 20 juillet 2007 relatif à la diversité, chargé de les promouvoir et les fera connaître au comité de pilotage.

La création d'un forum d'échanges, qui permettra aux intéressées de faire connaître leur expérience, sera étudiée. Ce «blog», hébergé sur le site de l'Observatoire, pourrait permettre aux femmes ayant accédé à des fonctions importantes dans les entités de témoigner des conditions de leur réussite.

### **Article 12** **Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe**

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s.

Les accords relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ayant retenu des références différentes de celles figurant à l'article 5 ci-dessus ne sont pas remises en cause par le présent accord.

### Article 13 Bilan de l'accord

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par le comité de pilotage paritaire de la diversité un an après son extension. Il fera l'objet d'une présentation devant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. Ce bilan sera réitéré tous les 3 ans.

### Article 14 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

### Article 15 Dépôt, Extension et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension.

## Annexe - Tableau de bord de l'Égalité professionnelle et salariale

### Liste des indicateurs suivis par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité

#### Des indicateurs relatifs...

- > 0 - à l'Industrie et à la chimie
- > 1 - aux Conditions générales d'emploi
- > 2 - aux Salaires et Rémunérations
- > 3 - à la Formation

#### 0 - à l'Industrie et à la chimie

Indicateurs de l'Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (en pourcentage)	Source	Exercice pris en compte
1. Comparaison des taux de féminisation entre le secteur marchand, les industries et les industries chimiques	INSEE	Année n-2

#### 1 - Conditions générales d'emploi

Indicateurs de l'Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (en nombre et en pourcentage)	Source	Exercice pris en compte
1. Nombre de salariés par sexe	INSEE	Année n-2
2. Nombre de salariés par sexe et par catégorie socioprofessionnelle	INSEE	Année n-2
3. Nombre de salariés par sexe et par coefficient	UIC	Année n-2
4. Nombre de salariés par sexe et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	INSEE	Année n-2
5. Nombre de salariés par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	INSEE	Année n-2
6. Nombre de salariés par sexe, par secteur et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	INSEE	Année n-2
7. Nombre de salariés par sexe et par durée du travail (au sens nombre de temps complet, et de temps non complet)	INSEE	Année n-2
8. Nombre d'entrées par sexe, par catégorie socioprofessionnelle	INSEE	Année n-2
9. Nombre de sorties par sexe, par catégorie socioprofessionnelle	INSEE	Année n-2
10. Nombre de salariés par sexe et par tranche d'ancienneté (<3 ans ; >=3 à <10 ; >=10 à <15 ; 15 ans et plus)	UIC	Année n-2

## 2 - Salaires et Rémunérations<sup>(\*)</sup>

(\*) : Définitions des termes utilisés dans ce chapitre

*La rémunération annuelle : est le produit du salaire de base par le nombre de mensualités auquel sont ajoutées les primes mensuelles multipliées par 12 mois (primes d'ancienneté, d'organisation, de fonctions et les autres éléments fixes), ainsi que les primes de vacances, les éléments variables et exceptionnels. Les différentes composantes sont rapportées à un équivalent 35 h.*

*Le salaire de base : correspond au montant brut du salaire de base du mois considéré, y compris éventuellement le complément différentiel RTT, hors heures supplémentaires et prime.*

*La prime d'intéressement collectif : est un montant dû au titre de l'année «n» de l'intéressement collectif.*

*La prime de participation collective : est un montant dû au titre de l'année «n» de la participation collective des salariés aux résultats de l'entreprise calculé en année pleine.*

Indicateurs de l'Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes		Source	Exercice pris en compte
1.	Salaires de base par sexe	UIC Enquête annuelle	Année n
2.	Salaires de base par sexe et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	UIC Enquête annuelle	Année n
3.	Salaires de base par sexe et par tranche d'ancienneté (<3 ans ; >=3 à <10 ; >=10 à <15 ; 15 ans et plus)	UIC Enquête annuelle	Année n
4.	Salaires de base par sexe et par taille d'établissement (<20 salariés ; >=20 à <50 ; >=50 à <250 à >=500 à <500 ; 500 salariés et plus)	UIC Enquête annuelle	Année n
5.	Salaires de base par sexe et par avenant	UIC Enquête annuelle	Année n
6.	Salaires de base par sexe et par coefficient	UIC Enquête annuelle	Année n
7.	Rémunérations annuelles par sexe	UIC Enquête annuelle	Année n
8.	Rémunérations annuelles par sexe et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	UIC Enquête annuelle	Année n
9.	Rémunérations annuelles par sexe et par avenant	UIC Enquête annuelle	Année n
10.	Rémunérations annuelles par sexe et par coefficient	UIC Enquête annuelle	Année n
11.	Rémunérations annuelles par sexe et par tranche d'ancienneté (< 3 ans ; >= 3 à < 10 ; >= 10 à < 15 ; 15 ans et plus)	UIC Enquête annuelle	Année n
12.	Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe	UIC Enquête annuelle	Année n
13.	Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe et par avenant	UIC Enquête annuelle	Année n
14.	Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe et par coefficient	UIC Enquête annuelle	Année n
15.	Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe et par secteur	UIC Enquête annuelle	Année n
16.	Primes d'intéressement et participation versées par sexe et par avenant	UIC Enquête annuelle	Année n
17.	Primes d'intéressement et de participation versées par sexe et par secteur	UIC Enquête annuelle	Année n

## 3 - Formation

Indicateurs de l'Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	Source	Exercice pris en compte
1. Nombre de périodes de professionnalisation par sexe	C2P	Année n – 1
2. Nombre de contrats de professionnalisation par sexe	C2P	Année n – 1
3. Nombre de DIF pris en charge par sexe	C2P	Année n – 1
4. Nombre de stagiaires dans le cadre du plan de formation, par sexe	CEREQ	Année n – 1
5. Nombre de contrats d'apprentissage par sexe	CEREQ	Année n – 1

## **Accord du 25 juin 2025**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2025]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FIPEC ;

FEBEA ;

FNCG(Adhésion par lettre du 15 juillet 2025).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

### **Préambule**

*L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur majeur de performance et d'attractivité des entreprises.*

*En effet, la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un élément primordial pour l'attractivité des métiers et de la branche, notamment auprès des plus jeunes.*

*Par le présent accord, les parties signataires souhaitent inscrire leur action dans un cadre visant à lutter contre toute forme de discrimination, et à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle et salariale de tous les salariés.*

*Il s'inscrit dans le prolongement des textes européens (traités ou directives) et français (lois et décrets), ainsi que des accords nationaux interprofessionnels (ANI) visant à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.*

*Le présent accord tend à mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière d'emploi, de recrutement et de formation professionnelle afin de favoriser la mixité des métiers.*

*Il recommande également aux entreprises de la branche de mettre en œuvre des politiques proactives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

*Pour les parties signataires, le respect de la dignité des personnes est également le préalable à toute politique visant à promouvoir cette égalité. C'est pourquoi elles rappellent que les employeurs doivent prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les atteintes à cette dignité, notamment dans les situations avérées de harcèlement et d'agissements sexistes.*

### **Article 1er**

#### **État des lieux en matière d'égalité professionnelle et salariale**

##### **1-1**

##### **Indicateurs légaux au niveau des entreprises**

*Conformément aux dispositions légales, la Base de Données Économiques Sociales et Environnementales (BDESE), qui doit être mise en place dans le cadre des attributions du Comité Social et Économique (CSE) des entreprises de 50 salariés et plus, doit comporter :*

- Des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment sur les écarts de rémunération et indiquer la méthodologie et le contenu des indicateurs (C. trav. art. L. 2312-18 et L. 2312-36),
- Des indicateurs sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans les entreprises de 1000 salariés et plus ; l'employeur met ainsi à la dis-



---

position du CSE les proportions de femmes et d'hommes relevées au sein des postes de direction ainsi que leurs modalités de publication (C. trav. art. D. 1142-19).

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer l'écart global de rémunération femmes / hommes sur une période de 12 mois. Cet écart prend la forme d'un index («Index égalité professionnelle»), c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord, d'une note sur 100 que les entreprises doivent publier chaque 1<sup>er</sup> mars.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière (C. trav. art. L. 1142-8 et L. 1142-10).

## 1-2 **État des lieux de la branche Chimie**

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la branche suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Chaque année, il est établi un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans la Chimie sur la base d'indicateurs identifiés par le comité de pilotage paritaire de la diversité (Copil Diversité) institué par l'accord-cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité.

Les données issues du rapport de branche permettent d'apprécier s'il existe des disparités de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes afin d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y mettre un terme.

À ce jour, les indicateurs concernant les femmes et l'égalité professionnelle dans le rapport de branche Chimie 2024 sont les suivants :

- Part de femmes dans les effectifs : p. 3, 18
- Taux de féminisation selon le secteur d'activité : p. 18
- Taux de féminisation selon la spécialité de l'établissement : p. 18
- Pyramide des âges par genre : p. 20
- Répartition des salariés selon le contrat et le genre : p. 24
- Taux de féminisation selon le coefficient : p. 27
- Proportion de femmes parmi les cadres selon le secteur d'activité : p. 27
- Taux de salariés à temps partiel selon le genre : p. 28
- Part de salariés au forfait jour selon le genre : p. 29
- Taux de féminisation selon le métier exercé : p. 34
- Accès à la formation selon le genre : p. 43
- Taux de féminisation des effectifs en alternance : p. 52
- Taux de féminisation des effectifs en alternance selon la famille de métiers : p. 52
- Répartition des recrutements selon le genre : p. 69
- Âge moyen des recrues selon le genre : p. 69
- Taux de salariés démissionnaires selon le genre : p. 74
- Ancienneté moyenne à la sortie selon le genre : p. 75
- Indicateurs de salaire brut de base selon le coefficient et le genre : p. 83 et 84
- Indicateurs de rémunération annuelle brute selon l'avenant et le genre : p. 94
- Indicateurs de rémunération annuelle brute selon le coefficient et le genre : p. 95 (récapitulatif p. 96)
- Taux d'augmentation individuels moyens selon le genre : p. 98
- Indicateur d'écart de rémunération : p. 106
- Indicateur de taux de promotion : p. 106
- Indicateur de taux d'augmentation : p. 106
- Nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon la taille d'établissement : p. 107
- Nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon l'activité : p. 107.

Les parties signataires conviennent d'ajouter dans l'enquête et le rapport de branche les nouveaux indicateurs ci-après :

- Nombre de salariés à temps partiel par coefficient et par genre,

- Nombre de salariés rémunérés au minimum conventionnel, par coefficient et par genre,
- Taux d'augmentation salariale des salariés à temps partiel par coefficient et par genre,
- Ancienneté moyenne des salariés par coefficient et par genre,
- Salaire moyen par coefficient, par tranche d'âge, par genre et par taille d'entreprise,
- Salaire moyen par coefficient, par secteur d'activité, par genre et par taille d'entreprise.

Les indicateurs seront fournis sous condition de leur représentativité statistique.

En 2025, on peut dresser le constat suivant (données issues du rapport de branche 2024 et du rapport du Comité diversité 2024) :

Féminisation de la branche	<p>La Chimie fait partie des secteurs industriels les plus féminisés</p> <p>Au 31 mai 2024, les femmes représentent 39,2 % des effectifs.</p> <p>Cette proportion est en augmentation et positionne la Chimie comme un des secteurs industriels les plus féminisés (moyenne de l'industrie 30,1 %).</p> <p>La féminisation varie fortement selon la spécialité des établissements. Le taux de féminisation est plus élevé dans les établissements des savons, parfums et des produits d'entretien, les sièges d'entreprise, les établissements de commerce de gros, ainsi que dans les sites dédiés à la recherche, ce qui s'explique par la forte féminisation des métiers spécifiques à ces secteurs.</p> <p>Inversement, les hommes sont très majoritaires dans l'ensemble des activités chimiques et dans la fabrication de produits pharmaceutiques de base, secteurs où les métiers liés à la production, ouvriers et techniciens notamment, majoritairement masculins, sont prépondérants.</p>
Féminisation des cadres	<p>La Chimie fait partie des secteurs où la part de femmes parmi les cadres est la plus importante</p> <p>Près de la moitié des cadres (48 %) sont des femmes, contre un quart des ouvriers (24 %). On observe toutefois parmi les cadres une nette décroissance du taux de féminisation à mesure que l'on progresse dans la classification.</p>
Féminisation des alternants	<p>Plus de la moitié des salariés en alternance sont des femmes</p> <p>54 % des alternants sont des femmes, un taux de féminisation nettement supérieur à celui de la branche s'agissant des salariés en CDI et en CDD (39 %).</p> <p>Le taux de féminisation des contrats d'alternance est de 55 % pour les apprentis et 46 % pour les contrats de professionnalisation.</p>
Formation des femmes	<p>Les femmes et les hommes ont un accès relativement égal à la formation continue</p> <p>La part de salariés formés selon le genre est assez proche avec 72 % de femmes et 75 % d'hommes.</p> <p>Ces écarts restent faibles mais il s'agit d'une tendance à surveiller.</p>
Écart de rémunération	<p>L'indicateur d'inégalité de rémunération traduit les écarts persistants entre les femmes et les hommes mais également les efforts menés par les entreprises pour les combler</p> <p>L'indicateur d'écart de rémunération calculé au niveau de la branche est en progression depuis 2020, avec une note de 33/40 en 2020 et 2021, 34/40 en 2022 et 36/40 en 2023.</p>

Au vu de ce qui précède, les parties signataires reconnaissent la nécessité de poursuivre leurs actions dans les 7 domaines ci-après :

I. Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

II. Implication de l'ensemble des acteurs

III. Mixité des métiers - emploi - recrutement

IV. Salaires et rémunération

V. Formation et parcours professionnels - évolution de carrière

VI. Harmonisation vie professionnelle et vie personnelle

VII. Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et les violences domestiques

Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

## Article 2

### Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

#### 2-1

#### Négociations de branche

La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été engagée dans le cadre de la CPPNI. Conformément aux dispositions légales, elle sera réouverte tous les 3 ans (C. trav. art. L. 2241-11).

---

## 2-2

### **Actions d'information et de communication**

La progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique une meilleure mixité des métiers, ce qui suppose de lever certains stéréotypes de genre.

Ainsi, la branche met en œuvre plusieurs actions en vue de favoriser l'égalité professionnelle, telles que :

- L'établissement d'un rapport sur l'égalité professionnelle, présenté chaque année au Comité diversité puis en CPNE,
- La promotion de l'égalité des chances dans le cadre du Responsable Care®,
- L'inscription de l'égalité professionnelle au Contrat Stratégique de Filière (CSF) 2023/2027,
- La reconduction du partenariat avec la fondation CGénial.

La branche s'investit également pour encourager davantage d'élèves à s'engager dans les filières scientifiques et techniques (y compris en maintenance et en production), et mieux informer les jeunes sur les débouchés des différentes filières de formation et sur le contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice.

Cela se traduit notamment par des campagnes de promotion pour attirer les femmes, et notamment les plus jeunes, dans le secteur de la Chimie.

Pour l'année 2025, cet engagement se traduit à travers des actions de promotion des métiers et des événements organisés dans toute la France sur l'ensemble de l'année, et notamment :

- Janvier : Actualité de France Chimie «Collectif Industrielles : devenir mentor pour les femmes dans l'industrie» Collectif-industrielles-devenir-mentor-pour-les-femmes-dans-l'industrie
- Février : Animation éditoriale du site d'orientation Les Métiers de la chimie pour mettre en avant les femmes qui ont fait l'histoire de la chimie sur le site d'orientation : Lesmetiersdelachimie.com
- Mars : Village de la Chimie France Chimie Ile de France : en collaboration avec Femmes et Sciences, Femmes Ingénieures participe au Village de la Chimie
- Entre octobre 2024 et mai 2025 campagne «La Chimie au Féminin : une alliance gagnante» de France Chimie Picardie Champagne Ardennes : 25 portraits de femmes qui font la Chimie - vidéos de promotion et d'attractivité des métiers en trois volets La-chimie-au-féminin-une-alliance-gagnante
- Juin : France Chimie coorganise avec le Medef l'Escape game «Déjouez le sexisme en entreprise» pour sensibiliser de manière ludique et engageante aux bons gestes et aux comportements à adopter, ainsi qu'aux messages à communiquer aux équipes.

Implication de l'ensemble des acteurs

### **Article 3**

#### **Implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel**

L'implication de chacun, à tous les niveaux hiérarchiques (équipes de direction et management intermédiaire), et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle dans l'entreprise et la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent mettre en avant les bonnes pratiques managériales en entreprise visant à :

- Former et informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle,
- Accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes de genre,
- Former et sensibiliser les managers à l'utilisation éventuelle du télétravail, lorsque cela est possible, notamment pour les salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues, c'est-à-dire toute problématique familiale spécifique portée à la connaissance de l'employeur.

### **Article 4**

#### **Représentation des femmes et des hommes dans les instances syndicales et représentatives du personnel**

Les parties signataires souhaitent que la représentation des femmes et des hommes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche.

Au niveau des entreprises, dans le cadre de la mise en place ou du renouvellement des CSE, il est rappelé que les listes de candidatures qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes (C. trav. art. L. 2314-30).

---

Par ailleurs, à défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE doit comporter une commission de l'égalité professionnelle (C. trav. art. L. 2315-56). Cette commission est chargée de préparer les délibérations du CSE dans les domaines relevant de sa compétence dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Mixité des métiers - Emploi - Recrutement

## **Article 5**

### **Emploi - Recrutement**

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour promouvoir une meilleure mixité dans la branche et assurer une égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois.

Par convention, un métier est dit «mixte» lorsqu'il comprend :

- Au moins 35 % du sexe sous-représenté (source Dares, enquête Conditions de travail et mixité 2023)
- Au moins 40 % du sexe sous-représenté (source Anact, 2024).

Cet accès équilibré des femmes et des hommes à la formation initiale, dans les disciplines conduisant à des diplômes «cœur de métier» de tous les niveaux, doit pouvoir se vérifier dans les filières de formation professionnelle aux différents métiers.

Les actions portant sur les relations avec les écoles et sur le recrutement de jeunes salariées en alternance ou en stage sont également de nature à favoriser à terme la mixité des emplois.

La branche Chimie s'attache particulièrement à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Une attention spécifique doit être portée sur les métiers à fort déséquilibre entre les femmes et les hommes, en particulier dans les filières maintenance, production et logistique.

En 2025 (données issues du rapport de branche 2024), le taux de féminisation de ces métiers est le suivant :

- 8 % en maintenance,
- 21 % en production,
- 36 % en logistique.

La branche se fixe comme objectif de développer la mixité des métiers dans ces 3 filières, avec l'ambition de parvenir à une augmentation de 5 % en 5 ans (2025-2030), soit :

- 13 % en maintenance,
- 26 % en production,
- 41 % en logistique.

L'atteinte de ces objectifs sera analysée au regard de la proportion de jeunes femmes formées et diplômées dans ces filières.

Le rapport de branche reprenant ces indicateurs est présenté chaque année en CPPNI, ainsi que dans le cadre du comité Diversité. Par ailleurs, les études de la CPNE fournissent des éléments d'analyse utiles à la mixité des métiers.

Dans le cadre de cette feuille de route, une attention est également portée à la mixité dans les métiers fortement féminisés.

Les parties signataires réaffirment par ailleurs leur engagement en faveur d'un recrutement non discriminant dans les entreprises de la branche. Ainsi :

- Le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes,
- Les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications et sont identiques pour les femmes et pour les hommes,
- Les offres d'emploi doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. En outre, aucune mention liée au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres d'emploi.

Les entreprises doivent être très vigilantes sur les intitulés et les descriptifs de postes qui contiendraient une appellation pouvant véhiculer des stéréotypes de genre, ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité par exemple).

Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (C. trav. art. L. 1131-2).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les salariés exclusivement chargés de missions de recrutement

---

doivent également bénéficier de mesures de sensibilisation au recrutement non-discriminant selon la même périodicité.

Les parties signataires rappellent leur attachement à la formation par l'alternance. Ainsi, les entreprises doivent veiller à accueillir une proportion équilibrée de femmes parmi les alternants et les stagiaires, y compris sur les fonctions «cœur de métier».

Salaires et rémunération

## **Article 6** **Rémunération**

### **Article 6-1** **Objectif de suppression des écarts de rémunération**

Les parties signataires rappellent le principe de non-discrimination en matière de rémunération posé aux articles L. 1132-1 et L. 3221-2 et suivants du Code du travail.

Elles considèrent que toute entreprise doit, non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais aussi contribuer à l'évolution des comportements et des mentalités.

À ce titre, les négociations d'entreprise revêtent une importance particulière.

Conformément aux dispositions légales<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> C. trav. art. L. 1142-5, L. 2242-1 à L. 2242-9 et R. 2242-2 à R. 2242-11 (ordre public), L. 2242-10 à L. 2242-12 (champ de la négociation collective), L. 2242-13 à L. 2242-21 (dispositions supplétives) C. trav. art. D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise)

, à défaut d'accord portant sur la périodicité des négociations, dans les entreprises où les négociations sont obligatoires, l'employeur engage tous les ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Les parties signataires rappellent que la Directive Pay Transparency / Transparence des rémunérations doit être transposée en droit français d'ici le 7 juin 2026.

Elles conviennent d'étudier la nécessité, ou non, d'amender le présent accord dans le cadre d'une négociation qui suivra la transposition de cette Directive.

### **Article 6-2** **Exercice d'un congé familial**

Il est rappelé que le bénéfice d'un congé en rapport avec la famille (congés maternité/paternité ou accueil de l'enfant/adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de proche aidant...) ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Par ailleurs, le salarié de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (C. trav. art. L. L. 1225-26 et L. 1225-44).

La mise en œuvre de ce rattrapage salarial intervient dans le cadre prévu par la loi.

Formation et parcours professionnels - évolution de carrière

## **Article 7** **Formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé le principe d'égal accès à la formation entre tous les salariés, et notamment au Plan de Développement des Compétences.

Lors de l'élaboration de leur politique de formation, les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation doivent se fixer des objectifs quantifiés et ciblés de suppression des écarts constatés.

Les entreprises de la branche identifient les éventuelles difficultés d'accès aux dispositifs de formation et les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation, telles que :

- Le respect de délais de prévenance suffisants,
- Le recours à la formation à distance,

- 
- La décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique des lieux de formation lorsqu'il peut constituer un frein pour l'accès de certaines salariées ou certains salariés ou à ces formations,
  - L'évolution des pratiques de formation et le recours à des formations de durée adaptée et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous.

Une attention particulière sera portée aux salariées et aux salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues, visées à l'article 3.

Les entreprises proposent des mesures adaptées, ou une aide de toute nature, pour lever les contraintes de garde d'enfants, lorsque cela est réalisable.

## **Article 8**

### **Parcours professionnel et évolution de carrière**

Le recours à l'un ou à l'autre sexe dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale. La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent valoriser quelques bonnes pratiques d'entreprise sur ce sujet comme :

- Des actions de sensibilisation à l'obligation de non-discrimination et à l'égalité de traitement, y compris en matière d'évolution professionnelle et d'accompagnement des parcours du sexe sous-représenté, le cas échéant... Ces actions peuvent, par exemple, prendre la forme d'actions de communication et de formation spécifiques auprès des salariés en charge des Ressources Humaines et des managers ou la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel dans la gestion de la carrière et des parcours professionnels, en particulier pour :

- Construire des projets d'évolution professionnelle,
- Identifier, le cas échéant, des solutions permettant la prise de responsabilités nouvelles ou supplémentaires.

Cet entretien peut également être l'occasion, si le salarié le souhaite, de partager avec son responsable hiérarchique un élément de sa situation personnelle.

- Des actions de promotion de la mixité à tous les niveaux, y compris sur les postes à responsabilités et d'encadrement

Les parties signataires rappellent que les entreprises ont un rôle à jouer pour favoriser la mixité dans les emplois à responsabilités.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des politiques internes visant à éliminer les obstacles entravant l'ascension professionnelle du sexe sous-représenté à ces postes (mentorat, développement de formations spécifiques, sensibilisation des équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle, etc...).

Les parties signataires souhaitent également que les entreprises de la branche mettent en œuvre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités et d'encadrement, ainsi que dans les instances de direction.

Il est rappelé que la loi «Rixain» du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises :

- Les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont désormais l'obligation de publier chaque année les proportions respectives de femmes et d'hommes au sein des cadres dirigeants et de membres des instances dirigeantes et de mettre en place des mesures de correction lorsque cette proportion de femmes ou d'hommes le cas échéant est inférieur à un certain seuil.
- Elles doivent atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026. Cet objectif est porté à 40 % à partir du 1<sup>er</sup> mars 2029 ; les entreprises disposeront alors d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité avec ces objectifs, sous peine de pénalité financière.

Harmonisation vie professionnelle / vie personnelle

## **Article 9**

### **Articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle**

Une attention particulière doit être portée à l'harmonisation de la vie personnelle et la vie professionnelle. Pour faciliter cette articulation, les entreprises doivent notamment :

- 
- Explorer les possibilités qu'offrent le télétravail et les dispositifs d'horaires variables le cas échéant,
  - S'attacher, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie personnelle,
  - Étudier avec attention les demandes d'aménagement d'horaires présentées par des salariées et des salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues visées à l'article 3.

Lorsqu'elles l'estiment nécessaire, les entreprises peuvent engager des négociations afin de mettre en place des autorisations d'absence au profit de salariés dans des situations personnelles particulièrement graves ou complexes.

Il est également rappelé que le temps partiel peut être demandé par les salariés, notamment dans le but d'harmoniser la vie professionnelle et la vie personnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés. Lorsque le passage à temps partiel est motivé par la nécessité de s'occuper d'un proche en situation de perte d'autonomie (dépendance, handicap...), les entreprises qui l'estiment nécessaire peuvent engager des négociations afin de mettre en place des mesures pour limiter les effets négatifs de cette réduction du temps de travail.

#### **Article 9-1**

##### ***Protection du parent salarié, père ou mère (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger)***

Il est rappelé que le parent salarié, père ou mère, bénéficie d'une période de protection légale contre le licenciement (C. trav. art. L. 1225-4-1).

L'employeur ne peut pas non plus rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14<sup>ème</sup> et la 21<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée incluses (C. trav. art. L. 1225-4-3).

#### **Article 9-2**

##### ***Autorisations d'absence dans le cadre de la surveillance médicale ou de l'assistance médicale à la procréation***

Conformément aux dispositions légales (C. trav. art. L. 1225-16), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le Code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation (ou bien la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité -Pacs - ou vivant maritalement avec elle) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux visés à l'article L. 1225-16 du Code du travail.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis par le salarié ou la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les entreprises doivent prendre en compte ces examens médicaux dans l'organisation des rythmes de travail des salariés en situation de travail posté.

Une attention particulière est portée au suivi de grossesse à risques.

#### **Article 9-3**

##### ***Dispositions spécifiques en faveur de la salariée en situation de grossesse, maternité, allaitement***

*Protection de la salariée pendant la grossesse*

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité. Elle bénéficie de la protection légale contre le licenciement (C. trav. art. L. 1225-4 et suivants).

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient chaque jour d'une réduction d'une demi-heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utilisent à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée.

Cette réduction horaire est portée à une heure quotidienne à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse.

En accord avec leur responsable hiérarchique, il est possible de grouper ces réductions d'horaire dans le cadre de la semaine civile.

Cette réduction horaire ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération, y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

Les entreprises sont invitées à étudier la situation des femmes ayant conclu une convention de forfait sur l'année, notamment s'agissant des forfaits annuels en jours.

---

Conformément aux dispositions légales, un changement temporaire d'affectation découlant de la situation de grossesse ou d'accouchement (nécessité médicale, travail de nuit ou exposition à des risques particuliers) ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération (C. trav. art. L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-13), y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

À l'issue du congé de maternité, la salariée est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation (C. trav. art. L. 1225-8).

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des dispositifs innovants plus favorables.

#### *Congé de maternité ou d'adoption*

Il est rappelé qu'il est strictement interdit d'employer une femme enceinte pendant une période de 8 semaines au total avant et après l'accouchement et en aucun cas pendant les 6 semaines qui suivent l'accouchement (C. trav. art. L. 1225-29).

Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas d'accouchement, la salariée bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de maternité à condition que le congé de maternité soit indemnisé par la sécurité sociale<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer

. L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer

. En cas de réduction de ces indemnités, ces dernières sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire de l'employeur.

La condition de présence effective pour la détermination du droit à indemnisation complémentaire s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour du congé de maternité.

Cette indemnisation complémentaire est versée pendant la période légale de repos (C. trav. art. L. 1225-17 à 20). Elle garantit un maintien à 100 % de la rémunération brute définie ci-après.

La rémunération brute s'entend du salaire mensuel.

Pour les salariés relevant des avenants I et II, le salaire mensuel est augmenté de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération.

Si à la fin de cette période de repos, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC).

La salariée qui, avant l'expiration de cette période de repos ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en fait la demande, peut obtenir une autorisation d'absence non payée de 2 ans maximum pour élever son enfant.

Elle est, à la fin de cette absence, réintégrée à condition qu'elle en fasse la demande au moins un mois avant la date de reprise éventuelle du travail et les avantages obtenus au moment de son départ restent acquis.

Cette disposition issue de la CCNIC ne fait pas obstacle à la prise d'un congé parental d'éducation dans les conditions légales et réglementaires. Dans ce cas, la demande d'autorisation d'absence conventionnelle, qui succède au congé parental d'éducation, doit être effectuée au moins un mois avant la date de fin du congé parental.

Les parties signataires rappellent que ces congés, non rémunérés, entraînent souvent une suspension de la couverture prévoyance des intéressés. Les entreprises informeront les salariés concernés qu'ils peuvent souscrire, s'ils le souhaitent, une couverture individuelle contre le risque décès.

Les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée (C. trav. art. L. 3141-2).

Enfin, il est rappelé que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption (C. trav. art. L. 1225-45).

#### *Allaitement*

Pendant une durée maximum d'un an à compter du jour de la naissance, les femmes qui allaitent leur enfant disposent à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Ce temps d'allaitement ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération, y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.



---

#### **Article 9-4** **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

*Encourager la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant permet d'instaurer un nouvel équilibre des responsabilités dans la sphère personnelle et de favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, permettant de réduire in fine les disparités entre les femmes et les hommes.*

*Conformément aux dispositions légales (C. trav. art. L. 1225-35), le père salarié et le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.*

*Après un an de présence effective dans l'entreprise, le bénéficiaire d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé ci-dessus bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de paternité et d'accueil de l'enfant à condition que ce congé soit indemnisé par la sécurité sociale<sup>4</sup>*

<sup>4</sup> Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer

*L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale<sup>5</sup>*

<sup>5</sup> Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer

*. En cas de réduction de ces indemnités, ces dernières sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire de l'employeur.*

*La condition de présence effective pour la détermination du droit à indemnisation complémentaire s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.*

*Sous réserve de dispositions d'entreprise plus favorables, cette indemnisation complémentaire est versée pendant :*

- La durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant applicable à la date de signature du présent accord (C. trav. art. L. 1225-35 alinéa 3),*

- Et, le cas échéant, l'hospitalisation de l'enfant dans les conditions visées à l'article L. 1225-35 alinéa 4, dans la limite de 15 jours maximum.*

*Elle garantit un maintien de la rémunération brute définie ci-après, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale et à 80 % au-delà de ce plafond.*

*La rémunération brute s'entend du salaire mensuel.*

*Pour les salariés relevant des avenants I et II, le salaire mensuel est augmenté de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération.*

#### **Article 9-5**

##### **Accompagnement des congés lié à la parentalité (congés de maternité/adoption/paternité et accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé de présence parentale)**

*Les parties signataires souhaitent mettre en avant quelques bonnes pratiques managériales en entreprise, tendant à :*

- Mettre en place des démarches avant le départ en congé : cela peut notamment prendre la forme d'un entretien organisé avec le supérieur hiérarchique,*

- Maintenir le lien avec l'entreprise : si le salarié et l'employeur en conviennent, la salariée ou le salarié peut recevoir pendant son congé les informations sur le fonctionnement général de l'entreprise, diffusées de manière collective aux autres salariés de l'entité à laquelle elle ou il appartient,*

- Faciliter la reprise : les entreprises sont invitées à proposer aux salariés revenant d'un congé d'au moins 16 semaines, lorsqu'elles le jugent opportun, une période de réactualisation des connaissances (ex : formation spécifique, mise à jour des compétences ou programmes de mentorat individualisé...).*

*Cette invitation ne se substitue pas à l'obligation légale d'organiser un entretien professionnel pour toute salariée de retour de congé maternité (C. trav. art. L. 1225-27).*

*Les absences découlant de ces congés n'ont aucune incidence sur les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ou du salarié, sur sa rémunération à son retour de congés ou sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelle.*

*Il est également rappelé que la loi prend en compte, totalement ou partiellement, les périodes d'absences qui découlent de la prise de certains congés liés à la parentalité avec, ainsi :*

- La prise en compte pour moitié du congé parental d'éducation au titre de l'ancienneté (C. trav. art. L. 1225-54),*

- L'assimilation des congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption et congés de deuil à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement (C. trav. art. L. 3314-5),*

- L'assimilation des congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption et congés de deuil à des périodes*

---

de présence pour la répartition de la réserve spéciale de participation (C. trav. art. L. 3324-6).

#### **Article 10**

##### **Problématiques d'ordre médical touchant spécifiquement les femmes**

*La santé et le bien-être des salariés font partie des préoccupations des parties signataires.*

*La population féminine peut être particulièrement exposée à des problématiques d'ordre médical, souvent méconnues ou tues, de nature à impacter leur quotidien professionnel voire, dans certains cas, le déroulement de carrière de l'intéressée.*

*Les entreprises sont donc invitées à se saisir de la problématique et à envisager des réponses organisationnelles, à travers le télétravail ou d'autres aménagements de poste, lorsque cela est possible.*

*La condition d'un an de présence effective prévue par la CCNIC pour le versement de l'indemnisation complémentaire employeur en cas de maladie ne s'applique pas aux cas d'endométriose ou d'adénomyose invalidantes, médicalement constatées (sur production d'un arrêt de travail, couplé d'un certificat médical établi par un médecin attestant une endométriose ou une adénomyose invalidante(s)).*

*Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et les violences domestiques*

#### **Article 11**

##### **Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise**

*Il est rappelé que les actes de violence, les actes constitutifs de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sont condamnables dans les entreprises.*

*Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel (C. trav. art. L. 1153-1). L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (C. trav. art. L. 1153-5).*

*Les textes du Code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral doivent également être affichés sur les lieux de travail.*

*Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le règlement intérieur rappelle les dispositions du Code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes (C. trav. art. L. 1321-2).*

*Conformément à l'article 3 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, intitulé Engagements des employeurs et des salariés, «les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis.*

*Cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une «charte de référence», précise les procédures à suivre si un cas survient».*

*ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail*

*Afin de lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes, le harcèlement, d'y mettre un terme et de les sanctionner, l'employeur doit mettre en place des actions d'information, de prévention et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs (salariés, personnel d'encadrement ...).*

*Ainsi, dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut notamment :*

- Prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement. Il montre ainsi «que le harcèlement sexuel ou moral n'est pas admis» dans l'entreprise ;*
- Mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement ;*
- Prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement» (circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012).*

*Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012*

*Guide pratique et juridique du Ministère du travail - Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*

*Il est rappelé que des outils de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels sont disponibles sur le site internet du Défenseur des droits :*

*Défenseur des droits*

*Enfin, les entreprises sont invitées à valoriser le rôle des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est ainsi rappelé que :*

- Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité, conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail.*

---

- Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, conformément à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail.

Les entreprises s'assurent que ces référents disposent des moyens suffisants pour exercer leur rôle.

## **Article 12**

### **Lutte contre les violences domestiques**

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toutes les formes de violences, y compris conjugales ou intra-familiales, qui ont des répercussions importantes sur la santé psychologique des victimes et perturbent leur vie quotidienne, personnelle et professionnelle.

Afin de mieux faire connaître ces dispositions et de favoriser la sensibilisation de tous dans la lutte contre les violences domestiques, la branche s'engage à informer et sensibiliser les entreprises aux différents dispositifs d'écoute et d'accompagnement mis en place par les autorités :

- Le 3919 «Violences Femmes Info» : le numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences (plus particulièrement conjugales). Les appels peuvent concerner tous les types de violences sexistes.

- Le 116006 «Numéro d'aides aux victimes» : ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an, il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel, dans le respect de son anonymat.

Les entreprises de la branche doivent également envisager des actions d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés afin de lutter contre les stéréotypes et favoriser la bonne écoute de ces situations.

Ces actions pourront prendre toute forme que l'entreprise jugera la plus adéquate (actions de formation, ateliers de sensibilisation, conférences ...).

Par ailleurs, il est rappelé que les médecins du travail (et les assistants sociaux le cas échéant) sont à l'écoute de chaque salarié qui souhaiterait partager une situation.

Ils peuvent notamment accompagner les salariés concernés en matière de formalités administratives et judiciaires ou les orienter vers des associations spécialisées.

Dans ce cadre, si une salariée ou un salarié souhaite engager l'une de ces démarches, les entreprises de la branche portent une attention particulière à sa situation pour lui permettre, le cas échéant, de s'absenter de l'entreprise. Elles prennent en compte la problématique de la perte de rémunération qui en découle.

## **Article 13**

### **Bilan de l'accord**

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera effectué par le comité de pilotage paritaire de la diversité (Comité Diversité). Il fera ensuite l'objet d'une présentation devant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE).

Une réunion paritaire sera spécifiquement organisée après la transposition en droit français de la Directive Pay Transparency / Transparence des rémunérations pour étudier la nécessité, ou non, d'amender le présent accord pour l'adapter aux nouvelles dispositions légales.

## **Article 14**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC).

## **Article 15**

### **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2025 pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 9 s'appliquent aux congés de maternité et aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant débutant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace toute disposition ayant le même objet :

- Le précédent accord égalité femmes-hommes du 12 juin 2008 ;

- Les dispositions de l'article 14 des Clauses communes, de l'article 24 de l'avenant I, de l'article 8 de l'avenant II et de l'article 10 de l'avenant III, dont les dispositions sont reprises, et amendées si nécessaires, dans le présent texte.

---

**Article 16**  
**Dépôt et extension**

*En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.*

*Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles à l'initiative de la partie la plus diligente.*

*Il sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.*

**Plan d'épargne interentreprises**

**PEI**

**Accord du 18 juillet 2016**

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FNCG ;  
FEBEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CMTE CFTC ;  
CFE CGC CHIMIE.

**Article 1er**  
**Objet de l'accord**

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de procéder à une refonte de l'accord du 8 avril 2009 portant création du PEI et plus particulièrement du règlement du PEI figurant en annexe 1 en vue de prendre en compte les évolutions législatives successives et l'évolution des dénominations des fonds détenus au sein du plan. Ces modifications ayant des impacts sur les Annexes 2 et 3, ces dernières sont également modifiées. Le règlement de ce PEI, ainsi que les pièces complémentaires, sont annexés au présent accord.

Par le PEI, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés des industries chimiques, notamment ceux appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa gestion et prenant en compte pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse,...).

**Article 2**  
**Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord permet, en application des articles L. 3323-6 et L. 3323-7 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises non tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à la participation sans avoir à conclure elles-mêmes un accord de participation qui leur soit propre. Le règlement du PEI annexé au présent accord intègre à cet effet les clauses obligatoires relatives à la participation prévues aux articles L. 3324-5 à L. 3324-8 du code du travail et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du code du travail.

**Article 3**  
**Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif**

L'adhésion au dispositif PEI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale.

---

Les dispositifs d'entreprise existants ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

#### **Article 4** **Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi, composée :

— d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale,

— d'autant de représentants des organisations patronales signataires,

se réunira chaque année à l'initiative de l'UIC afin d'examiner le rapport relatif au PEI qui lui sera adressé par l'opérateur.

#### **Article 5** **Révision et substitution des accords et avenants relatifs au PEI antérieurs**

Les parties signataires entendent par le présent accord refondre l'accord PEI du 8 avril 2009 ainsi que ses annexes et avenant pour tenir compte des évolutions législatives successives et de l'évolution des dénominations des fonds détenues au sein du plan. Dans un souci de clarté, il est convenu que le présent accord et ses annexes annulent et remplacent et se substituent donc :

— à l'accord du 8 avril 2009 portant création du PEI

— à l'avenant du 3 décembre 2013 à l'accord du 8 avril 2009

#### **Article 6** **Durée et modalités de dénonciation de l'accord**

Le présent accord et ses annexes (Annexe 1 : Règlement du PEI ; Annexe 2 : Liste des supports d'investissement du PEI ; Annexe 3 : Frais des supports d'investissement du PEI non déposée) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

#### **Article 7** **Dépôt et extension**

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la Direction Générale du Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Annexes**

#### Annexe 1 - Règlement du plan d'épargne interentreprises des industries chimiques

##### **Préambule**

Le présent règlement a pour objet de répondre aux exigences de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Sont donc apportées les modifications suivantes :

— L'intéressement est affecté par défaut dans le plan d'épargne salariale.

— Le livret d'épargne salariale à l'embauche décline uniquement les dispositifs mis en place au sein de l'Entreprise.

— L'état récapitulatif remis au départ du salarié précise que les frais de tenue de compte sont à la charge soit de l'épargnant soit de l'Entreprise.

Le règlement du PEI des Industries Chimiques est à présent rédigé comme suit :

#### **Article 1** **Création - Cadre juridique**

Le présent Plan d'Epargne Interentreprises (PEI des Industries Chimiques) est un accord conclu dans le cadre du Titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail (accord de branche), conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du Code du travail.

Le règlement du PEI des Industries Chimiques est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

#### **Article 2** **Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises**

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCNIC (Convention Collective Nationale des Industries

---

Chimiques) peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme «l'Entreprise».

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

### **Article 3** **Objet**

Le plan a pour objet de :

- favoriser auprès des ayants droits des Entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières ;
- recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application ;
- permettre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

### **Article 4** **Ressources du Plan**

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;
- versement de supplément de participation
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoirs de comptes courants bloqués (CCB) ;
- transfert des droits gérés dans le Compte Epargne Temps ;

### **Article 5** **Personnel bénéficiaire**

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'Entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent

---

à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au Plan.

### **Article 6**

#### **Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs**

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Ce dernier se décharge alors d'effectuer le transfert.

### **Article 7**

#### **Versements des sommes au plan - Capitalisation des revenus**

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

### **Article 8**

#### **Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du Code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du Code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 du Code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leur salariés de ce régime.

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du Code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du Plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

#### **Formule de calcul**

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée «Réserve Spéciale de Participation» (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du Code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule :  $RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$ , dans laquelle :

— B représente le bénéfice de l'Entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du Code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, et 208 C du Code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement.

— C représente les capitaux propres de l'Entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du Code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le Commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Si l'Entreprise possède des établissements à l'étranger : Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué

---

de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D 3324-4 du Code du travail.

— S représente les salaires versés au cours de l'exercice.

— VA représente la valeur ajoutée par l'Entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- résultat courant avant impôt.

### **Modalités de répartition**

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'Entreprise que pendant une partie de l'exercice. A contrario, les absences ou le temps partiel ne peuvent donner lieu à une réduction prorata temporis.

Sont assimilées à des périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif, ainsi que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-24 et L. 1226-7 du Code du travail pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

### **Versement de la participation**

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du Code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de Participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du Code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du Plan applicable. En cas d'existence dans l'Entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés à l'article L. 3334-1 et suivants du Code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée du règlement du Plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.



---

## **Article 9**

### **Versement volontaires des participants**

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 30 €.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au Plan susceptibles d'être abondés par l'Entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'Entreprise.

## **Article 10**

### **Versement des primes d'intéressement**

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;

pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> À titre dérogatoire, les bénéficiaires conservent la possibilité de demander le déblocage exceptionnel des avoirs investis par défaut au sein du PEE/PEI entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2017, dans un délai de 3 mois après la notification de cette affectation par défaut.

## **Article 11**

### **Droits issus du compte épargne temps**

Chaque Bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne temps mis en place au sein de l'Entreprise, pour effectuer des versements dans le présent plan.

## **Article 12**

### **Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI**

Le Bénéficiaire qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles, le demeurent.

## **Article 13**

### **Plafond de versement**

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant au PEI ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

---

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut ni les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne.

### **Article 13** **Versement complémentaire de l'entreprise - Abondement**

#### **13.1** **Frais de tenue de registre**

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

#### **13.2** **Abondement de l'entreprise**

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue de registre individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement lié à l'existence d'une épargne du Bénéficiaire. Il est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les Bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un Bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles (article L. 3332-13 du Code du travail).

La nature des versements faisant l'objet d'un abondement est indiquée sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

Le taux et le plafond annuel d'abondement sont choisis par l'entreprise, sans dépasser le triple des versements du bénéficiaire et sans excéder le plafond légal en vigueur.

Le plafond annuel d'abondement brut par bénéficiaire est sur le PEI de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Il est possible de retenir les modalités d'abondement suivantes :

Soit un abondement proportionnel au versement :

— Formule A

Taux d'abondement entre 10 et 300 %, par incrément de 10 % selon le choix de l'entreprise.

Plafond d'abondement par incrément de 50 € (de 100 à 2500 € bruts) ou 8 % du PASS.

— Formule B

L'abondement est de 30 % bruts pour tout versement, plafonné à 8 % du montant annuel du PASS par an et par salarié.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

L'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'Entreprise signataire et/ou adhérente pourra opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

À défaut de changement signifié par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

### **Article 14** **Modalités de gestion des droits attribués aux salariés**

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les Fonds Commun de Placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

— Humanis monétaire ISR

— Humanis taux ISR

- 
- Humanis taux solidaire
  - Humanis diversifie équilibre solidaire
  - Humanis actions ISR

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs Documents d'Informations Clés pour l'Investisseur (DICI)/notices d'information, lesquelles sont annexe.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI. À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les avoirs seront investis dans le FCPE le moins risqué «Humanis monétaire ISR».

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs - Siège social : 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff, Société anonyme au capital de 9 728 000 € | RCS : 320 921 828 Nanterre | N° Agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des Fonds Communs de Placement d'Entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe 2 du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent Plan d'Épargne Interentreprises à Inter Expansion - Fongepar («TCCP») - Siège social : 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff | Entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y | Société anonyme au capital de 22 790 020 € | RCS : 538 045 964 Paris |

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

### **Article 15**

#### **Indisponibilité des droits**

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus à l'article R. 3324-22 et suivants du nouveau Code du Travail :

- a)** Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b)** Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c)** Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d)** Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e)** Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f)** Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g)** Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h)** Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i)** Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande

---

adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au (e), invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

### **Article 16** **Conseil de Surveillance des FCPE**

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque F.C.P.E. est composé de représentants de la direction de l'Entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le Comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'Entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

### **Article 17** **Information des salariés**

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'Entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'Entreprise.

Conformément à l'article L. 3341-7 du Code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'Entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire,
- La description de ses avoirs acquis ou transférés dans le Plan d'épargne,
- Les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte,
- La mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert,
- L'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale,
- La mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'Entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

### **Article 18** **Paiement des avoirs détenus dans le PEI**

À l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au Plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. À défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'Entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants-droits, de demander la liquidation des droits souhaités.

---

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICI.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants-droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

#### **Article 19** **Suivi paritaire**

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

#### **Article 20** **Litiges**

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

#### **Article 21** **Mise en œuvre du Plan - Modification**

Le plan prendra effet à compter de sa date de signature.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

#### Annexe 2

## Liste des supports d'investissement du PEI

Libellé	Classification AMF	Politique d'investissement	Durée de placement recommandée	Niveau de risque (sur 7)
Humanis monétaire ISR Part A	Monétaire	<p>Le FCPE «Humanis monétaire ISR», de classification «Monétaires» est un fonds nourricier classé dans la même catégorie «Monétaires» que celle du Fonds d'investissement à Vocation Générale (FIVG) maître «HGA Monétaire ISR» - part A (anciennement dénommé MONESOR).</p> <p>Le FCPE «Humanis monétaire ISR», a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités détenues dans la stricte limite des besoins liés à la gestion des flux du fonds. Le fonds nourricier a le même objectif que le fonds maître à savoir rechercher une performance égale à l'EONIA («Euro Overnight Index Average») capitalisé diminuée des frais de gestion de son maître et de ses propres frais de gestion. Il suit la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds «Humanis monétaire ISR», pourra être inférieure à celle du fonds maître «HGA Monétaire ISR» (part A) en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.</p>	> 3 mois	1
Humanis taux ISR Part A	Obligataire	<p>L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire. La fourchette de sensibilité du FCPE est comprise entre de 0,5 et 8.</p> <p>Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger.</p> <p>Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions ou parts dans un des FIA/OPCVM suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la SICAV «HGA Souverain 5-7 ISR»,</li> <li>- le FCP «HGA Souverain 3-5 ISR»,</li> <li>- le FCP «HGA Oblig 1-3 ISR»,</li> <li>- le FCP «HGA Crédit ISR»,</li> <li>- le FCP «HGA Obligations vertes ISR».</li> </ul>	3 ans	2
Humanis taux solidaire Part A	Obligataire	<p>L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro.</p> <p>L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire.</p> <p>La fourchette de sensibilité du fonds est comprise entre 0,5 et 8.</p> <p>Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions de la SICAV «HGA Souverain 5-7 ISR», ou en parts du FCP «HGA Crédit ISR» ou du FCP «HGA Obligations vertes ISR».</p>	> 3 ans	2

Libellé	Classification AMF	Politique d'investissement	Durée de placement recommandée	Niveau de risque (sur 7)
Humanis diversifié équilibre solidaire Part A	Diversifié	<p>Le FCPE humanis diversifié équilibre solidaire, de classification «Diversifié» a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance au moins équivalente à celle de son indicateur de référence. L'indicateur de référence du fonds est l'indice composite suivant :</p> <p>1. Pour la partie «Taux» :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 % EURO MTS 5-7 ans (indice - coupons réinvestis/ cours de clôture - composé d'obligations d'État de la zone euro à taux fixe d'une durée comprise entre 5 et 7 ans) ;</li> <li>• 10 % EONIA Capitalisé (Indice monétaire au jour le jour de la zone euro) ;</li> </ul> <p>2. Pour la partie «Actions» :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 2&amp;% EUROSTOXX 50 (indice - dividendes nets réinvestis/ cours de clôture - représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).</li> </ul>	> 5 ans	5
Humanis Actions ISR Part A	Actions de pays de la zone euro	<p>Le FCPE «Humanis Actions», est un fonds nourricier classé dans la même catégorie «Actions de pays de la zone euro» que celle du fonds maître «HGA Actions ISR».</p> <p>Le fonds «Humanis Actions ISR» a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités.</p> <p>Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds nourricier «Humanis Actions» peut être inférieure à celle du fonds maître «HGA Actions ISR» en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.</p> <p>Le Fonds d'investissement Alternatif (FIA) «HGA Actions ISR», de classification «Actions de pays de la zone euro» a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance égale à celle de son indicateur de référence après prise en compte des frais courants. La gestion du fonds n'étant pas indicelle, sa performance pourra s'éloigner sensiblement de l'indicateur de référence qui n'est fourni qu'à titre d'indicateur de comparaison. L'indicateur de référence du FIA est EUROSTOXX 50 (indice - dividendes réinvestis/ cours de clôture - représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).</p>	> 5 ans	6

## PERCO

### Accord du 8 avril 2009

[Étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai]

*(Annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2016)*

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries chimiques (UIC) ;

FNIEEC ;

Chambre syndicale du papier (CSP) ;

FIPEC ;

Chambre syndicale du réaffinage (CSR) ;

---

FNCG ;

FEBEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC.

*Mod. par Avenant 13 nov. 2009, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

UIC ;

FNICG ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

CSP ;

CSR ;

FEBEA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

*Mod. par Avenant 15 févr. 2012, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

UIC ;

FNIEEC ;

CSP ;

FIPEC ;

CSR ;

FNCG ;

FEBEA.

*Syndicat(s) de salariés :*

FCE FCDDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC.

*Mod. par Avenant 3 déc. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à sa date de signature<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

UIC ;

CSP ;

CSR ;

FEBEA ;

FIPEC.

*Syndicat(s) de salariés :*

FCE CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC CMTE.

**Article 1er  
Objet de l'accord**

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de mettre en place dans les industries chimiques un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI). Le règlement de ce PERCOI, ainsi que les pièces complémentaires, sont annexés au présent accord.

La création d'un PERCOI est destinée à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation (article L. 3334-5 du code du travail) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité d'opter pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse,...).



---

**Article 2**  
**Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif**

L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés.  
Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

**Article 3**  
**Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi, composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale,
  - d'autant de représentants des organisations patronales signataires,
- se réunira chaque année à l'initiative de l'UIC afin d'examiner le rapport relatif au PERCOI qui lui sera adressé par l'opérateur.

**Article 4**  
**Durée et modalités de dénonciation de l'accord**

Le présent accord et ses annexes (Annexe 1 : Règlement du PERCOI ; Annexe 2 ; Liste des supports d'investissement du PERCOI ; Annexe 3 : Frais des supports d'investissement du PERCOI ; Annexe 4 : Grilles d'allocation d'actif) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et des articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

**Article 5**  
**Dépôt**

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la Direction Générale du Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

**Article 6**  
**Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

**Annexe 1 - Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) des industries chimiques**

*Mod. par Avenant 13 nov. 2009, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNICG ;  
FNIEEC ;  
FIPEC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFEDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

*Mod. par Avenant 15 févr. 2012, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;

---

*FNCG ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE FCDT ;*

*CMTE CFTC ;*

*CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant 3 déc. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à sa date de signature<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE FCDT ;*

*CFE CGC ;*

*CFTC CMTE.*

## **Article 1**

### **Création - Cadre juridique**

L'Accord portant création d'un PERCOI dans les Industries Chimiques, ci-après désigné le «Plan» ou le «PERCOI», est régi par le présent règlement et par :

— le livre III de la troisième Partie du Code du Travail ;

— la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances.

Le présent règlement créant le PERCOI vient compléter le règlement créant le PEI Industries Chimiques.

Sont annexées au présent règlement :

— la convention générale définissant les prestations et les frais de tenue de registres pratiqués par Inter Expansion auprès des entreprises des Industries Chimiques adhérant au présent PERCOI ;

— la convention type de tenue de comptes à passer entre INTERFI et chaque entreprise adhérente.

## **Article 2**

### **Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises**

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCNIC (Convention Collective Nationale des Industries Chimiques) peuvent adhérer au présent Plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme «l'Entreprise».

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

## **Article 3**

### **Objet**

Le plan a pour objet de favoriser auprès des ayants droits des Entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

## **Article 4**

### **Ressources du plan**

*Mod. par Avenant 15 févr. 2012, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

UIC ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FNCG ;  
FEBEA.

Syndicat(s) de salariés :

FCE FCDT ;  
CMTE CFTC ;  
CFE-CGC.

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- capitaux provenant des réserves spéciales de participation;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- droits transférés d'un Compte Épargne Temps ;
- en l'absence de Compte Épargne Temps dans l'entreprise, les jours de repos non pris par les salariés, dans la limite de 5 jours par an<sup>(1)</sup> ;

*(1) Conformément à l'article L. 3334-8 du Code du Travail, le congé annuel ne peut être affecté au dispositif du PERCOI que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Les sommes ainsi affectées sont exonérées d'impôt sur le revenu 1 et des cotisations sociales salariales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales 2 (1 Article 81 du Code Général des impôts 2 Article L. 242-4-3 du Code de la Sécurité Sociale.*

- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- sommes en provenance d'autres PERCO ou PERCOI ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

## **Article 5** **Bénéficiaires participants - Adhésion**

*Mod. par Avenant 13 nov. 2009, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNICG ;  
FNIEEC ;  
FIPEC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFEDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les membres de l'entreprise qui comptent au moins trois mois d'ancienneté.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux ASSEDIC, exerçant une fonction qui les places en état de subordination à l'égard de l'entreprise recevant à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PERCOI dès lors qu'ils comptent au moins

---

trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés. Les participants ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ de l'entreprise et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à la gestion de ces versements sont à la charge exclusive des participants. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au Plan.

#### **Article 6**

##### **Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs**

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateur de parts.

Ce dernier se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

#### **Article 7**

##### **Versement des sommes au plan - Capitalisation des revenus**

Les sommes affectées à la réalisation du PERCOI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et son exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

#### **Article 8**

##### **Versements volontaires des participants**

Chaque participant qui le désire, effectue des versements au plan selon la fréquence de son choix.

Chaque versement ne peut être inférieur à 30 €.

À défaut de modalités spécifiques convenues avec Inter Expansion, les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre d'Interfi. Les chèques sont transmis accompagnés d'un bulletin de versement à la société INTER Expansion.

#### **Article 9**

##### **Versement des droits à participation**

L'affectation de tout ou partie des droits à participation au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle ils sont notifiés aux salariés, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article D. 3324-12 du Code du Travail.

#### **Article 10**

##### **Versement des primes d'intéressement**

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du Code du Travail.

#### **Article 11**

##### **Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI ou PERCO/PERCOI**

Le participant qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI, ou dans un précédent PERCO/PERCOI, peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan.

Seul le transfert des sommes précédemment détenues dans un PEE ou PEI peut donner lieu à un versement d'abondement, que ces sommes soient disponibles ou indisponibles.

#### **Article 12**

##### **Plafond de versement**

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effec-

---

tués annuellement par chaque Participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au Plan, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation et des sommes transférées précédemment détenues dans un autre plan d'épargne ou un compte épargne temps.

## **Article 13**

### **Contribution de l'entreprise**

#### **13.1**

##### **Frais de tenue de registre**

L'entreprise prend en charge, au minimum, les frais de tenue de registre liés à la gestion du PERCOI.

En ce qui concerne les frais de tenue de registre des participants ayant quitté l'entreprise autres que les retraités et préretraités, ils sont à la charge des anciens participants à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PERCOI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

#### **13.2**

##### **Abondement de l'entreprise**

L'entreprise peut décider de compléter les versements des salariés (apport personnel, primes d'intéressement et les droits à participation le cas échéant).

Les règles d'abondement retenues par chaque Entreprise adhérente seront précisées par celle-ci sur son bulletin d'adhésion au PERCOI.

Ces dispositions d'abondement sont valables d'une année sur l'autre par tacite reconduction et révisables par lettre recommandée avec A/R adressée à INTER EXPANSION avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1<sup>er</sup> janvier qui suit. À défaut de précision dans ces délais, c'est la règle applicable jusque-là qui continue à s'appliquer. L'employeur doit informer son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'abondement sera versé en même temps que le versement du participant, ou après calcul et appel par INTER EXPANSION auprès de l'entreprise selon la fréquence convenue avec elle, au minimum une fois par an.

Par année civile et par participant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur<sup>(1)</sup>.

*(1) Soit 16 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale (5 489,28 euros en 2009) à la date de signature du Plan*

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé par ailleurs au dit Epargnant par l'Entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif de groupe ou d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

En outre, la fraction de l'abondement qui, pour chaque épargnant, est supérieure à 2 300 euros est assujettie à une taxe à la charge de l'employeur de 8,2 %.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération.

À cet effet, l'entreprise choisit l'une ou l'autre des deux formules d'abondement ci-dessous :

#### **Formule A :**

##### **Taux applicable :**

Entre 10 % et 300 % des versements, par incrément de 10 %, selon le choix de l'entreprise.

##### **Plafond applicable :**

Entre 100 et 5 300 euros bruts, par incrément de 50 euros, ou 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale correspondant au plafond légal, selon le choix de l'entreprise.

**Ou**

#### **Formule B :**

---

L'abondement est de 30 % bruts pour tout versement, plafonné à 16 % bruts du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale par an et par salarié.

### **13.3**

#### **Versement initial de l'entreprise au Plan**

Les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer un versement initial au Plan, dans la limite d'un plafond fixé par décret, même en l'absence de contribution du salarié.

Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que l'abondement ci-dessus.

### **Article 14**

#### **Modalités de gestion des droits attribués aux participants**

*Mod. par Avenant 3 déc. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CFTC CMTE.*

Cinq FCPE servent de supports aux placements choisis dans le PERCO-1 : FCPE Expansor action (ancien Compartiment I)

FCPE Expansor taux (ancien Compartiment III)

FCPE Expansor monétaire (ancien Compartiment IV)

Ces trois FCPE, en mode de gestion libre et/ou pilotée ;

FCPE Expansor taux solidaire (ancien Compartiment VI)

FCPE Expansor diversifié solidaire.

### **14.1**

#### **Gestion pilotée**

Dans ce mode de gestion, le PERCO-1 repose sur une gestion collective entièrement pilotée définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du participant.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le participant d'une gestion dynamique ou prudente.

Le participant ne peut détenir des avoirs que dans un seul des deux profils de gestion pilotée profil prudent ou dynamique. Il pourra cependant changer de profil de gestion pilotée une seule fois. Ce changement de profil concerne alors tous les avoirs détenus en gestion pilotée.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs combinant les trois FCPE Uointe en annexe 4) établie par la société de gestion, afin d'optimiser l'espérance de performance et la sécurité des placements en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du participant.

Une fois par an, la totalité des avoirs détenus par un porteur de parts, fera l'objet d'une nouvelle répartition déterminée par la grille d'allocation d'actifs mentionnée en annexe pour prendre en compte la durée restant à courir jusqu'à la date effective de son départ à la retraite. Cette opération sera réalisée sur la valeur liquidative du dernier jour de bourse du mois de septembre.

Si le salarié de 47 ans choisit le profil dynamique, son allocation d'actifs pour 100 euros versés sera de 60 euros sur le fonds obligataire et 40 euros sur le fonds actions.

En revanche, s'il choisit le profil prudent, l'allocation sera de 70 euros sur le fonds obligataire et 30 euros sur le fonds actions.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque participant d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite dans les 12 ans précédant le départ à la retraite théorique.

Le teneur de comptes conservateur de parts et/ou le teneur de registre procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des participants, afin d'optimiser la

---

gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des participants la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

#### **14.2 Gestion libre**

Le mode de gestion libre permet au salarié de choisir lui-même sa propre allocation d'actifs entre les 5 FCPE.

Dans le cadre de la gestion libre, le participant peut effectuer des arbitrages à sa convenance, sans frais et à tout moment de l'année entre les 5 FCPE du PERCO-1.

À défaut de choix exprimé par le participant dans son bulletin de versement, les avoirs seront investis dans le FCPE «Expansor monétaire».

#### **14.3 Transfert gestion libre vers gestion pilotée**

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée.

#### **14.4 Transfert gestion pilotée vers gestion libre**

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion pilotée vers la gestion libre.

### **Article 15 Constitution et gestion des FCPE**

*Mod. par Avenant 3 déc. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CFTC CMTE.*

Les fonds sont gérés par la société Inter expansor, Société Anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9.728.000 euros, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139/147 rue Paul Vaillant Couturier et ont pour dépositaire la Société INTERFI, au capital de 5.148.000 euros, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139/147 rue Paul Vaillant Couturier.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de l'Autorité des Marchés Financiers, aux signataires de l'Accord de PERCO-1 et tenue à la disposition de chaque salarié.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur document d'information clé pour l'investisseur (DICI).

Le teneur de registre est Inter expansion dont le siège social est situé 139/147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 Malakoff.

Le teneur de comptes conservateur de parts est INTERFI dont le siège social est situé 139/147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 Malakoff.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise selon la décision de celle-ci formalisée sur son bulletin d'adhésion et portée ainsi à la connaissance du salarié.

### **Article 16 Indisponibilité des droits**

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter de la liquidation des droits à la retraite auprès du régime de base, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être exceptionnellement liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

a) invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

---

Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

**b)** décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits.

Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain, et d'un an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine ;

**c)** affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

**d)** situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

**e)** expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être déblocués.

## **Article 17**

### **Revenus**

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PERCOI y seront obligatoirement réemployés.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

## **Article 18**

### **Conseil de Surveillance**

Le FCPE «Expansor compartiments» est contrôlé par un Conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PERCOI :

— 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord,

— 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Ce Conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Le fonctionnement et les pouvoirs du Conseil de surveillance sont précisés par les règlements des FCPE.

## **Article 19**

### **Information des salariés**

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au Conseil de Surveillance, la société de gestion, ou par décision de l'Entreprise, l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'Entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R. 3341-5 du code du travail.



---

## **Article 20**

### **Payement des avoirs**

À l'expiration du délai d'indisponibilité prévu à l'article 15, le payement des avoirs s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux. Le participant peut demander à ce que la rente soit réversible.

Toutefois, la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les participants doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de comptes conservateur de parts, au moyen d'un imprimé édité par le teneur de comptes conservateur de parts.

Les modalités de fractionnement du capital seront déterminées entre le participant et le teneur de comptes conservateur de parts INTERFI au moment du choix de la sortie en capital des sommes devenues disponibles. Le nombre et le montant des retraits sont laissés à la discrétion des participants.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des participants et le payement se fera sous forme de capital.

Si un participant décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

## **Article 21**

### **Suivi paritaire**

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PERCOI et à la gestion de ses supports d'investissement.

## **Article 22**

### **Litiges**

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

## **Article 23**

### **Mise en œuvre du Plan - Modification**

Le plan prendra effet à compter de sa signature.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

## **Annexe 2**

### **Liste des supports d'investissement du PERCOI - Industries chimiques et critères de choix**

*Mod. par Avenant 3 déc. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à la date de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CFTC CMTE.*

Les supports d'investissement accessibles aux épargnants au sein du PERCOI des Industries Chimiques sont au nombre de 5, dont deux supports solidaires conformément à la réglementation.

Ces supports sont tous à gestion socialement responsable, et labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale.

Le tableau suivant présente les caractéristiques de différenciation permettant aux épargnants d'effectuer leur choix.

FCPE « Expansor compartiments »	Catégorie	Durée de placement recommandée	Niveau de risque sur une échelle de 7
Expansor action (ancien Compartiment I)	Actions zone euro	5 ans	7
Expansor taux (ancien Compartiment III)	Obligations zone euro	3 ans	3
Expansor monétaire (ancien Compartiment IV)	Monétaire	3 mois	1
Expansor taux solidaire (ancien Compartiment VI)	Obligations et autres titres de créances libellées en euro	3 ans	3
Expansor Diversifié Solidaire	Diversifié	Sans	5

## Annexe 3

### Frais des supports d'investissement du PERCOI - Industries chimiques

Mod. par Avenant 3 déc. 2013, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable à la date de sa signature<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CFTC CMTE.*

FCPE « Expansor Compartiments »	Commission de souscription usuelle	Frais de gestion directs sur encours
Expansor action (ancien Compartiment I)	0.20 %	0.95 % hors OPCVM dont 0.007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor taux (ancien Compartiment III)	0.20 %	0.327 % hors OPCVM dont 0.007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor monétaire (ancien Compartiment IV)	0.20 %	0.327 % hors OPCVM dont 0.007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor taux solidaire (ancien Compartiment VI)	0.20 %	0.60 % hors OPCVM dont 0.007 % TTC maxi d'honoraires CAC
Expansor Diversifié Solidaire	0.20 %	0.65 % hors OPCVM dont 0.007 % TTC maxi d'honoraires CAC

### Accord du 18 juillet 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr.]

Mod. par Avenant n° 1, 30 mars 2022, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de dépôt<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA ;*

*FNGG (Adhésion par lettre du 4 mars 2025).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE-CGC Chimie.*

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FNCG ;  
FEBEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CMTE CFTC ;  
CFE CGC CHIMIE.

**Article 1er**  
**Objet de l'accord**

*Mod. par Avenant n° 1, 30 mars 2022, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de dépôt<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;  
FIPEC ;  
FEBEA ;*

*FNGG (Adhésion par lettre du 4 mars 2025).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;  
CFE-CGC Chimie.*

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de procéder à une mise en conformité du règlement du plan avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, mais également de rendre éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % sur les sommes versées dans le «PERCOI +» au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement. Il est donc procédé à une refonte de l'accord du 8 avril 2009 portant création du PERCOI et plus particulièrement du règlement du PERCOI figurant en annexe 1 en vue de prendre en compte les évolutions législatives successives et l'évolution des dénominations des fonds détenus au sein du plan. Ces modifications ayant des impacts sur les Annexes 2, 3 et 4, ces dernières sont également modifiées. Le règlement de ce PERCOI, ainsi que les pièces complémentaires, sont annexés au présent accord.

Le PERCOI est destinée à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation (article L. 3334-5 du code du travail) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité d'opter pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse,...)

**Article 2**  
**Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif**

L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés.

Les dispositifs d'entreprise existants ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

**Article 3**  
**Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi, composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale,
- d'autant de représentants des organisations patronales signataires,

---

se réunira chaque année à l'initiative de l'UIC afin d'examiner le rapport relatif au PERCOI qui lui sera adressé par l'opérateur.

#### Article 4

##### Révision et substitution des accords et avenants relatifs au PERCOI antérieurs

Les parties signataires entendent par le présent accord refondre l'accord PERCOI du 8 avril 2009 ainsi que ses annexes et avenants pour tenir compte des évolutions législatives successives et de l'évolution des dénominations des fonds détenues au sein du plan. Dans un souci de clarté, il est convenu que le présent accord et ses annexes annulent et remplacent et se substituent donc :

- à l'accord du 8 avril 2009 portant création du PERCOI ;
- aux avenants des 13 novembre 2009, 15 février 2012 et 3 décembre 2013 à l'accord portant création du PERCOI du 8 avril 2009 (annexe et règlement).

#### Article 5

##### Durée et modalités de dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses annexes (Annexe 1 : Règlement du PERCOI ; Annexe 2 : Liste des supports d'investissement du PERCOI ; Annexe 3 : Frais des supports d'investissement du PERCOI ; Annexe 4 : Grilles d'allocation d'actif) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et des articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

#### Article 6

##### Dépôt et extension

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la Direction Générale du Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Annexes

#### Annexe 1 : Règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) des industries chimiques

*Mod. par Avenant n° 1, 30 mars 2022, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de dépôt<sup>(1)</sup>*

##### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA ;*

*FNGG (Adhésion par lettre du 4 mars 2025).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE-CGC Chimie.*

### Préambule

Le présent Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises répond aux exigences de la Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ; de l'Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite et du Décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite. À ce titre, il est notamment éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le Plan au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

Sont donc apportées les modifications suivantes :

- La gestion pilotée de profil «Équilibre» devient le support de placement par défaut.
- Les grilles de gestion pilotée sont modifiées pour répondre aux critères d'éligibilité au forfait social réduit au taux de 16 %.
- Le plan est à présent doté de 3 compartiments ayant vocation à recevoir respectivement les versements volontaires, les versements réalisés au titre de l'Épargne Salariale et uniquement par voie de transfert les sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié et/ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié était affilié à titre obligatoire.
- À défaut d'option, les versements volontaires sont déductibles de l'assiette des revenus imposables du bénéficiaire.
- Les cas de déblocage anticipé évoluent et sont décrits à l'article 10.

- 
- Les règles fiscales applicables à la sortie du plan évoluent et sont décrites à l'article 14.
  - Sont mises à jour les dénominations des fonds prévus au règlement du plan et les acteurs y afférents.
  - Il est également procédé à une mise à jour textuelle par voie de refonte du règlement du plan pour prendre en compte les évolutions relatives aux dispositions législatives notamment d'ordre public.
- Le règlement du «Plan D'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERECOI) dans les Industries Chimiques», (ci-après dénommé le «Règlement» ou le «Plan») est rédigé comme suit :

### **Article 1**

#### **Création - Cadre juridique**

Le présent Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises est créé conformément aux dispositions de l'article L. 224-16 du code monétaire et financier et des articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du Code du travail.

Le règlement du Plan est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

### **Article 2**

#### **Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises**

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCNIC (Convention Collective Nationale des Industries Chimiques) peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme «l'Entreprise».

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

### **Article 3**

#### **Objet**

Le présent règlement a pour objet de favoriser auprès du personnel des Entreprises couvertes par le champ d'application, la formation d'une épargne, dans la perspective de la retraite et de lui offrir la faculté de se constituer avec l'aide de l'entreprise un portefeuille de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, conformément au titre III du livre III de la Troisième partie du Code du travail et aux dispositions de l'article 3 de l'Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019.

### **Article 4**

#### **Personnel bénéficiaire**

L'adhésion au présent plan est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'Entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois (3) mois (article L. 3342-1 du Code du travail).

Cette condition est appréciée à la date du premier versement sur le Plan. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des douze (12) mois qui le précèdent.

Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PERECOI (art L. 3332-2 du Code du travail). Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l'Entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle ne dépasse pas le seuil de 249 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PERECOI, cette condition d'emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PERECOI.

Les Bénéficiaires qui quittent l'Entreprise ne peuvent plus effectuer de versements sur le Plan. Ils peuvent toutefois y laisser investi tout ou partie de leurs avoirs.

Cependant, lorsque le versement de la prime individuelle d'intéressement ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du Bénéficiaire au sein de l'Entreprise intervient après son départ de l'Entreprise, il peut affecter cette prime individuelle d'intéressement ou cette quote-part de participation au Plan.

Les Bénéficiaires qui quittent l'Entreprise et qui n'ont accès à aucun autre plan d'épargne retraite d'entreprise collectif peuvent continuer à effectuer des versements sur le présent Plan de l'Entreprise. Ces versements ne bénéficient

---

pas de l'abondement de l'Entreprise.

Les Bénéficiaires ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au présent Plan et à bénéficier des mêmes avantages à condition toutefois :

- d'avoir effectué au moins un versement sur ledit Plan avant leur départ de l'Entreprise,
- de ne pas avoir demandé le déblocage intégral de leurs avoirs au titre de leur départ en retraite.

Ces versements ne pourront donner lieu à des versements complémentaires de l'Entreprise.

## **Article 5**

### **Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs**

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à son nouveau gestionnaire les coordonnées de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts de l'épargne concernée.

Le transfert des sommes investies dans le plan ne peut pas intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée ou vers un PERCO.

## **Article 6**

### **Ressources du Plan**

L'alimentation du PERECOI est assurée au moyen des sources suivantes :

Compartiment 1 :

- versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

Compartiment 2 :

- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;
- affectation totale ou partielle du supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement ;
- affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement ;
- versement de jours de repos non pris en l'absence de CET ;
- transfert des droits gérés dans un Compte Epargne Temps (CET) ;
- transferts d'avoirs gérés en Compte Courant Bloqué (CCB).

Compartiment 3 :

- transferts de sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Tous les compartiments :

- dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment, les transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale (hors PEE) et/ou d'épargne retraite.

## **6.1**

### **Nature des versements**

Les comptes seront ouverts aux noms des bénéficiaires et pourront être alimentés par les versements suivants :

#### **Article 6.1.1**

##### **Versements volontaires programmés ou ponctuels des Bénéficiaires**

Chaque Bénéficiaire pourra effectuer des versements volontaires périodiques (révisables sur simple demande) ou ponctuels.

Un montant minimum de versement de quinze (15) euros par support de placement est demandé (article R. 3332-9 du Code du travail). Ce montant minimum ne concerne ni les versements de primes d'intéressement, ni de quotes-parts de participation.

#### Déductibilité des versements volontaires du revenu imposable

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

À défaut d'option, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans une limite égale :

Pour les salariés : au plus élevé entre les deux montants suivants :

- 10 % de ses revenus professionnels dans la limite de 8 fois le montant annuel du Pass de l'année précédente (329.088 € pour 2021) et
- 10 % du Pass 4 113,60 € en 2021).

Cette limite est le cas échéant minorée :

- des montants de cotisations ou primes déductibles versées par les salariés à titre obligatoire dans un contrat «article 83» ou dans un Plan d'Épargne Retraite, y compris les versements de l'employeur au titre de N – 1 et ;
- de l'abondement de l'employeur ainsi que les droits inscrits sur un CET ou jours de repos non pris dans la limite de dix jours par an versés sur un PERCO ou un PERECO [Articles 163 quater vices et 81 du Code général des impôts].

Pour les travailleurs non-salariés : 10 % des revenus professionnels de N – 1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du Pass auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce revenu comprise entre 1 fois et 8 fois le Pass. Au minimum le montant déductible est égal à 10 % du Pass.

Cette limite est le cas échéant minorée :

Des sommes versées sur un plan d'épargne retraite (versements obligatoires, abondement sur le PERCO ou PERECO et jours de CET ou de repos non pris dans la limite de 10 jours par an) [154 bis 0 A et 154 bis A du Code général des impôts].

#### Article 6.1.2

##### Versement des primes d'intéressement

Le Plan pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement attribuée, le cas échéant, au Bénéficiaire en application de l'accord d'intéressement éventuellement en vigueur dans l'Entreprise. Ce versement devra être effectué au Plan dans un délai maximum de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle les sommes attribuées au titre de l'intéressement ont été perçues. Les sommes ainsi investies, sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois-quarts du PASS, conformément à l'article L. 3315-2 du Code du Travail.

#### Article 6.1.3

##### Versement des quotes-parts de participation

Le Plan pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, au Bénéficiaire en application de l'accord de participation éventuellement en vigueur dans l'Entreprise.

Si le Bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat de tout ou partie de sa quote-part de participation, ou qu'il ne décide pas de l'affecter dans un plan d'épargne salariale, celle-ci, dans la limite de la quote-part de participation calculée selon la formule légale, sera affectée pour moitié, dans le présent PERECOI en gestion pilotée prévue à l'article 8.2 et pour moitié conformément à l'accord de participation. Les sommes affectées au Plan, sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois-quarts du PASS, conformément à l'article L. 3315-2 du Code du Travail.

#### Article 6.1.4

##### Transferts

Sont transférables dans le présent PERECOI, les droits individuels en cours de constitution sur :

- 1° Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ;
- 2° Un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances ;
- 3° Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- 4° Une convention d'assurance de groupe dénommée "complémentaire retraite des hospitaliers" mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- 5° Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ;
- 6° Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail ;
- 7° Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Lorsque les droits mentionnés ci-dessus sont transférés dans le présent plan ils sont répartis dans les compartiments de la manière suivante :

Compartiment 1 :

Les droits mentionnés aux 1° à 5° sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du Compartiment 1. Les droits issus de versements volontaires du salarié sur un contrat mentionné au 7° sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du Compartiment 1.

Compartiment 2 :

Les droits mentionnés au 6<sup>o</sup> sont assimilés à des droits issus de versements réalisés au titre de l'Épargne Salariale du Compartiment 2.

Compartiment 3 :

Les droits issus de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur un contrat mentionné au 7<sup>o</sup> sont assimilés à des droits issus de versements obligatoires du Compartiment 3.

Lorsque l'ancienneté du plan ne permet pas à l'entreprise d'assurance, la mutuelle ou union ou l'institution de prévoyance, de distinguer les versements volontaires des versements obligatoires, les droits sont assimilés à des versements obligatoires, sauf lorsque le titulaire justifie auprès de l'entreprise d'assurance, de la mutuelle ou union ou de l'institution de prévoyance, du montant des versements volontaires effectués.

Les sommes indisponibles détenues dans un Plan d'Épargne prévus aux articles L. 3334-2 du Code du travail (PERCO et PERCOI), ou L.224-9 et suivants du code monétaire et financier (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise : Collectif, Obligatoire et Individuel) peuvent être transférées au présent PERECOI selon les règles applicables à chaque dispositif. Ces sommes ne pourront alors pas être abondées.

#### **Article 6.1.5**

##### **Versement de sommes issues d'un Compte Épargne Temps (CET)**

Le Plan pourra être alimenté par le versement des droits inscrits sur un CET si l'accord l'instituant permet leur versement au PERECOI.

#### **Article 6.1.6**

##### **Versement des jours de congés non pris**

En l'absence de Compte Épargne Temps (CET) dans l'Entreprise, chaque Bénéficiaire peut, dans la limite de dix (10) jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERECOI.

#### **Article 6.1.7**

##### **Plafond de versement**

Il est rappelé que les plafonds annuels de versements volontaires définis à l'article L. 3332-10 du code du travail, ne sont pas applicables aux versements des épargnants réalisés au sein du présent Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif.

#### **Article 7**

##### **Versement complémentaire de l'entreprise - Abondement**

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement lié à l'existence d'une épargne du Bénéficiaire. Il est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les Bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un Bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles (article L. 3332-13 du Code du travail).

La nature des versements faisant l'objet d'un abondement est indiquée sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

##### **Plafond de l'aide facultative de l'Entreprise**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-11 du Code du travail, l'aide facultative de l'Entreprise ne peut être supérieure au plafond légal en vigueur, soit 16 % du PASS par an et par Bénéficiaire, ni excéder le triple des versements du Bénéficiaire. Ce plafond tient compte, le cas échéant, de celui prévu pour les PERECO auxquels le Bénéficiaire aurait pu avoir accès par ailleurs.

Il est possible de retenir les modalités d'abondement suivantes :

Soit un abondement proportionnel au versement :

— Formule A - Abondement libre



---

Taux d'abondement par incrément de 10 % : ... % (max 300 %)

Plafond d'abondement par — incrément de 50 € (de 100 à 5300 € bruts) ... € ou —16 % du PASS

— Formule B - Abondement de 30 % bruts pour tout versement, plafonné à 16 % du montant annuel du PASS par an et par salarié.

Abondement d'amorçage

L'entreprise peut effectuer à l'ouverture du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises, un versement initial appelé «abondement d'amorçage» dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

Abondement périodique

À tout moment et même en l'absence de versement du Bénéficiaire, l'Entreprise peut effectuer un versement périodique dans le présent plan.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

Conformément à l'article D. 3334-3-2 du Code du travail, le plafond de ce versement (initial ou périodique) est fixé à 2 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, et est inclus dans le plafond légal d'abondement du PERECOI fixé à 16 % du Plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Cet abondement périodique de l'employeur suit le même régime social et fiscal que l'abondement visé à l'article R. 3334-2 du Code du travail.

En dehors de l'abondement d'amorçage et de l'abondement périodique, l'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'Entreprise signataire et/ou adhérente peut opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

À défaut de changement signifié par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, la règle d'abondement jusque là définie s'appliquera l'année suivante. L'Entreprise signataire et/ou adhérente pourra opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

L'aide obligatoire prise en charge par l'Entreprise ne s'impute pas sur l'abondement.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, au forfait social, le cas échéant à la taxe sur les salaires et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. L'article 16 de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a prévu une suppression du forfait social à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur l'intéressement, pour les entreprises de moins de 250 salariés et sur la participation et l'abondement employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 8**

### **Modalités de gestion des droits attribués aux salariés**

Les sommes affectées au Plan sont, dans un délai de quinze (15) jours à compter respectivement de leur versement par le Bénéficiaire (ou date limite de réponse du Bénéficiaire) ou de la date à laquelle elles sont dues par l'Entreprise, employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier.

La société de gestion des FCPE est SIENNA Gestion dont le siège social est sis au 18 rue de Courcelles - 75008 Paris, et le dépositaire est renseigné dans les DICI figurant en annexe du présent règlement.

Les DICI des FCPE sont annexés au Plan et sont obligatoirement remis aux Bénéficiaires par l'Entreprise, préalablement à leur souscription.

Le PERECOI propose :

— au minimum trois (3) FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents dont un FCPE solidaire ;

— aux Bénéficiaires de choisir librement entre :

- Une gestion «libre» de leur épargne (article 8.1) : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au PERECOI ;
- Une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (gestion «pilotee» ; article 8.2). Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et ETI, par l'intermédiaire du FCPE «EPSENS Actions ISR PME-ETI».

Les Bénéficiaires exprimeront leur choix entre ces deux types de gestion lors de chaque versement dans le Plan.

Ils pourront modifier leur choix selon les modalités définies à l'article 8.3.

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le Bénéficiaire, les sommes concernées seront investies d'office dans la grille de profil «Équilibre».

Conformément à l'article L. 3324-12 du code du travail, lorsque les sommes attribuées au titre de la participation, et dont le Bénéficiaire ne demande par la perception immédiate ou ne décide pas de les placer selon l'un des modes de gestion prévu par l'accord de participation, seront investies d'office à hauteur de 50 % dans la grille de profil «Équilibre».

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté par défaut au présent plan, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. L'éventuel abondement est restitué à l'Entreprise.

Conformément à l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale (modifié par l'article 71 de la Loi n°2019-486), le support d'affectation par défaut sur le PERECOI est la gestion pilotée de profil «Equilibre».

### **Article 8.1** **Gestion libre**

Les Bénéficiaires pourront librement investir les sommes affectées au PERECOI à l'acquisition de parts des FCPE suivants :

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR - Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR - Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Obligations vertes solidaire - Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro : Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Équilibre ISR solidaire - Part A	Fonds multi-actifs (Actions, obligations et monétaires) Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Actions ISR - Part A	Actions de pays de la zone euro

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs Documents d'Informations Clés pour l'Investisseur (DICI) lesquelles sont annexés au présent avenant.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du Plan.

### **Article 8.2** **Gestion pilotée**

Les FCPE proposés dans le cadre de la gestion pilotée sont les suivants :

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR - Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR - Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Actions ISR - Part A	Fonds multi-actifs (Actions, obligations et monétaires)
EPSENS Actions ISR PME-ETI - Part A	Actions de pays de la zone euro

Pour les grilles «prudente», «équilibrée» et «dynamique»:

Les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des quatre FCPE listés ci-dessus - appartenant aux classifications AMF suivantes : monétaire, obligataire, actions.

Ces grilles d'allocation prévoient un investissement en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en

---

actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier.

Les grilles d'allocation proposées en annexe répondent aux exigences suivantes conformément à l'article R. 3334-1-2 du code du travail :

**1°** L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par l'article L. 214-3 du code monétaire et financier;

**2°** Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Le Bénéficiaire choisit sa grille d'allocation d'actifs parmi celles figurant en annexe.

Le Bénéficiaire ne peut détenir des avoirs que dans un seul profil de gestion pilotée. Le cas échéant, il pourra cependant changer de profil de gestion pilotée. Ce changement de profil concerne alors tous les avoirs détenus en gestion pilotée.

Cette gestion repose ensuite sur des arbitrages automatiques définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite du bénéficiaire.

Dans le cadre de cette gestion, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur de parts d'investir puis de procéder aux arbitrages de ses avoirs aux dates et selon les modalités définies dans la grille de répartition et de désensibilisation.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque Bénéficiaire d'adresser au teneur de compte conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

La gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de des grilles de gestion pilotée en annexe, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

La société de gestion est susceptible d'apporter des évolutions aux grilles d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la réglementation en vigueur applicable. Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires les nouvelles grilles ainsi définies qui s'appliqueront à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les frais et commissions applicables sur les FCPE de la gestion pilotée sont mentionnés dans les DICI présentés en annexe.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Sienna Gestion - Siège social : 18 rue de Courcelles - 75008 Paris | N° Agrément AMF : GP-97020 en date du 13 mars 1997 | RCS : 320 921 828 Paris | Société anonyme au capital de 9 728 000 €.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises à EPSENS («TCCP») - Siège social : 21 rue Laffitte - 75317 Paris Cedex 09 | Entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y | RCS : 538 045 964 Paris | Société anonyme au capital de 20 376 960,40 €.

Les frais et commissions applicables sur les FCPE sont mentionnés dans les DICI présentés en annexe et le bulletin d'adhésion.

### **Article 8.3**

#### **Modification du choix de placement («Arbitrages») et du type de gestion**

Dans le cadre de la gestion libre, les Bénéficiaires pourront individuellement décider de modifier leur(s) choix de placement, à tout moment, pour tout ou partie de leurs avoirs, au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité entre les FCPE cités à l'article 8.1. Cette opération, appelée arbitrage, s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité. Les arbitrages sont inclus dans les frais de tenue de compte pour chacun des Bénéficiaires.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la gestion pilotée dans la mesure où la répartition des sommes et avoirs est effectuée par le Teneur de comptes conservateur selon les modalités définies en annexe 2.

Le Bénéficiaire peut cependant choisir à tout moment, de modifier son mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement. Ce changement s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité.

---

Les bénéficiaires peuvent choisir et cumuler deux modes de gestion : une gestion libre et un mode de gestion pilotée.

#### **Article 8.4** **Commissions et frais**

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu le cas échéant, à la perception d'une commission de souscription à la charge :

- de l'Entreprise
- du Bénéficiaire

Les frais courants de chaque FCPE figurent dans leurs DIC1 et les frais de gestion maximum applicables à chaque FCPE sont précisés dans leurs règlements.

#### **Article 9** **Capitalisation des revenus**

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

#### **Article 10** **Indisponibilité des droits**

##### **I**

Le présent Plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les sommes affectées au présent Plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance précitée dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, soit :

- 1° Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité;
- 2° L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale;
- 3° La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation;
- 4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation;
- 5° La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire;
- 6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

##### **II**

Le décès du bénéficiaire avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Toute évolution de la législation en matière de libération anticipée des droits s'appliquera automatiquement au Plan.

#### **Article 11**

Conseil de Surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque F.C.P.E.

---

est composé de représentants de la direction de l'Entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le Comité Social et Économique ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'Entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

## **Article 12**

### **Information des Bénéficiaires**

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

L'Entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'Entreprise. Pour l'application du deuxième alinéa de l'article L. 224-7 du code monétaire et financier, une information sur chaque actif référencé dans le PERECOI est fournie au titulaire avant l'ouverture du plan.

Aide à la décision : Les bénéficiaires ont accès aux DICI des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- L'identification du bénéficiaire et de l'entreprise;
- La valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente;
- Le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente;
- Les frais de toutes natures prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros;
- La valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents;
- Pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif;
- Lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire;
- Les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.

À compter de la cinquième année précédant au plus tôt, de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse du bénéficiaire ou de la date à laquelle il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du Plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée. Six mois avant l'échéance mentionnée ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

## **Article 13**

### **Cas du départ de l'entreprise**

La conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier. Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu

---

à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire,
  - La description de ses avoirs acquis ou transférés dans le Plan d'épargne,
  - La mention des dates de disponibilité des avoirs en compte,
  - La mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert,
  - L'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale,
  - La mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'Entreprise.
- L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

- Conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise;
- Obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi. Ce transfert entraîne la clôture du compte du Bénéficiaire au titre du PERECOI.

#### **Article 14**

##### **Payement des avoirs détenus dans le plan**

Dans les conditions prévues par la réglementation et en fonction des compartiments visés, la délivrance des droits inscrits au compte des épargnants au titre du présent PERECOI s'effectue à l'expiration de la période de blocage comme suit :

Compartiment 1 : Versements volontaires

1) Versements volontaires déductibles (VVD)

— soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée soumis à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (30 %).

— soit sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

2) Versements volontaires non déductibles (VVnD)

— soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (30 %).

— soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECOI seront confiés à un assureur selon le choix du Bénéficiaire.

Compartiment 2 : Versements de l'Epargne Salariale

— soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

— soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECOI seront confiés à un assureur selon le choix du Bénéficiaire.

Compartiment 3 : Versements obligatoires entreprise/salarié

— sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 10,1 % (CSG 8,30 % (ou taux intermédiaire 6,6 % ou taux réduit 3,8 %) + CRDS 0,5 % + CASA 0,3 % + cotisation maladie 1 %).

Modalités de sortie

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les Bénéficiaires expriment leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de compte-conservateur de parts - teneur de registre.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des Bénéficiaires et le paiement se fera sous forme de capital (hors compartiment 3).

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants-droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'Entreprise, soit le teneur

---

de compte.

Si avant l'échéance de disponibilité des avoirs en PERECOI, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants-droits, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICL.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

### **Article 15** **Suivi paritaire**

La commission paritaire de suivi prévue par les accords portant création d'un plan d'épargne interentreprise (PEI) et d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERECOI) dans les Industries Chimiques du 18 juillet 2016 sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et du PERECOI et à la gestion de ses supports d'investissement.

### **Article 16** **Litiges**

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

### **Article 17** **Durée du plan - modification**

Le plan est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié par l'une ou l'autre des parties par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Toutefois d'un commun accord entre les parties, et sauf dispositions légales contraires, l'avenant pourra être d'effet immédiat.

### **Article 18** **Dénonciation et sortie du plan**

Lorsque l'adhésion au plan a été négociée au sein des entreprises adhérentes ou signataires,

- la sortie de l'entreprise doit être approuvée dans les mêmes formes;
- la dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

### **Article 19** **Clause de sauvegarde**

En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut d'accord, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Dispositions finales

Le présent règlement de PERECOI prendra effet à l'entrée en vigueur de l'avenant à l'accord portant création d'un PERECOI.

### **Annexe 2**

*Mod. par Avenant n° 1, 30 mars 2022, agréé par arr. du 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA ;*

*FNGG (Adhésion par lettre du 4 mars 2025).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE-CGC Chimie.*

**Annexe 3 : Grilles d'allocation dans le cadre de la gestion pilotée**

Mod. par Avenant n° 1, 30 mars 2022, agréé par arr. du 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de dépôt<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA ;*

*FNGG (Adhésion par lettre du 4 mars 2025).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE-CGC Chimie.*

**Légende**

Les supports d'investissements mentionnés dans les grilles ci-après doivent se comprendre comme suit :

Grilles en annexe	FCPE visés à l'article 8.2
- Fonds PME-ETI	EPSSENS Actions ISR PME-ETI - Part A
- Fonds actions	EPSSENS Actions ISR - Part A
- Fonds Taux (SSRI ≤ 3)	EPSSENS Obligations IST - Part A
- Fonds monétaire	EPSSENS Monétaire ISR - Part A

Grille de gestion pilotée de profil prudent				
Durée d'investissement	Support d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI ≤ 3)	Fonds Monétaire
40	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
39	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
38	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
37	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
36	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
35	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
34	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
33	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
32	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
31	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
30	11,00 %	49,00 %	40,00 %	0,00 %
29	11,00 %	48,50 %	40,50 %	0,00 %
28	11,00 %	48,00 %	41,00 %	0,00 %
27	11,00 %	48,00 %	41,00 %	0,00 %
26	11,00 %	47,00 %	42,00 %	0,00 %
25	11,00 %	46,00 %	43,00 %	0,00 %
24	11,00 %	45,50 %	43,50 %	0,00 %
23	11,00 %	44,00 %	45,00 %	0,00 %
22	11,00 %	43,00 %	46,00 %	0,00 %



Grille de gestion pilotée de profil prudent				
Durée d'investissement	Support d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI <= 3)	Fonds Monétaire
21	11,00 %	42,00 %	47,00 %	0,00 %
20	11,00 %	40,50 %	48,50 %	0,00 %
19	11,00 %	39,00 %	50,00 %	0,00 %
18	11,00 %	36,50 %	52,50 %	0,00 %
17	11,00 %	34,00 %	55,00 %	0,00 %
16	11,00 %	31,00 %	57,00 %	1,00 %
15	11,00 %	28,00 %	59,50 %	1,50 %
14	9,35 %	26,65 %	62,00 %	2,00 %
13	9,35 %	23,65 %	63,00 %	4,00 %
12	9,35 %	20,65 %	63,50 %	6,50 %
11	7,70 %	19,30 %	63,00 %	10,00 %
10	7,70 %	15,30 %	63,00 %	14,00 %
9	3,30 %	16,70 %	61,00 %	19,00 %
8	3,30 %	13,70 %	59,00 %	24,00 %
7	3,30 %	10,70 %	56,00 %	30,00 %
6	0,00 %	11,00 %	52,00 %	37,00 %
5	0,00 %	8,00 %	47,00 %	45,00 %
4	0,00 %	6,00 %	39,00 %	55,00 %
3	0,00 %	4,50 %	27,50 %	68,00 %
2	0,00 %	2,00 %	8,00 %	90,00 %
1	0,00 %	0,00 %	3,00 %	97,00 %
0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %

Grille de gestion pilotée de profil équilibré				
Durée d'investissement	Support d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI <= 3)	Fonds Monétaire
40	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
39	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
38	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
37	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
36	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
35	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
34	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
33	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
32	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
31	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %

Grille de gestion pilotée de profil équilibré				
Durée d'investissement	Support d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI ≤ 3)	Fonds Monétaire
30	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
29	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
28	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
27	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
26	11,00 %	69,00 %	20,00 %	0,00 %
25	11,00 %	68,50 %	20,50 %	0,00 %
24	11,00 %	68,00 %	21,00 %	0,00 %
23	11,00 %	67,00 %	22,00 %	0,00 %
22	11,00 %	66,00 %	23,00 %	0,00 %
21	11,00 %	64,50 %	24,50 %	0,00 %
20	11,00 %	63,00 %	26,00 %	0,00 %
19	11,00 %	61,50 %	27,50 %	0,00 %
18	11,00 %	59,50 %	29,50 %	0,00 %
17	11,00 %	57,50 %	31,50 %	0,00 %
16	11,00 %	56,00 %	33,00 %	0,00 %
15	11,00 %	53,50 %	35,50 %	0,00 %
14	9,35 %	53,15 %	37,50 %	0,00 %
13	9,35 %	50,65 %	40,00 %	0,00 %
12	9,35 %	48,15 %	42,50 %	0,00 %
11	7,70 %	46,80 %	44,50 %	1,00 %
10	7,70 %	43,30 %	47,50 %	1,50 %
9	3,30 %	44,20 %	50,00 %	2,50 %
8	3,30 %	39,70 %	52,50 %	4,50 %
7	3,30 %	35,70 %	53,50 %	7,50 %
6	0,00 %	34,00 %	55,00 %	11,00 %
5	0,00 %	29,50 %	54,50 %	16,00 %
4	0,00 %	24,50 %	50,50 %	25,00 %
3	0,00 %	18,50 %	37,50 %	44,00 %
2	0,00 %	11,00 %	23,00 %	66,00 %
1	0,00 %	3,00 %	7,00 %	90,00 %
0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %

Grille de gestion pilotée de profil dynamique				
Durée d'investissement	Support d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRRI <= 3)	Fonds Monétaire
40	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
39	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
38	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
37	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
36	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
35	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
34	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
33	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
32	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
31	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
30	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
29	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
28	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
27	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
26	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
25	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
24	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
23	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
22	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
21	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
20	11,00 %	89,00 %	0,00 %	0,00 %
19	11,00 %	88,00 %	1,00 %	0,00 %
18	11,00 %	87,00 %	2,00 %	0,00 %
17	11,00 %	85,00 %	4,00 %	0,00 %
16	11,00 %	83,00 %	6,00 %	0,00 %
15	11,00 %	81,00 %	8,00 %	0,00 %
14	9,35 %	80,65 %	10,00 %	0,00 %
13	9,35 %	77,65 %	13,00 %	0,00 %
12	9,35 %	73,65 %	17,00 %	0,00 %
11	7,70 %	70,30 %	22,00 %	0,00 %
10	7,70 %	66,30 %	26,00 %	0,00 %
9	3,30 %	66,70 %	30,00 %	0,00 %
8	3,30 %	61,70 %	35,00 %	0,00 %
7	3,30 %	56,70 %	37,00 %	3,00 %
6	0,00 %	54,00 %	38,00 %	8,00 %
5	0,00 %	42,00 %	46,00 %	12,00 %

Grille de gestion pilotée de profil dynamique				
Durée d'investissement	Support d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI ≤ 3)	Fonds Monétaire
4	0,00 %	32,00 %	48,00 %	20,00 %
3	0,00 %	21,00 %	49,00 %	30,00 %
2	0,00 %	10,00 %	40,00 %	50,00 %
1	0,00 %	4,00 %	11,00 %	85,00 %
0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %

#### Annexe 4 : Transfert collectif des avoirs au sein des grilles de gestion pilotée

Mod. par Avenant n° 1, 30 mars 2022, agréé par arr. du 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de dépôt<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA ;*

*FNGG (Adhésion par lettre du 4 mars 2025).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE-CGC Chimie.*

Les signataires du présent avenant décident de transférer les avoirs des porteurs de parts salariés et anciens salariés conformément aux grilles présentées en Annexe 3.

Les grilles de gestion pilotée actuelles du PERCOI sont remplacées pour répondre aux exigences du PERECOI et les avoirs en compte feront l'objet d'un transfert collectif, pour les épargnants concernés, sur une date de Valorisation, à convenir, suivant la réception complète et conforme de l'avenant signé adressé au Teneur de comptes du PERECOI.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article «Orientation de la gestion» de leur règlement.

L'investissement dans les FCPE ne donne lieu à aucune commission de souscription.

Les avoirs en Gestion Pilotée seront transférés vers les nouvelles grilles de Gestion Pilotée du PERECOI dans le respect des profils d'investissement sources. En l'absence de profils identiques, les encours seront affectés au sein de la grille définie par défaut, de profil «Équilibre».

Les Épargnants pourront individuellement décider de modifier leur choix de placement, à tout moment pour tout ou partie de leurs avoirs, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, entre les FCPE désignés au sein de la gestion libre ou parmi les différents profils de gestion pilotée.

Cette opération est sans frais et s'effectue en liquidité ; elle est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

#### Annexe 5 : Glossaire

Mod. par Avenant n° 1, 30 mars 2022, agréé par arr. du 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de dépôt<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA ;*

*FNGG (Adhésion par lettre du 4 mars 2025).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE-CGC Chimie.*

#### **PEE et PEI/PERECO et PERCOI lexique**

Action

Titre de propriété représentatif d'une partie du capital de l'entreprise qui les émet, l'action peut rapporter un divi-

---

dende et confère un droit de vote à son propriétaire. Les actions peuvent être cotées en bourse, mais pas obligatoirement.

#### Arbitrage

Opération consistant à vendre des parts ou actions d'un DPCWI (Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières) au profit d'un autre OPCVM. L'opération s'apparente à un transfert des avoirs entre les supports d'investissement proposés.

#### CSG - CRDS

La Contribution Sociale Généralisée (CSG) et la Contribution pour le Remboursement de la Ceste Sociale (GROS), sont dues par toutes les personnes physiques domiciliées fiscalement en France. Elles portent sur les revenus d'activité et de remplacement, sur les revenus du patrimoine et sur les produits de placements à revenu fixe soumis au prélèvement libératoire ou exonérés d'impôt sur le revenu.

#### FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise)

Un FCPE est une copropriété de valeurs mobilières gérée par une société de gestion et dont les parts sont détenues par les salariés ou les anciens salariés d'une entreprise. La copropriété est contrôlée par un conseil de surveillance au sein duquel siègent des représentants des salariés et des entreprises. Chaque FCPE dispose d'un DICI (Document d'Informations Clés pour l'Investisseurs) qui fournit les données essentielles sur un fonds et notamment ses frais et les risques.

#### FCPE Multie-Entreprises

Les FCPE multi-entreprises sont des Fonds ouverts aux salariés de plusieurs entreprises distinctes.

#### Fonds Solidaires

Fonds détenant entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées, par des sociétés de capital / risque ou par des Fonds Communs de Placement à risques détenant eux-mêmes au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires.

#### Intéressement

Mode de rémunération facultatif, collectif et aléatoire, mis en place par un accord entre l'employeur et les représentants des salariés, permettant d'associer ceux-ci à l'amélioration des résultats ou des performances obtenues par l'entreprise. L'accord prévoit le versement de primes distinctes d'un complément de salaire lorsque les objectifs collectifs précisément définis sont satisfaits.

#### Investissement Socialement Responsable

La démarche ISR consiste à investir dans des entreprises qui prennent en compte des notions qui ne sont pas uniquement financières mais aussi sociale et environnementale (développement durable, respect des conditions de travail, relations clients fournisseurs, mécénat...)

#### Investissement Solidaire

Les investissements solidaires correspondent à des produits d'épargne destinés à financer des projets d'économie solidaire, des entreprises employant des salariés à handicap. Chaque PEE/PEI et PERECO/PERECOI doit comporter un fonds de ce type.

#### OPCVM (Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières)

Un OPCVM est un portefeuille de valeurs mobilières détenu en copropriété par plusieurs investisseurs, sous la forme d'une SICAV (Société d'Investissements à Capital Variable) ou d'un FCP (Fonds Commun de Placement). En contrepartie du capital apporté les investisseurs reçoivent des actions de la SICAV ou des parts du FCP. Le capital est investi sur les marchés financiers ou d'autres marchés : l'OPCVM peut ainsi être monétaire, obligataire, en actions, diversifié, immobilier, etc.... En fonction des résultats contenus par les placements, le montant du capital varie ; celui-ci rapporté au nombre d'actions ou de parts détenues par les investisseurs fait évoluer la valeur des actions de la SICAV ou des parts du FCP. Les investisseurs peuvent vendre ou acheter des actions ou des parts à chaque valorisation de l'OPCVM.

#### Participation

Obligatoire dans les entreprises à partir de 50 salariés et facultative dans les autres, la participation consiste à répartir entre les salariés une partie du bénéfice dégagé par l'entreprise. Les modalités de calcul et de répartition sont définies dans l'accord de participation.

#### PEE (Plan d'Épargne Entreprise)

Il s'agit d'un dispositif d'épargne collectif et facultatif qui permet notamment aux salariés de placer leurs droits à Participation, leurs primes d'intéressement, d'effectuer des versements volontaires dans la limite de 25 % de leur rémunération annuelle. L'épargne est investie en valeurs mobilières, le plus souvent dans le cadre de FCPE, et est indisponible après cinq ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi. Le PEE fait l'objet d'un régime fiscal

---

avantageux (défiscalisation des plus-values).

PEI (Plan d'Épargne Interentreprise)

Il s'agit d'un PEE commun à plusieurs entreprises issues par exemple de la même Branche Professionnelle ou d'un même territoire géographique.

Obligation

Fraction d'emprunt émis par une société ou une institution publique (État). Il s'agit non pas d'un titre de propriété mais d'un droit de créance. L'acquéreur n'a aucun pouvoir sur la marche de l'entreprise. Il perçoit un intérêt et a droit au remboursement de la somme prêtée

PERECD ou PERCOLL (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif)

Plan d'épargne salariale facultatif assorti d'une indisponibilité jusqu'au départ effectif en retraite (sauf cas de déblocage anticipé). Un PERECO ou PERECOI (c-à-d commun à plusieurs entreprises) bénéficie d'une gestion dite «libre» et d'une gestion «pilotee», cette dernière permettant une désensibilisation automatique progressive des placements à l'approche de la Retraite. La sortie du Plan s'effectue en capital ou en rente viagère.

PERP (Plan d'Épargne Retraite Populaire) et Contrats Madelin

Il s'agit des anciens produits d'épargne individuelles permettant d'obtenir une rente viagère à partir de l'âge de la retraite. Les contrats Madelin étaient réservés aux Travailleurs Non Salariés (TNS). Depuis la Loi Pacte, ces dispositifs ont été remplacés par le PERIN (Plan d'Épargne Retraite Individuel).

Prélèvements Sociaux

Ensemble des prélèvements effectués sur tous les revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine et des placements. Ces prélèvements comprennent la CSG, la CRDS et les contributions additionnelles. Ils sont à ce jour (2022) de 17,2 % en épargne salariale sur les plus values réalisées.

## **Emploi des seniors**

### **Accord du 6 novembre 2009**

[Étendu par arr. 20 avr. 2010, JO 30 avr.]

#### **Préambule**

Le taux d'emploi des seniors en France est aujourd'hui parmi les plus bas des pays industrialisés.

Le présent accord vise à répondre à l'enjeu majeur que constitue l'amélioration de cette problématique dans les Industries Chimiques.

Les parties signataires soulignent que toute politique en faveur de l'emploi des seniors ne peut être dissociée d'une politique sociale visant l'ensemble des salariés, les seniors ne pouvant en aucun cas être considérés et traités comme une population à part ni faire l'objet d'une discrimination.

Dans le présent accord sont visés de façon générale par le terme «seniors» les salariés âgés de 55 ans et plus. Toutefois un âge inférieur est retenu :

- au titre du recrutement et du tutorat : 50 ans ;
- en matière de formation et d'entretien professionnel : 45 ans.

Le présent accord n'entend pas toutefois faire obstacle aux départs en retraite des salariés à leur initiative. Il traite, dans cet esprit, des allocations de départ volontaire à la retraite figurant dans l'accord de branche du 2 février 2004 privé d'effet par le législateur au 31 décembre 2009.

En outre, cet accord, ayant pour objet le maintien dans l'emploi des seniors, ne traite pas de la question de la pénibilité au travail. En conséquence, il sera engagé en 2010 une réflexion paritaire sur ce thème en vue d'une négociation.

## **Titre 1**

### **État des lieux de la situation des seniors dans les industries chimiques**

#### **Article 1**

##### **Mission de l'Observatoire sur l'état des lieux de la situation de l'emploi des seniors**

Les parties signataires demandent à l'Observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité, de dresser un état des lieux de la situation de l'emploi des seniors dans la branche des industries chimiques, appréciée sur l'année 2009, en s'attachant au nombre et au pourcentage de salariés en activité de 50 ans et plus, et en distinguant les tranches 50 à 54 ans, 55 à 59 ans, et la tranche 60 ans et plus, en fonction :

- 
- des catégories professionnelles (Avenant I, Avenant II, Avenant III de la CCNIC) ;
  - d'emplois types exercés dans la branche ;
  - du secteur d'activité ;
  - du sexe.

## **Titre 2**

### **Dispositions relatives au départ à la retraite à l'initiative du salarié (y compris les carrières longues)**

Afin d'encourager le maintien en activité des salariés, les parties signataires conviennent de maintenir un barème spécifique à la branche d'allocations de départ à la retraite. Le montant des allocations croît en fonction de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise.

Les dispositions figurant à l'article 2 ci-après se substituent aux dispositions antérieures figurant aux articles 21 bis, 21 ter et 21 quater de la CCNIC, et prendront place à l'article 21 bis des clauses communes de la CCNIC.

#### **Article 2**

##### **Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

*(Voir art. 21 bis des clauses communes)*

## **Titre 3**

### **Mesures favorisant l'emploi des seniors**

#### **Article 3**

##### **Aménagement des conditions de travail**

L'aménagement de l'organisation et des conditions de travail facilite le maintien en activité des seniors.

Si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet, des mesures telles que la mise en place de dispositifs de temps partiel de fin de carrière, la dispense d'astreinte à domicile à partir de 55 ans ou la retraite progressive, seront examinées avec le CHSCT, ou à défaut avec les délégués du personnel, en liaison avec les services de santé au travail.

À partir de 55 ans, afin d'éviter que le passage à temps partiel ne se traduise pour les intéressés par une baisse du niveau de leur retraite, les entreprises maintiendront, dans le cadre des dispositions en vigueur, en tout ou partie, les cotisations retraite ou d'épargne retraite sur la base de la durée du travail à temps plein et conformément à la répartition appliquée par l'entreprise.

Les salariés pouvant se prévaloir de 35 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite bénéficieront d'une allocation de départ calculée sur la base du temps plein dans l'hypothèse où ils sont passés, à partir de 55 ans, à temps partiel sur proposition de l'employeur.

Les dispositions de la convention collective prévoient le maintien total puis partiel des primes pendant une durée de 12 mois pour les salariés en continu qui sont mutés à un emploi de jour (articles 12.II de l'avenant n° I et 13.II de l'avenant n° II de la CCNIC). Ces dispositions sont étendues, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux salariés en semi continu mutés à un emploi de jour.

#### **Article 4**

##### **Suivi et maintien de l'état de santé**

*(§ exclu de l'extension par arr. 20 avr. 2010, JO 30 avr.) La périodicité des visites médicales destinées à apprécier l'aptitude au travail est de 12 mois pour les salariés âgés d'au moins 55 ans sauf dispositions conventionnelles plus favorables tenant à l'emploi occupé.*

Une autorisation d'absence payée sera accordée aux salariés âgés de 55 ans et plus pour leur permettre de bénéficier du bilan de santé gratuit de la sécurité sociale. Ils bénéficieront du remboursement des frais de transport engagés à cette occasion sur la base des pratiques suivies par les entreprises en la matière. À l'initiative de ceux-ci et sur leur demande, les résultats de ce bilan pourront être communiqués au médecin du travail. Ces éléments, compte tenu des liens avec l'emploi occupé, pourront figurer dans le carnet individuel de santé des intéressés, à leur demande expresse et permettre l'application de certaines dispositions du présent accord.

Des séances de vaccination gratuite contre la grippe pourront être organisées par l'entreprise, pour les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent et sous réserve qu'ils ne présentent pas de contre indication médicale, pendant les heures de travail chaque fois que possible, avec la participation du service de santé au travail. Le médecin du travail de l'entreprise sera sollicité pour l'organisation de ces séances et CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel,

---

seront informés de la réponse de celui-ci. Si les séances de vaccination ne peuvent se tenir dans l'entreprise, celle-ci remboursera aux intéressés les frais de vaccination et de transport non couverts par le régime général de sécurité sociale ou par les régimes de prévoyance.

Un bilan de ces actions sera présenté chaque année au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

Dans les entreprises, sera, par ailleurs, examinée la possibilité de proposer à leurs salariés un contrat de prévoyance santé comportant une prise en charge de frais d'appareillage médical ou paramédical tels que verres optiques, appareils auditifs...

## **Article 5**

### **Maintien et développement des compétences**

La formation professionnelle doit favoriser le développement personnel du salarié dans le cadre des besoins de l'entreprise. Une formation des salariés qui avancent en âge permet de ne pas laisser disparaître des compétences et savoir-faire et de favoriser leur transmission aux plus jeunes.

Tout salarié de 55 ans et plus qui demandera à bénéficier de son DIF ne pourra pas voir sa demande refusée dès lors qu'elle sera conforme aux priorités définies par la branche. Cette demande pourra toutefois être différée d'un an en cas de multiplicité de demandes de DIF sur une même année.

L'OPCA de branche, C2P, majorera de 50 % le financement en vigueur affecté aux périodes de professionnalisation lorsque ces périodes concerneront des salariés de 50 ans et plus.

Les entreprises mettront au point des tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranches d'âges et s'attacheront à faire connaître la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elles suivront attentivement les publications de l'Observatoire afin d'adapter les formations dispensées au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation.

L'entretien de seconde partie de carrière, prévu dans les accords interprofessionnels et de branche, sera réalisé, en fonction de la taille et de l'organisation de l'entreprise, soit avec le responsable hiérarchique soit avec le responsable des ressources humaines. Cet entretien est destiné à éviter toute éventuelle pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre aux intéressés d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle.

Cet entretien qui a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur donne lieu à l'établissement d'un document relatant les suites qu'ils ont convenu de lui donner : actions de formation envisagées, mutations, adaptation des conditions de travail, aménagement du poste, tutorat...

Il inclura à la demande du salarié lorsque celui-ci aura atteint 57 ans, un bilan permettant à ce dernier de disposer, en complément du récapitulatif de carrière de la CNAV, des informations pouvant lui être utiles pour faire son choix entre poursuite et arrêt d'activité. Ce bilan pourra inclure une évaluation du montant des pensions de retraite que l'intéressé percevrait après son départ.

## **Article 6**

### **Mesures de gestion des fins de carrière**

Dans les entreprises occupant au moins 300 personnes, un recensement des savoirs clés et des salariés seniors aptes à les transmettre sera effectué. La commission de formation du Comité d'entreprise sera informée de ce recensement et des modalités de transmission des savoirs clés ainsi recensés. Dans les entreprises de moins de 300 personnes, une démarche identique pourra être mise en œuvre.

La pratique du tutorat constitue une formule qui doit être privilégiée, dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnus. Nombre de salariés de 50 ans et plus répondent à cette exigence et il doit donc y être fait appel en priorité.

Une qualification validée «tutorat» sera soumise à l'examen de la CPNE en 2010.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux dispositions relatives au tutorat figurant à l'article 3 de l'accord du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques.

Les entreprises doivent en outre privilégier, chaque fois que cela est possible, des modes d'organisation permettant l'exercice de fonctions de tuteur à temps partiel, cette formule permettant aux intéressés de continuer leur activité habituelle et de renforcer leur motivation tout en faisant bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes leur assurant ainsi une meilleure intégration.

Le comité Chimie de C2P proposera à la CPNE chaque année les modalités de prise en charge financière de la formation des tuteurs âgés de 50 ans et plus.

Le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par le transfert des compétences par des salariés plus jeunes notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication. Les parties signataires soulignent l'intérêt de recourir à cet égard dans certains cas, à des tuteurs jeunes (tutorat inversé).



---

## Titre 4

### Objectifs de branche et domaines d'action pour une durée de trois ans

#### Article 7

##### Objectif global de branche pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Afin de suivre et de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, les parties signataires conviennent de mettre en place un indicateur de suivi de la situation de l'emploi en fonction de l'âge dans la branche des industries chimiques.

L'Observatoire paritaire des industries chimiques développera des actions de communication (par exemple envoi d'un dépliant d'information ou d'un communiqué) pour sensibiliser les employeurs :

- sur l'intérêt de diversifier les emplois des salariés de plus de 50 ans
- sur l'activité des seniors
- sur la nécessaire valorisation de la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement

Les parties signataires adoptent comme objectif que le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus augmentera de 5 % entre fin 2009 et fin 2012.

Afin d'atteindre cet objectif, l'UIC nationale, les UIC régionales, chacune à leur niveau, ainsi que les fédérations associées dont la FEBEA, la FIPEC et la FNCG, effectueront, une action de communication à destination de leurs adhérents visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

#### Article 8

##### Dispositions prévues dans trois domaines d'action pour favoriser ce maintien dans l'emploi

Le présent article s'applique aux entreprises de la branche soumises aux dispositions de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et non couvertes :

- par un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de groupe
- par un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe

dès lors que ces textes répondent aux exigences de cette loi et des décrets pris pour son application.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou le recrutement des salariés âgés, le législateur a retenu 6 domaines d'action :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Ont été retenus dans le présent accord les 3 domaines d'action suivants auxquels les entreprises visées ci dessus doivent concourir activement et individuellement :

##### **Premier domaine d'action : «développement des compétences et des qualifications et accès à la formation»**

**Action :** augmentation du nombre de périodes de professionnalisation bénéficiant à des salariés de 45 ans et plus

##### **Indicateur et objectif chiffré appréciés au niveau de la branche :**

Indicateur : nombre de périodes de professionnalisation bénéficiant à des salariés de 45 ans et plus d'après les éléments recueillis par C2P

Objectif : augmentation de 6 % par rapport à 2009 du nombre de périodes de professionnalisation bénéficiant à des salariés de 45 ans et plus à l'expiration de la période de trois ans.

##### **Deuxième domaine d'action : «aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite»**

**Action :** Suivi des demandes faites à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière

##### **Indicateur et objectif chiffré appréciés au niveau de la branche :**

Indicateur : taux de réponses écrites apportées aux demandes formulées lors des entretiens de seconde partie de carrière pour les 50 ans et plus, d'après une enquête qui sera diligentée par l'UIC.

Objectif : le taux de réponses écrites apportées aux demandes faites lors des entretiens de seconde partie de carrière devra être égal ou supérieur à 75 % à l'expiration de la période de trois ans.

---

**Troisième domaine d'action : «transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat»**

**Action :** Formation de tuteurs âgés de 50 ans et plus

**Indicateur et objectif chiffré appréciés au niveau de la branche :**

Indicateur : nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus formés avec l'aide de C2P, d'après les éléments recueillis par ce dernier.

Objectif : 60 salariés tuteurs formés supplémentaires (base 2009) à l'expiration de la période de trois ans.

Les indicateurs et le suivi de leur évolution figureront dans le rapport annuel de branche présenté chaque année lors de la négociation sur les salaires.

Les dispositions du présent titre cesseront de plein droit le 31 décembre 2012, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre-elles, le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Toutefois, les parties pourront convenir, à l'issue du bilan mentionné à l'article 9 ci-après, de reprendre dans un nouvel accord, avec ou sans modifications, tout ou partie de ces dispositions.

## **Titre 5**

### **Dispositions diverses**

#### **Article 9**

##### **Conditions d'application de l'accord**

Les accords d'entreprise, d'établissement, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 10**

##### **Entrée en vigueur et suivi de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Un bilan d'application des dispositions des titres 1, 3 et 4 du présent accord sera effectué au plus tard au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2013. La CPNE procédera à un suivi annuel des dispositions figurant dans ces titres.

#### **Article 11**

##### **Procédures de dépôt, de validation de l'accord et d'extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente. Il fera l'objet au moment de ce dépôt d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministère chargé de l'emploi.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Entrée des jeunes dans la vie professionnelle**

#### **Accord du 30 novembre 2010**

[Étendu par arr. 15 nov. 2011, JO 22 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension]

Par le présent accord, les parties signataires entendent apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes marquée en France par un taux d'emploi insuffisant (32 % pour les moins de 25 ans, fin 2008, selon l'OCDE).

Dans cette perspective, elles ont jugé nécessaire de passer en revue les différents facteurs, qui, à côté du développement économique, bien entendu essentiel, peuvent favoriser l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle et ont examiné le rôle que la branche pouvait jouer en la matière.

Elles ont arrêté, par le présent accord, toute une série de mesures, impliquant les entreprises, la branche et ses instances paritaires, de nature à favoriser cette entrée dans la vie professionnelle depuis la formation initiale jusqu'à la prise de fonction par les intéressés. Ces dispositions s'articuleront avec les dispositifs et aides prévus par les pouvoirs publics et les compléteront.

Les parties signataires estiment que la politique en faveur de l'emploi des jeunes ne peut être dissociée d'une politique sociale visant l'ensemble des salariés, les jeunes ne pouvant être considérés et traités comme une population à part, ni faire l'objet d'une discrimination de quelque nature que ce soit. Le présent accord se situe dans le prolongement de l'accord cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité et respecte le principe d'égalité de traitement posé par celui-ci.

Cet accord servira de cadre minimal aux entreprises ou aux établissements de la branche lesquelles consulteront les institutions représentatives du personnel pour la mise en œuvre des dispositions qu'il contient.

---

# **Titre I**

## **Entrée des jeunes dans la vie professionnelle par l'embauche**

### **Article Premier** **Importance de la formation initiale**

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer des contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers des industries chimiques, et tout spécialement pour les métiers techniques ou technologiques.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'Observatoire de branche, les caractéristiques et évolutions des métiers des industries chimiques ainsi que les compétences qu'ils requièrent. Elles utiliseront toutes les possibilités qui leur sont offertes, notamment par la réglementation en vigueur, de siéger ou de désigner des représentants dans de nombreuses instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC), les commissions paritaires nationales des IUT, les commissions nationales d'évaluation des licences professionnelles... Les salariés désignés dans ce cadre bénéficient des dispositions prévues légalement et conventionnellement pour leurs absences et leur indemnisation.

Par ailleurs, la CPNE de branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers des Industries Chimiques.

### **Article 2** **Contrats de travail et entrée des jeunes dans la vie professionnelle**

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle. Il continuera à être encouragé par la branche des industries Chimiques.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle peut cependant être facilitée par le recours préalable à des contrats spécifiques comme l'apprentissage et le contrat de professionnalisation (Voir titre II).

### **Article 3** **Éléments favorisant l'entrée dans l'entreprise**

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours, doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage).

#### **Article 3.1** **Accueil dans l'entreprise**

Chaque fois que l'entreprise disposera des éléments d'information suivants, ils seront communiqués au jeune dès son entrée dans l'entreprise :

- fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- organigramme de l'entreprise ;
- information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- information en matière de sécurité et d'environnement ;
- présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement ;
- remise du règlement intérieur ;
- remise de la convention collective qui lui est applicable (article 9-5 des clauses communes de la convention collective)
- information sur la vie sociale de l'entreprise (Institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise...)

#### **Éléments sur le poste de travail et son environnement**

La procédure d'accueil du jeune devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et la compréhension de son activité

---

ont été apportées à l'intéressé.

L'entreprise désignera un salarié (chargé d'accueil-parrainage) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur.

### **Article 3.2**

#### **Tutorat**

L'entrée des jeunes dans les entreprises de la branche peut être facilitée par le tutorat, celui-ci permettant à des salariés volontaires, et bénéficiant à la fois d'un niveau de qualification suffisant et de la capacité à transmettre des savoirs et des savoir-faire, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes.

Le tuteur ne doit pas être confondu avec le chargé d'accueil (parrainage), le maître d'apprentissage ou de stage.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de recourir au tutorat. Cette mission pourra être exercée par des salariés expérimentés comme prévu dans les dispositifs de branche. L'entreprise s'assurera que le tuteur a été formé pour remplir sa mission. Dans le cas contraire, les entreprises doivent se rapprocher de l'OPCA de branche pour faire bénéficier leurs tuteurs de la formation mise au point sur ce thème.

Un CQP «tuteur» est en cours d'élaboration par la CPNE de branche (accord Seniors du 6 novembre 2009). Cette certification permettrait de définir le référentiel de compétences pour les tuteurs de la branche et donc leur mission.

Le tuteur bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission.

Les jeunes peuvent faire bénéficier d'autres salariés des compétences qu'ils possèdent notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication (tutorat inversé). Cette forme de reconnaissance immédiate facilitera leur insertion professionnelle.

L'observatoire de branche (OPIC) réalisera un guide de la fonction tutorale.

### **Article 3.3**

#### **Parcours de formation et prise de fonction**

Les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, en milieu industriel, une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, ainsi que sur les techniques, les produits et les appareils spécifiques à l'entreprise.

## **Titre II**

### **L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et par les contrats d'apprentissage et de professionnalisation**

#### **Article 4**

##### **Insertion dans l'entreprise par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

La POE est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi d'acquérir, au moyen d'une formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, les compétences requises pour occuper un emploi pour lequel une entreprise a déposé une offre auprès de Pôle Emploi.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de ce dispositif qui permet à la fois à des salariés de trouver, à l'issue d'une formation, un emploi et à des entreprises de trouver les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

Le comité chimie de l'OPCA de branche proposera à la CPNE les conditions et les modalités de participation au financement de la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre de la POE. Ce dispositif donnera lieu à une convention avec Pôle Emploi.

#### **Article 5**

##### **Dispositions communes aux contrats de travail en alternance**

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Ces formations sont diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent aux jeunes d'accéder à un emploi qualifié et à l'entreprise de recruter des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

#### **Recours aux contrats en alternance**

---

Les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir, par leur succession, une fonction pérenne de l'entreprise. Ils permettent au jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

## **Article 5.1** **Apprentissage**

### **Politique de branche**

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains métiers de la branche :

- métiers de la production et de la maintenance ;
- métiers de la recherche, du développement, ou des laboratoires d'analyses ;
- métiers de la sécurité et de l'environnement ;
- nouveaux métiers liés à l'évolution de la chimie (Chimie verte - Chimie durable...)

L'apprentissage ne doit pas être réservé aux seules formations professionnalisantes ni destiné uniquement aux jeunes peu ou pas diplômés mais mérite d'être mise en œuvre plus fréquemment tant dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement supérieur.

Les parties signataires conviennent de financer en priorité les apprentis préparant des diplômes, des titres professionnels ou des CQP de la branche (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 nov. 2011, JO 22 déc.*), inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP) et conduisant à des métiers pris en compte par la CPNE. La liste établie par cette instance sera mise à jour régulièrement.

L'objectif de la branche est de développer l'apprentissage à tous les niveaux, du CAP à bac+5, en sorte de doubler le nombre d'apprentis sur une période de 5 ans et d'aboutir à un effectif de l'ordre de 3000 apprentis dans la branche. Dans cette perspective, les parties signataires veulent diminuer le nombre de contrats d'apprentissage aboutissant à une rupture précoce due à une mauvaise orientation, une mauvaise adaptation de l'apprenti et demandent aux entreprises de se mobiliser pour renforcer l'accompagnement des jeunes dès leur entrée dans l'entreprise.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises, relevant du champ d'application de la CCNIC, à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage des Industries Chimiques et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La branche se propose de rendre plus efficace l'utilisation des sommes issues de la taxe d'apprentissage en sorte que celle-ci puisse être considérée de plus en plus comme un véritable investissement.

5 % du montant de la taxe d'apprentissage, affectable aux établissements d'enseignement (quota et hors quota) sera destiné au financement des actions collectives (cf ci-dessus), ainsi qu'à celui des établissements d'enseignement orientés vers la formation aux métiers reconnus comme prioritaires par la CPNE. Cette mesure concerne les entreprises dont les activités sont couvertes par l'UIC telles que définies dans le champ d'application professionnel de la CCNIC.

Les modalités d'affectation des fonds prévues au présent accord s'appliqueront à compter des affectations décidées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

L'obligation de versement à l'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) de branche, à la charge des entreprises dont les activités relèvent de l'UIC, sera applicable après extension du présent accord à la date d'exigibilité de la taxe d'apprentissage de l'année en cours, soit au 28 février de l'année N+1.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 15 nov. 2011, JO 22 déc.*) Les dispositions, qui permettent aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les régions, selon les modalités arrêtées par un accord de branche, s'inscrivent dans le cadre prévu par l'article L 6332-16 du code du travail. Le montant affecté à ce financement est au maximum de 15% de la collecte au titre de la professionnalisation. Chaque année le comité de section proposera à la CPNE le pourcentage à affecter au financement des CFA préparant aux métiers de branche reconnus comme prioritaires par la CPNE.

### **Rôle des instances paritaires**

Différentes instances paritaires sont associées, chacune en fonction des attributions qui sont les siennes, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche :

### **CPNE des industries chimiques**

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche détermine les emplois et métiers prioritaires.

---

Elle décide annuellement du pourcentage de la collecte qu'il convient d'affecter au financement des CFA.

#### **Comité paritaire «chimie»**

Le comité paritaire de la section Chimie de l'OPCA procède à l'examen des demandes de financement des CFA et, prenant en compte les orientations de la CPNE, propose les subventions à attribuer.

#### **Conseil d'administration de l'OPCA**

Le Conseil d'administration de l'OPCA valide les demandes de la branche en fonction de ses possibilités de financement et transmet sa décision à la CPNE et au comité de section.

Chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA est préparé par l'OPCA et transmis aux instances de la branche.

#### **Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité dans les Industries Chimiques (OPIC)**

L'OPIC définira des indicateurs de suivi de l'emploi des apprentis en vue de constituer un tableau de bord de l'apprentissage dans les Industries Chimiques. Celui-ci sera mis à jour et transmis tous les ans à la CPNE de la branche et à l'OPCA.

### **Article 5.2**

#### **Contrat de professionnalisation**

Les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent être accompagnés par une personne chargée de les informer et de les guider dans l'entreprise (chargé d'accueil - parrainage).

Pour les aider à acquérir les savoir-faire professionnels indispensables à l'obtention d'une certification, l'entreprise désignera un tuteur, parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le jeune sera affecté à un poste de travail en adéquation avec son objectif de professionnalisation.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et de faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés, les parties signataires demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de mettre en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) lesquels pourront être obtenus dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Sur proposition de la CPNE, le montant des forfaits de prise en charge par l'OPCA des dépenses relatives aux contrats de professionnalisation peut faire l'objet d'une majoration, allant jusqu'à 30 %, lorsque le contrat a pour objet un tel CQP ou un CQP interbranche à caractère industriel (CQPI).

#### **Formation complémentaire**

Le salarié ayant obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation une certification professionnelle figurant au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui est embauché par contrat à durée indéterminée dans la même entreprise pourra bénéficier d'un complément de formation financé par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation.

## **Titre III**

### **Stages en entreprise**

#### **Article 6**

##### **Stages en entreprise**

Le stage en entreprise s'entend d'une période de mise en application des connaissances par le stagiaire, de confrontation de la théorie à la pratique et de transition vers la vie professionnelle.

Un emploi pérenne ne doit pas être tenu par un stagiaire ou une succession de stagiaires.

#### **Article 6.1**

##### **Convention tripartite**

Tout stage doit être effectué dans le cadre d'une convention signée entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (ou son représentant légal). Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. Y sont précisés notamment le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage, le contenu de celui-ci, ainsi que les activités confiées au stagiaire. Les modalités du stage sont rappelées : déroulement, durée et date, nom et fonction du maître de stage au sein de l'établissement d'enseignement et au sein de l'entreprise, gratification et avantages accordés au stagiaire, protection sociale, responsabilité civile, discipline, obligations en matière de sécurité, confidentialité, absences, interruption et rupture éventuelle...

#### **Article 6.2**

##### **Cursus scolaire ou universitaire**

Sans préjudice des dispositions prévues au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, qui doivent rester l'exception, le

---

stage en entreprise doit être intégré à un cursus pédagogique. Son contenu s'inscrit dans le projet défini par l'établissement d'enseignement et accepté par l'entreprise.

### **Article 6.3** **Stages à l'étranger**

Les entreprises ayant des établissements hors de France sont incitées à proposer des stages à l'étranger, dans un but d'ouverture à une autre culture ou à un autre environnement professionnel.

Les conditions d'un tel stage doivent être notifiées avec précision dans la convention de stage.

### **Article 6.4** **Implication de l'entreprise : suivi, évaluation du stage**

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires et accepte de s'impliquer dans l'atteinte des objectifs du stage.

L'entreprise désigne un maître de stage afin de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à deux mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis aux deux autres cosignataires de la convention de stage.

En outre, à l'issue du stage, il revient à l'entreprise de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra, le cas échéant, accompagner le futur curriculum vitae (CV) de l'intéressé.

### **Article 6.5** **Information du CE (ou, à défaut, des DP)**

Le CE (ou, à défaut, les DP) est tenu informé chaque année du nombre de stagiaires reçus dans l'établissement, des caractéristiques des stages, des conditions d'accueil, du contenu des conventions de stage et des embauches éventuelles.

### **Article 6.6** **Gratification**

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs donnent lieu au versement par l'employeur d'une gratification mensuelle d'un montant minimum égal à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par 151,67 heures.

Afin de fixer le montant d'une gratification plus élevé, de manière objective, les entreprises pourront prendre en compte des critères tels que durée du stage, niveau du diplôme préparé, évaluation finale du stage, apport du stagiaire, qualité de la prestation.

### **Article 6.7** **Vie du stagiaire dans l'entreprise : Restauration, transport...**

Les stagiaires bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de restauration (accès au restaurant d'entreprise, tickets restaurant...).

Le coût en résultant sera pris en charge par l'entreprise.

La convention de stage précisera les conditions et modalités de transport du stagiaire (domicile - lieu de travail). Les frais en découlant seront pris en charge selon le régime applicable aux salariés de l'établissement.

L'entreprise et le CE (ou, à défaut les DP) examineront la possibilité de faire bénéficier les stagiaires des activités sociales et culturelles existant dans l'entreprise. Ils définiront ensemble la prise en charge des frais qui pourraient en résulter.

### **Article 6.8** **Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauché à l'issue de celui-ci**

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, la durée du stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

### **Article 6.9** **Offres et demandes de stages**

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des Industries Chimiques et de faciliter la recherche des stagiaires, les entreprises déposeront sur leur site internet, leurs offres de stage.

Les UIC régionales publieront également sur leur site internet ou par tout autre support les offres et demandes de stages qui leur auront été adressées.

---

## **Titre IV**

### **Actions de branche pour rapprocher jeunes et entreprises**

#### **Article 7**

##### **Informations jeunes - entreprises et rôle de l'OPIC**

##### **Informations jeunes - entreprises**

Afin de remédier à la désaffection des jeunes encore trop souvent constatée vis-à-vis des filières et des métiers scientifiques en général, et plus particulièrement de ceux de la Chimie, les parties signataires conviennent que des initiatives, telles que les Olympiades de la Chimie, doivent être encouragées par la branche.

De la même façon, afin de pallier l'insuffisance de réels lieux d'information et d'échanges entre jeunes et professionnels de la formation et de l'entreprise sur les métiers et les filières de formation permettant d'y accéder, des initiatives, comme les opérations «portes ouvertes», ou le «Village de la Chimie», présentant les conditions d'emploi et de travail dans la profession, doivent être également promues.

La communication du site Internet [www.lesmetiersdelachimie.com](http://www.lesmetiersdelachimie.com) est à développer pour mieux faire connaître ce site aux jeunes et aux établissements d'enseignement.

##### **Rôle de l'OPIC**

Les études réalisées par l'OPIC sur les métiers de la Chimie figureront sur son site, et seront diffusées vers les établissements d'enseignement, Pôle Emploi...

## **Titre V**

### **Dispositions finales**

#### **Article 8**

##### **Conditions d'application de l'accord**

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés et aux stagiaires.

#### **Article 9**

##### **Suivi et bilan de l'accord**

Un bilan d'application de ces dispositions sera effectué en réunion paritaire au plus tard au cours du premier trimestre 2013.

Chaque année, des statistiques concernant l'emploi des jeunes seront publiées par l'OPIC et présentées à la CPNE.

#### **Article 10**

##### **Dépôt, extension, entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

## **Emploi des personnes handicapées**

### **Accord du 10 mai 2011**

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNCG ;  
FNIIEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :



---

FCE CFDT ;  
FCMETE CFTC ;  
CFE CGC.

## Préambule

Les parties signataires inscrivent leur action dans le prolongement de l'accord cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité dans les Industries chimiques qui vise à garantir et à promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de la vie professionnelle. Le présent accord s'inscrit également dans la continuité de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

Le présent accord a pour objectif de favoriser l'insertion et le développement professionnel des personnes handicapées au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires. Il vise en outre à sensibiliser l'ensemble des entreprises de la branche à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur handicap. En France, le taux de chômage des personnes handicapées se situe entre 19 % et 20 % soit plus du double de celui de l'ensemble de la population.

Le présent accord entend favoriser, dans une perspective d'égalité de traitement, le maintien dans l'emploi, le recrutement, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap<sup>(1)</sup> au sein des Industries Chimiques.

*(1) Constitue un handicap, au sens de l'article L 114 du code de l'action sociale et des familles «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».*

Il vise à développer une réelle politique en faveur des travailleurs handicapés sans exonérer les entreprises de leur obligation d'emploi.

Les parties signataires souhaitent affirmer leur volonté de promouvoir le principe de non discrimination. À ce titre, les travailleurs handicapés<sup>(2)</sup> bénéficient d'une évolution de carrière (recrutement, déroulement de carrière...) dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et aptitudes professionnelles.

*(2) Au sens du code du travail, l'article L 5213-1 «est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique».*

Les mesures de prévention mises en œuvre dans les entreprises de la branche, dans le prolongement d'accords ou de plans d'action, visent non seulement à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'ensemble du personnel mais également à éviter au maximum tout risque de survenance d'un handicap liée à l'activité professionnelle.

Les parties signataires ont réuni dans le présent texte toutes les dispositions de la convention collective nationale des Industries Chimiques relatives aux personnes handicapées.

## Partie I

### Situation de l'emploi des salariés handicapés dans les Industries chimiques

#### Article 1er Bénéficiaires

Sont concernés par le présent accord, tous les salariés visés par les dispositions de l'article L. 5212-13<sup>(3)</sup> du code du travail dès lors qu'ils ont signalé leur handicap à leur employeur

*(3) «Les travailleurs reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles ; les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L 385-396 du même code ; les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ; les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés».*

*(4) .*

*(4) Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 27 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.*

#### Article 2 Reconnaissance du handicap

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des dispositions du présent accord. Afin d'effectuer les formalités administratives de reconnaissance

---

du handicap ou de leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficieront, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche.

Les salariés concernés pourront également s'adresser au médecin du travail, au référent handicap de l'entreprise (article 13.1) ou aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux DP, pour obtenir des renseignements et une aide dans ces démarches.

### **Article 3**

#### **Situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les Industries chimiques**

Des éléments concernant l'emploi des travailleurs handicapés ont été mis en lumière à l'occasion de l'enquête, diligentée par les partenaires sociaux de la branche, sur les conditions de travail et la pénibilité en 2010 et de l'enquête emploi/formation 2010. Ces données seront complétées, actualisées tous les deux ans et inscrites au tableau de bord de l'Observatoire de branche.

### **Article 4**

#### **Mesures en faveur des personnes handicapées**

Les entreprises veilleront au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elles rempliront, par ailleurs, leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés en respectant l'ordre préférentiel suivant :

- embauche de personnes handicapées ;
- embauche par contrat en alternance ;
- offre de stage ;
- recours au secteur protégé et adapté ;
- paiement de la contribution AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés)

À cet effet, les entreprises suivront notamment comme indicateur l'évolution du montant de leur contribution à l'AGEFIPH. Cet indicateur sera présenté une fois par an au CHSCT ou, à défaut, aux DP.

## **Partie II**

### **Le maintien des salariés handicapés dans l'entreprise**

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitude.

L'adaptation de l'emploi peut notamment se poser quand :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap ;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation aux mutations technologiques)

### **Article 5**

#### **Les acteurs du maintien dans l'emploi**

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche dont celle du salarié lui-même.

Les parties signataires conviennent que l'implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les Industries chimiques.

Les services de santé au travail, étroitement associés à la démarche, ont notamment pour mission de définir les conditions de maintien dans l'emploi et de préconiser, lorsque cela s'avère nécessaire, des aménagements ou un changement de poste de travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont associés à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des salariés handicapés et sur les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter leur insertion.

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés avant tout aménagement ou transformation de poste de travail dans l'établissement proposés pour les salariés handicapés.

Les demandes d'aides financières qui pourraient être faites pour l'aménagement de ces postes sont accompagnées de l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

### **Article 6**

#### **Aménagement du poste, durée et horaires de travail**

Les parties signataires conviennent que la priorité est de maintenir dans leur emploi les salariés qui présentent des

---

restrictions à la tenue de leur poste de travail.

Les entreprises s'assurent que les postes de travail restent compatibles avec le handicap des salariés concernés ou son évolution. Lorsque c'est nécessaire, elles procèdent ou font procéder à des études ergonomiques, en liaison avec le médecin du travail, afin de permettre une meilleure adaptation des postes de travail. Pour ce faire, les entreprises privilégieront les aménagements collectifs. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé et consulté sur les résultats de ces études.

Au minimum une fois par an, le salarié handicapé et son responsable hiérarchique abordent la question des aménagements apportés au poste de travail. Il est tenu compte, pour effectuer ces aménagements, de l'avis du médecin du travail.

Dans ce cadre, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

En outre, les entreprises étudient, à la demande du salarié, la possibilité de lui faire bénéficier, d'aménagements spécifiques du temps de travail (horaires souples, travail à temps partiel...) et s'assurent qu'il n'existe pas, pour ce dernier, de situation de travail isolé.

Dans l'hypothèse où il serait impossible de maintenir le salarié sur le lieu de travail, le recours au télétravail sera étudié pour les personnes dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé des résultats de cet examen.

#### **Article 7**

##### **Accès aux locaux de l'entreprise**

Les conditions de trajet domicile - entreprise des intéressés doivent être prises en considération.

L'accessibilité aux locaux de l'entreprise ne doit pas représenter un obstacle pour les salariés en situation de handicap. Des places de parking pourront, par exemple, être affectées aux salariés handicapés, au plus près de leur poste de travail.

Si des travaux sont nécessaires pour permettre l'accès des travailleurs handicapés aux lieux de travail, aux locaux sociaux et faciliter la circulation au sein de l'entreprise, une étude sera réalisée et portée à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP.

#### **Article 8**

##### **Suivi médical**

Les salariés reconnus handicapés au titre de l'obligation d'emploi bénéficient systématiquement d'une surveillance médicale particulière.

En cas d'absence prolongée, le salarié handicapé pourra demander à bénéficier d'une visite de pré reprise qui permettra au médecin du travail d'étudier les aides et les possibilités offertes en vue du maintien dans l'emploi.

#### **Article 9**

##### **Formation professionnelle**

Les parties signataires considèrent comme objectif prioritaire les actions au bénéfice des salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi.

Des formations personnalisées seront proposées aux salariés handicapés et inscrites au plan de formation de l'entreprise.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus dans le code du travail, dont les travailleurs handicapés.

En complément de ces actions, un bilan de compétences pourra être réalisé auprès d'un organisme spécialisé, pour les salariés handicapés qui connaîtraient un changement de poste ou de métier, et, en anticipation, pour les salariés pour lesquels le médecin du travail aura constaté qu'une restriction d'aptitude sur leur poste actuel pourrait survenir à terme. Ces personnes pourront bénéficier à leur demande de ce bilan de compétences qui doit permettre d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel.

Ces priorités de branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD).

Les salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci bénéficient des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle demandés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils seront informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

---

## **Article 10**

### **Adaptation aux mutations technologiques**

Le maintien dans l'emploi constitue un élément fondamental dans la lutte contre l'exclusion des salariés en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques.

#### **1**

#### **Dispositions concernant l'ensemble des salariés handicapés**

Les mutations technologiques conduites par les entreprises doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des salariés handicapés.

Dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés handicapés, directement concernés, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Dans le cas où le poste d'un salarié handicapé serait concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de classification équivalente. En toute hypothèse, l'intéressé bénéficie, notamment en matière de classification et de rémunération, des dispositions relatives au maintien de ses appointements de base (art 10 de l'accord du 26 juin 1990 sur les mutations technologiques dans les Industries chimiques), de sa prime d'ancienneté et des primes liés aux sujétions personnelles ainsi que le maintien des éléments permanents de la rémunération mensuelle. Il bénéficie également du maintien du coefficient de l'emploi antérieur.

Dans la mesure où les mutations envisagées s'accompagnent d'une adaptation des postes concernés, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

#### **2**

#### **Dispositions particulières aux salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

Dans le cas où une innovation technologique, quelle que soit son importance, conduit à la mutation dans un emploi de moindre classification d'un salarié victime d'un accident survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci, l'intéressé bénéficie notamment en matière de classification et de rémunération des dispositions de l'article 10 de l'accord du 26 juin 1990 relatif aux mutations technologiques dans les Industries chimiques (cf ci-dessus).

## **Article 11**

### **Délai congé**

Dans l'hypothèse où le licenciement d'un salarié reconnu travailleur handicapé ne peut être évité, la durée du préavis prévue par les différents avenants de la convention collective nationale des industries chimiques est doublée<sup>(5)</sup>.

*(5) Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 30 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité*

## **Partie III**

### **Salariés handicapés et embauche**

#### **Article 12**

#### **Postes de travail**

Tous les postes existants ou à créer sont ouverts aux salariés en situation de handicap, sauf dispositions légales contraires et contre indication médicale formelle du médecin du travail.

Néanmoins, certains postes nécessitent des aménagements pour donner suite aux propositions du médecin du travail sur l'aptitude et au regard des exigences en matière de sécurité, process, productivité... Le médecin du travail et le CHSCT seront informés des conclusions des études techniques et financières. L'AGEFIPH pourra être sollicitée pour la réalisation de ces aménagements et leur financement.

Par ailleurs, afin de développer le recrutement de personnes en situation de handicap, l'employeur prendra contact avec Pôle Emploi, le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes regroupés au sein des Maisons Départementales des personnes handicapées (MDPH). Il communiquera à ces associations et organismes la liste des postes à pourvoir dans son entreprise et leur description.

---

### **Article 13**

#### **Accueil et intégration du salarié handicapé dans l'entreprise**

Un accueil personnalisé est mis en place pour faciliter l'intégration dans l'entreprise.

Le salarié handicapé recevra alors le guide pratique réalisé dans le cadre des travaux de l'Observatoire de branche et tout autre document élaboré par l'entreprise sur l'insertion des salariés handicapés. Il sera invité à se rendre sur le site de l'Observatoire prospectif des Industries chimiques.

#### **1**

##### **Le référent handicap**

Les entreprises désigneront, sur la base du volontariat, un référent handicap au sein de chacun de leurs établissements de plus de 300 salariés. Les entreprises de moins de 300 salariés, et disposant d'un CHSCT, examineront la possibilité d'y recourir.

Le référent handicap, est l'interlocuteur privilégié pour le salarié en situation de handicap. Dans le cadre de sa mission, il facilitera l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise notamment en :

- veillant à la préparation de l'accueil du travailleur handicapé
- s'informant de l'actualisation du dossier handicap du salarié concerné
- s'assurant de la coordination dans l'entreprise de l'action des personnes en charge de l'insertion des travailleurs handicapés ;
- animant et coordonnant les actions de sensibilisation du personnel, de recrutement et de partenariat pour s'assurer de l'absence de toute discrimination et de la bonne application du présent accord.

Il s'informera de toutes les données législatives et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'assureront que le référent dispose de tous les moyens pour assurer sa mission. Dans ce cadre, il recevra, pour lui permettre d'exercer sa mission, une formation adaptée. Celle-ci sera proposée à l'OPCA comme formation prioritaire.

#### **2**

##### **Le tuteur**

Pour faciliter l'intégration de personnes handicapées, un tuteur pourra être choisi, sur la base du volontariat, dans l'environnement professionnel immédiat de la personne handicapée.

Le tuteur sera chargé d'accompagner professionnellement la personne handicapée pendant les premiers mois suivant son embauche. Il bénéficiera si nécessaire, d'une formation spécifique et/ou s'appuiera sur les conseils et connaissances du référent handicap.

Les entreprises s'assureront que le tuteur dispose de tous les moyens pour assurer sa mission.

### **Article 14**

#### **Formation**

Les salariés handicapés bénéficieront des formations adaptées requises pour la tenue du poste qu'ils vont occuper.

Les entreprises mettront en place une formation spécifique à destination des personnes en charge du recrutement afin qu'elles puissent mener les entretiens avec les candidats en situation de handicap. De même et sur leur demande, le personnel d'encadrement accueillant des handicapés recevra une formation adaptée.

## **Partie IV**

### **Stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation**

#### **Article 15**

##### **Accueil et insertion**

Les parties signataires considèrent que l'accueil de stagiaires, d'apprentis et de jeunes en contrat de professionnalisation contribue à une meilleure insertion des personnes handicapées. L'objectif est de leur permettre de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience professionnelle concrète, et d'augmenter ainsi leurs chances de réussite professionnelle.

Les personnes handicapées peuvent accéder à l'alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) sans limite d'âge. Les parties signataires proposent à l'OPCA de branche de considérer l'alternance comme une priorité de branche pour cette catégorie de personnes.

---

## **Article 16**

### **Taxe d'apprentissage**

La taxe d'apprentissage représente également, dans le cadre de la législation en vigueur, un moyen d'action privilégié pour favoriser l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap. Ainsi, une partie de cette taxe pourra être attribuée à des centres de formation spécialisés, des écoles adaptées ou des établissements faisant des efforts d'accueil de jeunes handicapés. Les parties signataires proposent qu'une priorité soit donnée aux établissements d'enseignement préparant aux métiers offerts par la branche.

## **Partie V**

### **Recours au secteur protégé et adapté**

#### **Article 17**

##### **Secteur protégé et adapté**

Le recours aux entreprises du secteur protégé est un moyen efficace d'agir indirectement en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le milieu protégé permet, en effet, de donner une véritable opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire n'est pas possible.

Les entreprises, qui ne peuvent procéder à des embauches, auront recours au secteur protégé en passant des contrats de prestations de service (avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA)) dans le cadre de l'application du présent accord.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche proposeront des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs handicapés ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

## **Partie VI**

### **Salariés ayant une personne handicapée à charge**

#### **Article 18**

##### **Salariés ayant à charge une personne handicapée**

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement d'horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.

Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH, peuvent bénéficier, sur justificatif, et selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

## **Partie VII**

### **Actions de sensibilisation, d'information ou de communication**

#### **Article 19**

##### **Sensibilisation et communication à l'ensemble du personnel**

Les entreprises de la branche organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les préjugés. Elles permettront de faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise.

Les actions de communication et de sensibilisation réalisées sur le présent accord, dont le but est de favoriser l'évolution des mentalités sur le handicap, doivent permettre de promouvoir les engagements pris par les parties signataires et d'encourager la participation de l'ensemble des salariés à la démarche.

Des informations figureront sur le site Internet de l'Observatoire prospectif des Industries chimiques de manière à valoriser l'ouverture de la branche aux personnes en situation de handicap.

Le site de l'Observatoire sera adapté pour prendre en compte la situation résultant de certains handicaps.

#### **Article 20**

##### **Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)**

Les représentants du personnel sont des acteurs importants auprès des salariés notamment pour s'assurer de l'absence de discrimination. Ils seront associés aux actions de communication et de sensibilisation.

---

## **Article 21**

### **Guide pratique de branche**

Un guide pratique sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sera rédigé et mis à la disposition des entreprises, par la branche. Ce guide, pratique et facile d'utilisation, informera les entreprises et les salariés sur les obligations légales et conventionnelles en faveur des personnes en situation de handicap. Il sera disponible sur le site de l'Observatoire des Industries chimiques.

## **Article 22**

### **Partenariat avec le réseau institutionnel et spécialisé**

Des partenariats seront recherchés avec le réseau institutionnel et spécialisé dédié à l'insertion des travailleurs handicapés. Ceux-ci seront renforcés et développés pour la recherche et la présélection des candidats en situation de handicap.

Les parties signataires estiment qu'il est important d'identifier et de solliciter les réseaux externes de partenaires pouvant apporter leur expertise en matière de connaissance du handicap.

## **Partie VIII**

### **Dispositions finales**

## **Article 23**

### **Accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement**

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 24**

### **Suivi de l'accord**

La CPNCTHS examinera au cours de sa réunion plénière annuelle l'application du présent accord. Elle pourra faire appel à l'observatoire paritaire des Industries chimiques.

## **Article 25**

### **Extension, dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

## **Commission paritaire de validation des accords**

### **Accord du 8 décembre 2011**

[Étendu par arr. 12 déc. 2012, JO 16 déc.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNICG ;  
FNIEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE ;  
Chimie CFE CGC.

En application de la législation, et dans le prolongement de la loi du 20 août 2008, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche (adresses en annexe 2), de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel au CE, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut avec les DP. L'application

---

de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les organisations patronales et syndicales de salariés des industries chimiques se sont réunies le 28 septembre 2011, afin de préciser le rôle et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

### **Article Premier** **Cadre général d'intervention de la commission**

La commission paritaire de validation des accords, constituée au niveau national, se réunit au siège de l'Union des Industries Chimiques sur convocation de cette dernière qui en assure le secrétariat.

Selon les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à l'approbation de la commission paritaire de branche. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission ne se prononce que sur les accords comportant des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Le champ de compétence de la commission est celui du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC).

### **Article 2** **Composition de la commission**

La commission paritaire de validation est composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs.

### **Article 3** **Autorisations d'absence et indemnisation des salariés participant aux réunions de la commission paritaire de validation**

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger comme membre de la commission et participer à ses travaux, bénéficient, sur justification, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins une semaine, d'une autorisation d'absence, conformément à l'article 13-2 des clauses communes de la CCNIC, pour participer aux réunions de cette commission.

Les dispositions relatives au forfait d'indemnisation applicables aux participants aux réunions paritaires plénières s'appliquent, dans les mêmes conditions, aux salariés membres de la commission paritaire de validation.

### **Article 4** **Fonctionnement de la commission**

#### **4.1** **Réunions de la commission**

Le calendrier prévisionnel des réunions de la commission sera fixé par celle-ci en début d'année à raison d'au minimum une réunion d'une demi-journée par trimestre.

En l'absence de réception de demande de validation d'accords, ces réunions seront annulées.

En cas d'afflux d'accords à valider (5 accords ou plus), des réunions de la commission pourront être fixées sur une journée entière et/ou des réunions supplémentaires pourront être prévues.

#### **4.2** **Réunions préparatoires**

Sera attribuée et prise en charge, pour les membres salariés d'entreprises délégués par leur organisation syndicale, une réunion préparatoire d'une durée égale à celle de la réunion de la commission (soit une demi-journée, soit une journée).

#### **4.3** **Secrétariat**

Le secrétariat de la commission (adresse en annexe 2), assuré par l'UIC, est chargé de la réception des demandes de validation (il accuse réception des dossiers et en vérifie le contenu).



---

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents nécessaires à la saisine de la commission (voir annexe 1), le secrétariat demande à la partie ayant saisi celle-ci de le compléter.

Le secrétariat adresse par messagerie électronique une copie de l'ensemble des dossiers complets reçus à chaque organisation syndicale et aux membres désignés par celle-ci.

Cet envoi est fait dans les 15 jours calendaires à compter de la réception des documents et au minimum 8 jours avant que la commission se réunisse.

À l'issue de la réunion de la commission, le secrétariat rédige un compte rendu retraçant l'ensemble des débats. Il est chargé de notifier les décisions prises au cours de la réunion.

#### **4.4 Présidence**

La présidence de la commission est assurée par l'UIC.

Le président est chargé d'animer les débats.

#### **4.5 Conflits d'intérêts**

Lorsqu'un membre de la commission paritaire de validation fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif a été conclu, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

### **Article 5 Procédure de validation des accords**

#### **5.1 Saisine de la commission**

La commission est saisie par la partie signataire de l'accord à valider la plus diligente. Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au secrétariat de la commission dont l'adresse figure en annexe 2 et est accompagnée d'un dossier comportant les documents énumérés en annexe 1.

#### **5.2 Décisions de la commission**

La commission peut prendre :

- Une décision d'irrecevabilité si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétence de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents énumérés en annexe 1 ;
- Une décision de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- Une décision de rejet dans le cas inverse.

#### **5.3 Processus de validation des accords**

La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

Lorsque la commission n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

#### **5.4 Notification de la décision de la commission**

La décision de la commission (validation, irrecevabilité, rejet) est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 15 jours calendaires. Cette décision dûment motivée est signée par le président de cette commission.

#### **5.5 Possibilité pour les parties signataires d'un accord de présenter une nouvelle demande de validation à la commission**

Les parties signataires d'un accord peuvent, à la suite d'une décision d'irrecevabilité ou de rejet de leur demande, saisir à nouveau la commission soit après avoir complété ou précisé leur dossier soit après avoir modifié ou com-

---

plété leur accord.

## **Article 6** **Bilan, révision et dénonciation de l'accord de branche**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Un bilan du présent accord sera effectué en 2013.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 7** **Dépôt, extension**

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès du ministère du travail et fera l'objet concomitamment d'une demande d'extension.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

## **Article 8** **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## **1. Documents nécessaires à la saisine de la commission paritaire de validation des accords**

À adresser au secrétariat de la commission :

- Lettre recommandée avec avis de réception demandant la saisine de la commission ;
  - Dossier comportant :
    - une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 12 déc. 2012, JO 16 déc.*), sur sa décision d'engager une négociation collective,
    - un document indiquant, l'effectif de l'entreprise, à la date de la signature de l'accord, calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail<sup>1</sup>,
- 1 Article L 1111-2 du code du travail : « Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :*
- 1°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;*
- 2°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;*
- 3°) Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. »*
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire version numérique, sous format Word,
  - le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord,
  - les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

## **2. Adresse du secrétariat de la commission paritaire de validation des accords**

Le Diamant A

14 Rue de la République

92909 Paris La Défense

Adresses des organisations syndicales de salariés :

FCE CFDT

---

47-49 Avenue Simon Bolivar  
75950 Paris Cedex  
CFTC CMTE  
128 avenue Jean Jaurès  
93500 Pantin  
CFE CGC  
56 Rue des Batignolles  
75017 Paris  
FNIC CGT  
263 Rue de Paris- Case 429  
93514 Montreuil Cedex  
CGT FO  
60 Rue Vergniaud  
75640 Paris cedex 13

## **Protection sociale complémentaire**

### **Accord du 2 octobre 2024**

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 21 déc., applicable à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG(adhésion par lettre du 28 octobre 2024).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CFE CGC.

## **Préambule**

Pour que le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire bénéficie d'un traitement social de faveur, il convient que plusieurs conditions soient réunies, au nombre desquelles figure l'exigence du caractère collectif du dispositif.

À ce sujet, à la suite de la fusion des régimes Agirc et Arrco au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le critère n° 1 permettant de définir des catégories objectives a été modifié par un décret du 30 juillet 2021.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, date d'entrée en vigueur du décret susvisé, (sous réserve de la période transitoire expirant au 31 décembre 2024), l'intégration des salariés «article 36», au sens de l'ancienne convention Agirc de 1947, à la catégorie des cadres et assimilés n'est plus automatique.

L'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale prévoit ainsi que cette intégration nécessite la conclusion d'un accord interprofessionnel, professionnel ou d'une convention de branche puis, sa validation par une commission rattachée à l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC).

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche des industries chimiques et connexes se sont réunis afin de définir les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, régimes de retraite supplémentaire inclus.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour la détermination des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collec-

---

tive nationale des industries chimiques (IDCC 44).

## **Article 2**

### **Catégories objectives**

#### **Article 2.1**

##### **Cadres**

En application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, sont ceux relevant du Groupe V et ayant un coefficient hiérarchique compris entre 350 et 880.

#### **Article 2.2**

##### **Assimilés cadres**

En application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, les salariés ayant un coefficient hiérarchique de 325 et 360.

#### **Article 2.3**

### **Assimilation facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du 1<sup>o</sup> du Code de la sécurité sociale, les entreprises de la branche des industries chimiques et connexes (IDCC 44) ont la faculté d'assimiler, ou non, à la catégorie des cadres de leurs régimes de protection sociale complémentaire, les salariés ayant un coefficient hiérarchique compris entre 225 et 300.

Cette possibilité laissée aux entreprises d'assimiler, ou non, ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les régimes de protection sociale complémentaire et n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les autres dispositions de la convention collective propres aux cadres.

#### **Article 3**

### **Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

#### **Article 4**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

#### **Article 5**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6**

### **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation puisse s'engager.

#### **Article 7**

### **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail et de l'Emploi à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

Il sera également adressé, le cas échéant à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

---

# Régime de frais de santé

## Relevé de décisions du 12 décembre 2012

[Nonétendu]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;  
CFTC CMTE ;  
CGT-FO.

Dans le cadre de l'accord relatif aux salaires minima du 3 janvier 2012, les parties signataires ont convenu d'engager des discussions sur la mise en place d'une couverture frais de santé dans la branche.

C'est dans ce contexte que des réunions paritaires se sont tenues les 23 mai, 27 juin, 5 septembre, 24 octobre et 5 décembre 2012 en vue de définir le cadre d'un dispositif de frais de santé propre aux Industries Chimiques.

Un groupe de travail paritaire technique s'est par ailleurs réuni les 18 juillet et 29 août 2012 afin de déterminer les lignes directrices des garanties de la couverture frais de santé au vu du panorama social de branche qui lui a été présenté. Ce groupe est appelé à poursuivre ses travaux sur l'année 2013, dans le cadre de l'appel d'offres auquel il sera procédé.

Un régime de branche permettrait de renforcer l'attractivité sociale des Industries Chimiques avec notamment pour objectif le renforcement de la protection de la santé des salariés. Il serait proposé à l'ensemble des entreprises un régime offrant au meilleur coût des garanties élevées.

Le présent texte a pour objet, en amont de la négociation, de définir le cadre de l'appel d'offres qui permettra de désigner l'organisme (mutuelles, organismes de prévoyance, assurances) sur la base des prestations proposées en annexe.

## I. Principes et définition d'une couverture frais de santé

### Article 1

#### *Champ d'application de la couverture frais de santé*

La couverture frais de santé proposée est destinée aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des Industries Chimiques, et qui auront fait le choix d'adhérer au dispositif.

Toutefois, cela ne remettra nullement en cause les dispositifs existants dans les entreprises qui seraient au moins équivalents, à l'issue des discussions sur le dit sujet.

### Article 2

#### *Caractéristiques du régime*

Le dispositif sera applicable à tous les salariés des entreprises qui y auront adhéré, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une couverture unique, avec ou sans régime optionnel, sera définie.

Les montants fixes seront définis en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), afin d'éviter qu'ils deviennent inadaptés au fil des années et afin qu'ils puissent être actualisés.

### Article 3

#### *Financement du régime*

#### *Répartition entre employeur et salarié*

La répartition de la cotisation entre employeur et salarié est établie sur la base de 40% au minimum pour l'employeur et 60% au maximum pour le salarié.

#### *Fixation de la cotisation*

---

La fixation de la cotisation individuelle/famille au régime se fera en réunion paritaire plénière, au regard des résultats de l'appel d'offres.

## **II. Cadre de l'appel d'offres**

### **Article 4** **Désignation de l'organisme**

Le régime de branche mis en place le sera avec désignation de l'organisme (mutuelles, organismes de prévoyance, assurances).

Un appel d'offres sera lancé auprès de sept organismes, sur la base d'un cahier des charges mis au point par le groupe de travail constitué à cet effet (composé de 4 membres maximum par organisation syndicale et par organisation patronale) :

- Mutex (Harmonie Mutuelle),
- Humanis,
- AG2R La Mondiale,
- Malakoff-Médéric,
- AXA,
- Groupe Mornay (Kiesia),
- Macif.

Dans l'éventualité où l'un des sept organismes assureurs ci-dessus n'entendrait pas répondre à l'appel d'offres, il serait fait appel à Apgis en substitution.

Le groupe de travail sera assisté d'un actuaire en vue de procéder au dépouillement des réponses à l'appel d'offres. Il établira une synthèse des réponses qui sera examinée en réunion plénière.

### **Article 5** **Prestations proposées dans le cadre de l'appel d'offres**

Les prestations figurant en annexe constituent la base sur laquelle sera élaboré le cahier des charges en vue de l'appel d'offres. En fonction des réponses des organismes assureurs à cet appel d'offres, elles sont susceptibles d'adaptations, sans remise en cause de l'équilibre de l'ensemble des garanties offertes.

### **Article 6** **Mise en place du régime**

Les parties signataires du présent texte sont convenues de se réunir à l'issue des travaux du groupe de travail afin de négocier en réunion paritaire plénière la mise en place d'un dispositif de frais de santé, pour le second semestre 2013 au plus tôt.

Il sera institué une commission paritaire de suivi du dispositif mis en œuvre.

## **III. Bilan du régime**

Les parties signataires conviennent de se revoir à l'issue d'un délai maximum de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord instituant une couverture frais de santé dans la branche (qui serait négociée au premier semestre 2013), afin d'effectuer un bilan du régime mis en place.

À cette occasion, un réexamen du caractère facultatif de ce dispositif pourra faire l'objet d'une négociation au niveau de la branche concernant les entreprises relevant du champ d'application professionnel du présent texte.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais pour tenir compte, le cas échéant, de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi en cours de négociation.

### **Annexe : Proposition de prestations dans le cadre de l'appel d'offres**

## Régime frais de santé

Garanties	Prestations complémentaires Remboursement SS inclus	
	conventionné	non conventionné
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité</b>		
Honoraires - actes de chirurgie (nomenclature K)	100% FR limitée 300% BR	80% FR limitée 300% de la base conventionnée
Frais de séjour	100% FR limitée 250% BR	80% FR limitée 250% de la base conventionnée
Forfait hospitalier	100% FR	100% FR
Chambre particulière	100% FR limitée 2% du PMSS par jour	
Frais d'accompagnement (EAC < 16 ans)	100% FR limitée 2% du PMSS par jour	
Transport (remboursé SS)	100% FR limités 100% BR	
Forfait naissance/adoption (moins de 16 ans)	10% PMSS	
<b>Actes médicaux</b>		
Généraliste	100% FR limitée 150% BR	80% FR limitée 150% de la base conventionnée
Spécialiste	100% FR limitée 200% BR	
Radiologie	100% FR limitée 100% BR	
Analyses	100% FR limitée 100% BR	
Auxiliaires médicaux	100% FR limitée 100% BR	
Actes de chirurgie hors hospitalisation	100% FR limitée 150% BR	
<b>Pharmacie</b>	100% Ticket modérateur	100% Ticket modérateur
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires (yc Inlay simple, onlay)	100% FR limitée 100% BR	
Prothèses dentaires remboursées SS	100% FR limitée 300% BR	
Orthodontie remboursée SS	100% FR limitée 250% BR	
Prothèses dentaires ou orthodontie non remboursées SS	200% BR reconstituée	
Parodontologie/Implantologie	Crédit annuel par bénéficiaire de 16% PMSS	
<b>Prothèses médicales autres que dentaires</b>		
Prothèses auditives (yc piles)	Crédit annuel de 100% BR+ 20% PMSS	
Orthopédie et autres prothèses	100% FR limitée 200% BR	
<b>Optique</b>		
Monture adulte	100% FR limitée 4% du PMSS par an et par bénéficiaire	
Verres adulte (2 verres)	100% FR limitée (2% du PMSS+ 1750% BR) par an et par bénéficiaire	
Monture enfant (moins de 18 ans)	100% FR limitée 2% du PMSS par an et par bénéficiaire	
Verres enfant (2 verres)	100% FR limitée 400% BR par an et par bénéficiaire	
Lentilles remboursées	150% BR	
Lentilles non remboursées et jetables	Crédit annuel par bénéficiaire de 8% PMSS	
Chirurgie de la myopie	Crédit de 5% PMSS par bénéficiaire et par œil	
<b>Cure thermale acceptée par la SS</b>		
Frais de traitement et honoraires	100% FR limitée 100% BR	

Garanties	Prestations complémentaires Remboursement SS inclus	
	conventionné	non conventionné
Frais de voyage et hébergement	100% FR limitée à 5% du PMSS	
Actes non pris en charge par la SS		
Vaccins non remboursés par SS autres que grippe	Crédit annuel de 1% PMSS	
Diététicien, homéopathe, ostéopathe, acupuncteur, chiropracteur, podologue, pédicure et psychologue	Crédit annuel de 4% PMSS	
Sevrage tabagique	Crédit annuel de 2% PMSS	
FR : Frais réel BR : Base de remboursement PMSS : Plafond mensuel SS (3031 €) SS : Sécurité sociale		

## Accord du 14 mars 2014

(Annulé et remplacé par Accord du 17 novembre 2022)

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 19 mars]

Mod. par Avenant 30 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2015<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

CSP ;

CSR ;

FEBEA ;

FIPEC ;

FNCG ;

FNIEEC.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Chimie CFE-CGC.

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

CSP ;

CSR ;

FEBEA ;

FIPEC ;

FNCG ;

FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC.

## Préambule

Bien avant l'ouverture des discussions ayant permis l'aboutissement de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux avaient entendu instituer un régime frais de santé dans les Industries Chimiques.

Dès 2012, et plus précisément dans le prolongement de l'accord du 3 janvier 2012 sur les salaires minima dans les Industries Chimiques (article 4), ils avaient convenu d'entamer «des discussions sur la mise en place d'une couverture frais de santé au niveau de la branche».

Depuis de nombreuses années, les Industries Chimiques sont attachées à travers le dialogue social à travailler sur



---

les questions de santé, sécurité et sur l'amélioration des conditions de travail.

C'est dans ce cadre, que les négociations ont débuté en juin 2012. Appuyées en parallèle par un groupe technique paritaire, l'objectif de ces négociations était de mettre en place un régime conventionnel de frais de santé dans les Industries Chimiques afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective d'y accéder. Ces travaux ont été motivés par le souhait des partenaires sociaux d'améliorer le statut social des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'une couverture sans pour autant remettre en cause les régimes existants dans les entreprises ayant déjà mis en place une garantie frais de santé, sous réserve d'appliquer la cotisation minimale définie à l'article 3.

Les partenaires sociaux ont ainsi entendu définir le montant de la cotisation ainsi que la répartition employeur/salarié de la cotisation.

## **Article 1**

### **Objet**

*Mod. par Avenant 30 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2015<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FNIEEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*Chimie CFE-CGC.*

Le présent accord a pour objet de fixer un montant minimum de cotisation que les entreprises devront consacrer à la mise en place d'un régime frais de santé au niveau de la branche. Celles-ci seront libres de choisir la couverture qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans ce cadre et l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

Elles devront également définir au-delà de la couverture obligatoire du salarié seul si elles entendent couvrir ses ayants droit à travers une cotisation tenant compte de la situation familiale du salarié (cotisation isolée-duo-famille) ainsi que du régime dont il relève (régime général ou régime local d'Alsace-Moselle).

## **Article 2**

### **Champ d'application**

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des Industries Chimiques qui ne disposent pas d'un régime frais de santé ou celles qui ne disposent pas de régime frais de santé au moins équivalent en terme de cotisation patronale devront mettre en place un tel régime dans les conditions fixées ci-après.

## **Article 3**

### **Financement du régime**

*Mod. par Avenant 30 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2015<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FNIEEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*Chimie CFE-CGC.*

Les entreprises des Industries chimiques devront consacrer un montant minimal de cotisations à l'instauration d'une couverture frais de santé. La cotisation minimale à un régime frais de santé pour la couverture du salarié seul est fixée à 45 euros par mois pour les années 2014 et 2015 au total, à répartir entre employeur et salarié dans les conditions fixées ci-après.

Pour les entreprises des Industries chimiques dont les salariés relèvent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de cette cotisation minimale est de 24,80 euros par mois pour les années 2014 et 2015, également réparti entre

---

employeur et salarié dans les conditions fixées au présent accord.

Le montant de ces cotisations minimales fera l'objet d'un réexamen en réunion paritaire plénière tous les deux ans. À défaut d'accord entre les parties signataires sur un nouveau montant, le montant en euros sur la période des deux années précédentes sera reconduit.

#### **Article 4** **Répartition de la cotisation**

*Mod. par Avenant 30 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2015<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*CSP ;*

*CSR ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG ;*

*FNIEEC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*Chimie CFE-CGC.*

Les cotisations minimales au régime frais de santé définies à l'article 3 sont réparties de la manière suivante : 50 % au minimum à la charge de l'employeur et 50 % au maximum à la charge du salarié.

Cette répartition s'applique également à la cotisation obligatoire définie au niveau de l'entreprise.

#### **Article 5** **Suivi de l'accord et rôle de la CPNCTHS**

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (CPNCTHS) qui verra donc ses compétences élargies.

En effet, conformément à l'accord du 4 juillet 2002 complémentaire à l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, la CPNCTHS doit contribuer à l'analyse des conditions de travail en définissant les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire. Elle assure le suivi de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, d'hygiène et de la sécurité et assurera donc le suivi du présent accord.

Pour ce faire, elle sera composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau national, de quatre représentants salariés d'entreprises relevant de la Profession.

Outre la réunion annuelle prévue dans le cadre des accords précités, la CPNCTHS se réunira de manière spécifique sur les questions relatives à la pénibilité, aux frais de santé, à la prévoyance...

#### **Article 6** **Mise en œuvre de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises concernées par le dispositif frais de santé instauré au niveau de la branche devront s'y conformer d'ici le 1<sup>er</sup> octobre 2015.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modification législative ou réglementaire pouvant impacter le présent accord.

#### **Article 7** **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

### **Accord du 17 novembre 2022**

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023]

*Mod. par Avenant 14 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

---

*FNCG (adhésion par lettre du 16 janv. 2023).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 2, 24 janv. 2024, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE-CGC Chimie.*

*Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG (adhésion par lettre du 28 octobre 2024).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC.*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FIPEC ;

FEBEA ;

FNCG(Adhésion par lettre du 6 décembre 2022).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie.

## Préambule

Partageant la nécessité de faire évoluer le régime Frais de santé mis en place dans la branche en 2014, les partenaires sociaux de la branche Chimie se sont réunis en Groupe de Travail Paritaire les 12 janvier, 8 mars et 12 mai 2022.

Ces travaux préparatoires ont conduit à une réunion de la CPPNI, au cours de laquelle ils sont convenus de ce qui suit.

## Article 1

### Objet

*Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG (adhésion par lettre du 28 octobre 2024).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC.*

Le présent accord a pour objet de fixer un montant minimum de cotisation que les entreprises doivent consacrer à la couverture «Frais de santé» de leurs salariés. Celles-ci sont libres de choisir la couverture qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans ce cadre et l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilient.

Elles doivent également définir, au-delà de la couverture obligatoire du salarié seul, si elles entendent couvrir ses

---

ayants droit à travers une cotisation tenant compte de la situation familiale du salarié.

## **Article 2**

### **Financement du régime**

*Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG (adhésion par lettre du 28 octobre 2024).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC.*

Les entreprises des Industries chimiques doivent consacrer un montant minimal de cotisation à la couverture «Frais de santé» de leurs salariés.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025, la cotisation minimale «Frais de santé» dans la branche des Industries Chimiques sera exprimée en pourcentage du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS). Elle est à répartir entre employeur et salarié dans les conditions fixées ci-après.

#### **Régime général**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025, la cotisation sera exprimée en pourcentage du PMSS applicable. Elle devra strictement correspondre à la cotisation de 59 € applicable à la date de signature du présent avenant pour le salarié seul, sans réévaluation de son montant avant l'évolution du PMSS qui pourrait intervenir en 2026.

#### **Régime local**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025, la cotisation sera exprimée en pourcentage du PMSS applicable. Elle devra strictement correspondre à la cotisation de 32,45 € applicable à la date de signature du présent avenant pour le salarié seul, sans réévaluation de son montant avant l'évolution du PMSS qui pourrait intervenir en 2026.

## **Article 3**

### **Répartition de la cotisation**

*Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG (adhésion par lettre du 28 octobre 2024).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC.*

Les cotisations minimales au régime «Frais de santé» définies à l'article 2 sont réparties de la manière suivante : 50 % au minimum à la charge de l'employeur et 50 % au maximum à la charge du salarié.

Cette répartition s'applique également à la cotisation obligatoire définie au niveau de l'entreprise.

## **Article 4**

### **Champ d'application**

*Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG (adhésion par lettre du 28 octobre 2024).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC.*

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des Industries chimiques qui ne disposent pas d'un

---

régime frais de santé au moins équivalent en termes de cotisation patronale devront mettre en place un tel régime dans les conditions fixées au présent avenant.

## **Article 5** **Suivi de l'accord**

*Mod. par Avenant n° 3, 2 oct. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG (adhésion par lettre du 28 octobre 2024).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC.*

Le suivi du présent avenant est confié au Comité de suivi «Frais de santé» de la CPNCTHS, laquelle assure le suivi de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, d'hygiène et de la sécurité.

Ce comité de suivi est composé de représentants syndicaux et patronaux, dans les conditions prévues à l'article 30.4 de l'accord relatif à la santé, à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la sûreté du 18 juillet 2016.

## **Article 6** **Dépôt, extension et entrée en vigueur du présent accord**

Le présent accord prendra effet pour une durée indéterminée le 1<sup>er</sup> janvier 2023, date à laquelle il remplacera automatiquement l'accord signé le 14 mars 2014 ayant le même objet.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé au Ministère du travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, et au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, du Plein emploi et de l'Insertion l'extension du présent accord.

## **Réécriture de la convention collective à droit constant**

### ***Accord du 28 septembre 2015***

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*UIC ;*

*FNIEEC ;*

*CSP ;*

*FIPEC ;*

*CSR ;*

*FNCG ;*

*FEBEA.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FCE CFDT ;*

*CFTC CMTE ;*

*CFE CGC Chimie IND.*

#### **Préambule**

*La Convention collective nationale des Industries chimiques a été conclue en 1952 avec la mise en place, en 1955, de dispositions spécifiques aux différentes catégories professionnelles. D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.*

---

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale des Industries chimiques conduisent à des répétitions, des disparités de vocabulaire. Subsistent également dans le texte de la convention, des dispositions devenues illégales ou obsolètes du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le travail paritaire débuté en 2014 ayant fait ressortir quelques difficultés, certaines parties signataires de l'accord du 29 avril 2014 ont souhaité réviser ce dernier et conclure un nouvel accord de méthode, lequel annule et remplace l'accord du 29 avril 2014.

## **Article 1**

### **Objectif poursuivi par les parties signataires de cet accord de méthode**

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme, afin d'écartier les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

La conclusion de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener. Ils se fixent comme objectif d'aboutir, d'ici le 31 décembre 2016, à une réécriture à droit constant de la convention collective et des accords qui l'ont complétée.

## **Article 2**

### **Définition de la réécriture à droit constant**

Le travail effectué vise à supprimer les dispositions illégales, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de regrouper l'ensemble des dispositions de la Convention collective nationale des Industries chimiques : clauses communes, accords collectifs subséquents, avis interprétatifs de la Commission nationale paritaire d'interprétation. Les différences catégorielles seront maintenues en tant que telles dans chacun des chapitres concernés. Chaque chapitre comprendra en conséquence, les dispositions applicables à l'ensemble des salariés et de manière distincte, les dispositions applicables à chacune des catégories.

L'ensemble des dispositions précitées sera intégré dans des chapitres thématiques suivant le plan figurant en annexe du présent accord.

Seules les dispositions des accords ayant valeur normative ou contractuelle seront intégrées dans la future convention collective. Les préambules de ces accords et les éléments de contexte sans valeur normative ou contractuelle conserveront quant à eux une valeur informative. Il conviendra de se référer aux accords auxquels ils se rapportent en cas de difficultés d'interprétation.

Les dispositions de la future convention se substitueront à la convention collective de 1952, à ses avenants et à l'ensemble des accords collectifs subséquents intégrés dans le texte de la convention collective. Elles révisent ces dispositions, les annulent et les remplacent. Les accords qui doivent subsister en tant que tels soit en raison de dispositions légales pour que leurs dispositions demeurent applicables soit par décision des partenaires sociaux, seront maintenus et annexés à la future convention.

Certaines dispositions de la convention collective sont issues d'accords qui n'ont pas été signés par l'ensemble des fédérations patronales et syndicales. Afin de rester à droit constant, la distinction entre les différentes dispositions applicables suivant la signature ou non des accords par les fédérations patronales et syndicales sera conservée.

Une liste des accords mentionnant les signataires ainsi qu'une table de correspondance entre les anciennes dispositions et les nouvelles seront annexées à la convention collective réécrite à droit constant ou au sens de l'article 3 ci-dessous.

## **Article 3**

### **Dérogation exceptionnelle à la notion de droit constant**

En cas d'impossibilité de réécriture à droit constant, il pourra être dérogé au principe par voie de négociation en réunion paritaire plénière.

## **Article 4**

### **Méthode de travail**

Les parties signataires du présent accord décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant cinq représentants par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants des fédérations patronales, accompagnés le cas échéant d'un juriste ou d'un expert.

Le groupe technique paritaire se réunira dans la mesure du possible une fois par mois en vue de réaliser la réécriture à droit constant de la convention collective et examinera un ou plusieurs chapitres au cours d'une même réunion. À cette fin, chaque organisation syndicale disposera de deux journées préparatoires et d'une journée de conclusion (journées non nécessairement accolées aux réunions du groupe technique paritaire). À ce titre, les participants

---

*pourront prétendre à l'indemnisation y afférente.*

*Une réunion paritaire plénière sera prévue à périodicité régulière avec au moins une réunion par semestre afin d'examiner les travaux du groupe technique paritaire et négociier sur les points posant des difficultés d'interprétation. Chaque chapitre examiné dans son intégralité fera l'objet, une fois étudié, d'un relevé de décision proposé à la signature suivant les règles de conclusion des accords majoritaires, à l'issue de la réunion paritaire plénière concernée.*

*Ce relevé de décision précisera les dérogations exceptionnelles à la notion de droit constant sur lesquelles les parties signataires du relevé de décision se seront entendues et les sujets qui seront renvoyés à une négociation ultérieure. À défaut d'accord majoritaire sur le relevé de décision, les dispositions d'origine seront maintenues dès lors qu'elles respectent le principe de droit constant.*

*À l'issue de l'ensemble des travaux du groupe technique paritaire et des orientations prises en réunions paritaires plénières sur la base notamment des relevés de décision établis sur chacun des chapitres, une réunion paritaire plénière sera convoquée et saisie de l'intégralité du projet de convention collective proposé à la signature*

## **Article 5** **Révision**

*Cet accord annule et remplace l'accord du 29 avril 2014 relatif à la réécriture à droit constant de la convention collective nationale des Industries Chimiques.*

## **Annexe : Plan thématique**

### **Préambule**

**Chapitre I :** Contrat de travail

**Chapitre II :** Classifications

**Chapitre III :** Rémunération, primes et indemnités

**Chapitre IV :** Conditions de travail, hygiène, santé, sécurité

**Chapitre V :** Innovation et mutations technologiques

**Chapitre VI :** Emploi et formation professionnelle

**Chapitre VII :** Durée et aménagement du temps de travail

**Chapitre VIII :** Travail posté - travail de nuit

**Chapitre IX :** Congés, jours fériés et absences

**Chapitre X :** Épargne salariale et retraite complémentaire

**Chapitre XI :** Institutions représentatives du personnel, droit syndical et commissions de branche

**Chapitre XII :** Commissions paritaires de branche

**Chapitre XIII :** Diversité et égalité professionnelle

**Chapitre XIV :** Champ d'application

**Chapitre XV :** Dispositions finales (dépôt, extension, révision, normativité...)

## **Emploi et contrat de génération**

### **Accord du 10 juillet 2014**

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 19 mars, applicable à compter du jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNCG ;  
FNIIEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

## **Préambule**

Les Industries Chimiques ont ouvert une négociation sur l'emploi et le contrat de génération visant à prendre en compte l'incidence potentielle du pacte de responsabilité et de solidarité et des contrats de génération eu égard à l'évolution législative intervenue dans ce domaine.

Cet accord portant sur l'emploi et le contrat de génération montre l'engagement des Industries Chimiques en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment des jeunes et des seniors. Il comprend deux volets constituant les contreparties dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité :

- Les engagements en termes d'emploi ;
- La mise en place du contrat de génération : les dispositions du présent accord se substituent :
  - À l'accord sur l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle du 30 novembre 2010 ;
  - Aux articles 3 à 6 (mesures favorisant l'emploi des seniors) de l'accord sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les Industries Chimiques du 6 novembre 2009.

## **Titre 1**

### **Engagements dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité**

#### **Article 1**

##### **Engagements en termes d'emploi**

Les Industries Chimiques s'engagent à porter leur niveau de recrutement en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée à 47 000 salariés sur la période 2015-2017 au regard du volume de recrutements constaté sur les deux dernières années.

La branche se fixe également comme objectif de développer l'apprentissage et de favoriser l'insertion des jeunes notamment par les contrats de professionnalisation. Elle s'engage donc à accroître le nombre de jeunes en alternance dans les Industries Chimiques pour aboutir à 5 000 jeunes par an d'ici 2017.

#### **Article 2**

##### **Autres engagements**

##### **Article 2.1**

###### **Investissement**

L'ensemble des mesures contenues dans le pacte de responsabilité et de solidarité vise à restaurer la compétitivité des entreprises. Afin de mesurer l'impact de ces mesures dans les Industries Chimiques, le niveau de l'investissement, au regard du volume de recrutement réalisé annuellement, sera examiné lors du panorama économique et social réalisé annuellement dans le cadre de la réunion paritaire plénière relative à la négociation annuelle obligatoire (NAO).

##### **Article 2.2**

###### **Négociation sur la structure salariale**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 12 mois à compter de la signature du présent accord en vue d'une négociation sur la structure salariale.

##### **Article 2.3**

###### **Bourse à l'emploi**

Afin de favoriser le développement de l'emploi, les parties signataires conviennent de la mise en place d'une bourse à l'emploi ouverte aux entreprises de la branche via l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques. Celle-ci permettra de diffuser les offres d'emploi, les propositions de contrats en alternance ou de stages et de valoriser les métiers de la branche à travers des témoignages diffusés sur le site de l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques en lien avec les travaux qu'il réalise.



---

## **Titre 2**

### **Contrat de génération**

#### **Article 3**

##### **Diagnostic de la branche**

Les présentes dispositions se fondent sur la base d'un diagnostic préalable «contrat de génération» présenté aux partenaires sociaux de la branche et réalisé à partir des données de l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques, ainsi que de l'enquête de branche sur l'Emploi réalisée sur les trois dernières années.

Le diagnostic, figurant en annexe du présent accord, comprend les éléments suivants :

- La pyramide des âges ;
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement ;
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites «compétences clés» ;
- Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

#### **Article 4**

##### **Mesures en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi**

##### **Article 4.1**

###### **Objectifs chiffrés en matière de recrutement déjeunes en contrat à durée indéterminée**

Conformément aux dispositions légales relatives au contrat de génération, les Industries Chimiques se réfèrent pour l'âge fixé pour les jeunes à 26 ans. Les parties signataires relèvent que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient en 2011, 11 100 salariés dans les Industries Chimiques.

Elles se fixent comme objectif, dans un contexte économique incertain lié à une évolution de la chimie mondiale majeure dans les années à venir, de faire évoluer le nombre de jeunes accueillis au 31 décembre 2017 à 12 200, soit une hausse de l'ordre de 10 % sur la période 2015-2017.

##### **Article 4.2**

###### **Modalités d'intégration, déformation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle. Il continuera à être encouragé par la branche des Industries Chimiques, les effectifs de la branche étant constitués à hauteur de 97,3 % en 2013 par des salariés en contrat à durée indéterminée.

##### **Article 4.2.1**

###### **Modalités d'intégration**

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage).

Accueil dans l'entreprise

L'entreprise mettra tout en œuvre pour communiquer aux jeunes, dès son entrée dans l'entreprise, les éléments d'information suivants :

- Fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- Organigramme de l'entreprise ;
- Information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- Information en matière de sécurité et d'environnement ;
- Présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement ;
- Remise du règlement intérieur ;
- Remise de la convention collective qui lui est applicable (article 9-5 des clauses communes de la CCNIC) ;
- Information sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail,

---

mutuelle, accords d'entreprise...).

Éléments sur le poste de travail et son environnement

La procédure d'accueil du jeune devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

L'entreprise désignera un salarié (chargé d'accueil-parrainage) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur.

#### **Article 4.2.2**

##### **Modalités de formation du jeune dans l'entreprise**

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer les contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers des Industries Chimiques, et tout spécialement pour les métiers techniques ou technologiques.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques, les caractéristiques et évolutions des métiers des Industries Chimiques ainsi que les compétences qu'ils requièrent. Elles utiliseront toutes les possibilités qui leur sont offertes, notamment par la réglementation en vigueur, de siéger ou de désigner des représentants dans de nombreuses instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC), les commissions paritaires nationales des IUT, les commissions nationales d'évaluation des licences professionnelles... les salariés désignés dans ce cadre bénéficient des dispositions prévues légalement ou conventionnellement, selon les modalités spécifiques à chaque commission, pour leurs absences et leur indemnisation.

Par ailleurs, la CPNE de branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers des Industries Chimiques.

Parcours de formation

Les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, en milieu industriel, une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, ainsi que sur les techniques, les produits et les appareils spécifiques à l'entreprise.

#### **Article 4.3**

##### **Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune**

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail et de lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise organisera également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Ces modalités de mise en œuvre sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

#### **Article 5**

##### **Mesures en faveur de l'emploi des seniors**

#### **Article 5.1**

##### **Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des seniors**

Conformément aux dispositions légales, les Industries Chimiques se réfèrent pour l'âge fixé pour les seniors à 50 ans. Ces derniers représentaient 25,2 % de l'effectif total des salariés dans les Industries Chimiques en 2013.

Compte tenu du maintien dans l'emploi des seniors, la population des 50 ans et plus devra représenter 26,5 % de l'effectif total des salariés dans les Industries Chimiques en 2017.

#### **Article 5.2**

##### **Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité,**

---

## **notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail**

### **Article 5.2.1**

#### **Aménagement des conditions de travail**

L'aménagement de l'organisation et des conditions de travail facilite le maintien en activité des seniors.

Les entreprises s'emploieront à mettre en place des dispositifs de temps partiel de fin de carrière, la dispense d'astreinte à domicile à partir de 55 ans ou la retraite progressive, dispositifs qui seront examinés avec le CHSCT, ou à défaut avec les délégués du personnel, en liaison avec les services de santé au travail.

À partir de 55 ans, afin d'éviter que le passage à temps partiel ne se traduise pour les intéressés par une baisse du niveau de leur retraite, les entreprises maintiendront, dans le cadre des dispositions en vigueur, en tout ou partie, les cotisations retraite ou le financement d'épargne retraite sur la base de la durée du travail à temps plein et conformément à la répartition appliquée par l'entreprise.

Les salariés pouvant se prévaloir de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite bénéficieront d'une allocation de départ calculée sur la base du temps plein dans l'hypothèse où ils sont passés, à partir de 55 ans, à temps partiel.

Les dispositions de la convention collective prévoient le maintien total puis partiel des primes pendant une durée de 12 mois pour les salariés en continu qui sont mutés à un emploi de jour (articles 12.II de l'avenant n° I et 13.II de l'avenant n° II de la CCNIC). Ces dispositions sont étendues, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux salariés en semi continu mutés à un emploi de jour.

### **Article 5.2.2**

#### **Suivi et maintien de l'état de santé**

Une autorisation d'absence payée sera accordée aux salariés âgés de 55 ans et plus pour leur permettre de bénéficier du bilan de santé gratuit de la sécurité sociale. Ils bénéficieront du remboursement des frais de transport engagés à cette occasion sur la base des pratiques suivies par les entreprises en la matière. À l'initiative de ceux-ci et sur leur demande, les résultats de ce bilan pourront être communiqués au médecin du travail.

Des séances de vaccination gratuite contre la grippe pourront être organisées par l'entreprise, pour les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent et sous réserve qu'ils ne présentent pas de contre-indication médicale, pendant les heures de travail chaque fois que cela est possible, avec la participation du service de santé au travail. Le médecin du travail de l'entreprise sera sollicité pour l'organisation de ces séances et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés de la réponse de celui-ci. Si les séances de vaccination ne peuvent se tenir dans l'entreprise, celle-ci remboursera aux intéressés les frais de vaccination et de transport non couverts par le régime général de sécurité sociale ou par les régimes de prévoyance.

Un bilan de ces actions sera présenté chaque année au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel.

### **Article 5.3**

#### **Actions**

Deux domaines d'actions ont été retenus par la branche dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de génération :

#### **Article 5.3.1**

##### **Développement de compétences et des qualifications et accès à la formation**

La formation professionnelle doit favoriser le développement des compétences du salarié en lien avec les besoins de l'entreprise. La formation des salariés âgés permet de maintenir leurs compétences et savoir-faire et de favoriser leur transmission aux plus jeunes.

Les entreprises mettront au point des tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranches d'âges et s'attacheront à faire connaître la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elles suivront attentivement les publications de l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques afin d'adapter les formations dispensées au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation.

En outre, le compte personnel de formation prévu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle favorisera l'évolution des compétences et des qualifications des salariés et notamment celle des seniors.

#### **Article 5.3.2**

##### **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Dans les entreprises occupant au moins 300 salariés, un recensement des savoirs clés et des salariés seniors aptes à les transmettre sera effectué. La commission de formation du Comité d'entreprise sera informée de ce recensement et des modalités de transmission des savoirs clés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés notamment celles mettant en œuvre les contrats de génération, une démarche identique pourra être mise en œuvre.

---

La pratique du tutorat constitue une formule qui doit être privilégiée, dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnus.

Les entreprises doivent en outre privilégier des modes d'organisation permettant aux intéressés, à travers l'exercice d'une fonction tutorale, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes leur assurant ainsi une meilleure intégration.

Le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par le transfert des compétences par des salariés plus jeunes notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication. Les parties signataires soulignent l'intérêt de recourir à cet égard dans certains cas, à des tuteurs jeunes (tutorat inversé).

Enfin, la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité prévue par la loi du 20 janvier 2014 au 1<sup>er</sup> janvier 2015 permettra notamment de prendre en charge une formation afin de réduire la pénibilité et de financer un départ en retraite avant l'âge légal ou de financer un passage à temps partiel à tout moment de la carrière.

## **Article 6**

### **Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés**

Ces actions doivent assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche en s'appuyant sur les «compétences clés» identifiées dans le diagnostic.

Les compétences clés dont le maintien et le développement sont considérées comme essentielles pour la branche sont notamment :

— Pour les compétences «métiers» :

- Maîtrise des procédés industriels en lien avec une automatisation de plus en plus grande et le développement de la polyvalence en production ;
- Assurer la maintenance et l'inspection des installations industrielles ;
- Renforcement de l'innovation conduisant à une gestion de la créativité, des méthodologies de production et de formalisation des connaissances avec :
  - un développement de la recherche et développement notamment dans les domaines de la chimie du végétal, des biotechnologies et de l'économie circulaire ;
  - la multiplication des dimensions à analyser (notamment QHSSE), la création de produits novateurs et l'efficacité allant au-delà de la simple rentabilité économique en matière de procédés ;
  - la maîtrise de la propriété industrielle et développement des brevets.
- Expertise toxicologique ;
- Connaissance de la chimie et de la réglementation du secteur d'activité ;
- Fonctions achat et commerciale nécessitant une orientation technique.

— Pour les compétences «transverses» :

- Management
- Dialogue social
- Gestion des données scientifiques ;
- Utilisation des systèmes d'information ;
- Connaissances des règles QHSSE ;
- Développement des démarches d'amélioration continue ;
- Savoir échanger de l'information et travailler en équipe et réseau ;
- Capacités à actualiser ses compétences et à s'adapter à de nouveaux environnements ;
- Appréhension de l'international (langues étrangères, essentiellement anglais, droit international, relations interculturelles...) ;

Ces listes, non exhaustives, pourront faire l'objet d'un examen périodique en CPNE au regard des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques. Leur mise à jour sera publiée sur le site de ce dernier.

## **Article 6.1**

### **Mise en place de binômes d'échange de compétences**

Le contrat de génération repose sur un principe de binôme matérialisé par :

- L'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein, d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune

---

de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

— Le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

Sauf exceptions légales, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans.

Les entreprises s'attacheront donc, dans le cadre des binômes d'échanges de compétences, à maintenir les compétences clés et transverses nécessaires au développement de leurs activités.

#### **Article 6.2**

##### **Organisation de la diversité des âges et de la mixité au sein des équipes de travail**

Les entreprises veilleront, dans le cadre de leur politique en matière de gestion des ressources humaines, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail afin d'éviter des pertes de compétences dommageables à terme. Dans la même optique, elles s'attacheront à faire évoluer la mixité des emplois lorsque la proportion d'hommes ou de femmes est supérieure à 80 % (emplois de fabrication, emplois administratifs...). Dans ce cadre, le comité de pilotage de la diversité des Industries Chimiques mènera en lien avec l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques des actions visant à atteindre cet objectif.

#### **Article 7**

##### **Autre mesure en faveur des jeunes et des seniors : l'insertion dans l'entreprise par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

La POE est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi d'acquérir, au moyen d'une formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, les compétences requises pour occuper un emploi pour lequel une entreprise a déposé une offre auprès de Pôle emploi.

Les parties signataires réaffirment leur intérêt de ce dispositif qui permet à la fois à des demandeurs d'emplois de trouver, à l'issue d'une formation, un emploi et à des entreprises de trouver les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

Elles s'engagent à porter le nombre de bénéficiaires du dispositif de 102 (au 31 décembre 2013) à 150 en 2017.

#### **Article 8**

##### **Accompagnement des TPE/PME**

Afin de permettre aux TPE/PME de mettre en place une gestion active des âges, l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques proposera des outils de diagnostic afin de leur permettre d'anticiper les évolutions les concernant avec le maintien en activité des seniors et le recrutement notamment des jeunes.

Dans le cadre d'accords de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), ou d'accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) territoriaux, la mise en place de «développeurs RH territoriaux» dédiés à l'accompagnement des TPE/PME sera examinée.

### **Titre 3**

#### **Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires**

#### **Article 9**

##### **Perspectives de développement de l'alternance**

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Ces formations sont diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent aux jeunes d'accéder à un emploi qualifié et à l'entreprise de recruter des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

#### **Article 9.1**

##### **Recours aux contrats en alternance**

Les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir, par leur succession, une fonction pérenne de l'entreprise. Ils permettent au jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

---

## **Article 9.2**

### **Apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains métiers de la branche :

- Métiers de la production et de la maintenance ;
- Métiers de la recherche, du développement ou des laboratoires d'analyse ;
- Métiers de la sécurité et de l'environnement ;
- Nouveaux métiers liés à l'évolution de la Chimie (Chimie du végétal, chimie durable...)

Les parties signataires conviennent de financer en priorité les apprentis préparant des diplômes, des titres professionnels ou des CQP de la branche, inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP) et conduisant à des métiers pris en compte par la CPNE. La liste établie par cette instance sera mise à jour régulièrement.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises, relevant du champ d'application de la CCNIC, à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage des Industries Chimiques et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

Les dispositions qui permettent aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les régions, selon les modalités arrêtées par un accord de branche, s'inscrivent dans le cadre prévu par le code du travail. Le montant affecté dans le cadre de la collecte de la professionnalisation est fixé à 15 % maximum.

La CPNE, en lien avec l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques, sur la base d'études réalisées définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans les Industries Chimiques et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

## **Article 9.3**

### **Rôle des Instances paritaires**

Différentes instances paritaires sont associées, chacune en fonction des attributions qui sont les siennes, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche :

- CPNE des Industries Chimiques

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche détermine les emplois et métiers prioritaires. Elle décide annuellement du pourcentage de la collecte qu'il convient d'affecter au financement des CFA dans les limites fixées ci-dessus.

- Comité paritaire de la section «Chimie»

Le comité paritaire de la section Chimie de l'OPCA procède à l'examen des demandes de financement des CFA et, prenant en compte les orientations de la CPNE, propose les subventions à attribuer.

- Conseil d'administration de l'OPCA

Le Conseil d'administration de l'OPCA valide les demandes de la branche en fonction de ses possibilités de financement et transmet sa décision à la CPNE et au comité de section.

Chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA est préparé par l'OPCA et transmis aux instances de la branche.

- Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité dans les Industries Chimiques (OPIC)

L'Observatoire des Industries Chimiques établit un tableau de bord de l'apprentissage dans les Industries Chimiques, tableau qui est transmis à la CPNE de la branche.

## **Article 9.4**

### **Contrat de professionnalisation**

Pour accompagner et aider les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à acquérir les savoir-faire professionnels indispensables à l'obtention d'une certification, l'entreprise désignera un tuteur, parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Le tutorat permettra à des salariés volontaires, et bénéficiant à la fois d'un niveau de qualification suffisant et de la capacité à transmettre des savoirs et des savoir-faire, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes.

Le tuteur ne doit pas être confondu avec le chargé d'accueil (parrainage), le maître d'apprentissage ou de stage.

Le tuteur bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de

---

sa mission.

Le tutorat inversé permet aux jeunes de faire bénéficier d'autres salariés des compétences qu'ils possèdent. Cette forme de reconnaissance immédiate facilitera leur insertion professionnelle.

À l'instar de ce qui a été fait dans le cadre de la formation «tuteur» par l'OPCA de la branche, les parties signataires conviennent de lui demander de réaliser un guide de la fonction tutorale.

Le jeune sera affecté à un poste de travail en adéquation avec son objectif de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi que les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation, ces derniers étant de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et à faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés.

#### **Article 9.5** **Formation complémentaire**

Le salarié ayant obtenu au terme du contrat de professionnalisation une certification professionnelle figurant au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui est embauché par contrat à durée indéterminée dans la même entreprise pourra bénéficier de formation dans le cadre de son intégration.

#### **Article 10** **Conditions de recours aux stages**

Le stage en entreprise s'entend d'une période de mise en application des connaissances par le stagiaire, de confrontation de la théorie à la pratique et de transition vers la vie professionnelle.

Un emploi pérenne ne doit pas être tenu par un stagiaire ou une succession de stagiaires.

#### **Article 10.1** **Convention tripartite**

Tout stage doit être effectué dans le cadre d'une convention signée entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (ou son représentant légal). Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. Y sont précisés notamment le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage, le contenu de celui-ci, ainsi que les activités confiées au stagiaire. Les modalités du stage sont rappelées : déroulement, durée et date, nom et fonction du maître de stage au sein de l'établissement d'enseignement et au sein de l'entreprise, gratification et avantages accordés au stagiaire, protection sociale, responsabilité civile, discipline, obligations en matière de sécurité, confidentialité, absences, interruption et rupture éventuelle...

#### **Article 10.2** **Cursus scolaire ou universitaire**

Sans préjudice des dispositions prévues au décret n° 2010-956 du 25 Août 2010, qui doivent respecter l'exception, le stage en entreprise doit être intégré à un cursus pédagogique. Son contenu s'inscrit dans le projet défini par l'établissement d'enseignement et accepté par l'entreprise.

#### **Article 10.3** **Stages à l'étranger**

Les entreprises ayant des établissements hors de France sont incitées à proposer des stages à l'étranger, dans un but d'ouverture à une autre culture ou à un autre environnement professionnel.

Les conditions d'un tel stage doivent être notifiées avec précision dans la convention de stage.

#### **Article 10.4** **Information du CE (ou, à défaut des DP)**

Le CE (ou, à défaut, les DP) est tenu informé chaque année du nombre de stagiaires reçus dans l'établissement, des caractéristiques des stages, des conditions d'accueil, du contenu des conventions de stage et des embauches éventuelles.

#### **Article 10.5** **Gratification**

Conformément à la loi du 10 juillet 2014 relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs donnent lieu au versement par l'employeur de la gratification mensuelle minimale légale.

Afin de fixer le montant d'une gratification plus élevée, de manière objective, les entreprises pourront prendre en compte des critères tels que la durée du stage, le niveau du diplôme préparé, l'évaluation finale du stage, l'apport du stagiaire, la qualité de la prestation.

---

## **Article 10.6**

### **Offres et demandes de stages**

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des Industries Chimiques et de faciliter la recherche des stagiaires, les entreprises déposeront, dans la mesure du possible, sur leur site internet, leurs offres de stage.

Seront publiées, via internet ou sur tout autre support, les offres et demandes de stages qui seront adressées aux organisations patronales.

## **Article 10.7**

### **Modalités d'accueil des stagiaires**

#### **Article 10.7.1**

##### **Implication de l'entreprise : suivi, évaluation du stage**

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires et s'implique dans l'atteinte des objectifs du stage.

L'entreprise désigne un maître de stage afin de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis au jeune, au maître de stage (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

En outre, à l'issue du stage, il revient à l'entreprise de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra, le cas échéant, accompagner le futur curriculum vitae (CV) de l'intéressé.

#### **Article 10.7.2**

##### **Vie du stagiaire dans l'entreprise : restauration, transport...**

Les stagiaires bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de restauration (accès au restaurant d'entreprise, tickets restaurant...). Le coût en résultant sera pris en charge par l'entreprise dans les conditions fixées pour les salariés.

La convention de stage précisera les conditions et les modalités de transport du stagiaire (domicile-lieu de travail). Les frais en découlant seront pris en charge selon le régime applicable aux salariés de l'établissement.

L'entreprise et le CE (ou, à défaut les DP) examineront la possibilité de faire bénéficier les stagiaires des activités sociales et culturelles existant dans l'entreprise. Ils définiront ensemble la prise en charge des frais qui pourraient en résulter.

#### **Article 10.7.3**

##### **Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauché à l'issue de celui-ci**

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, la durée du stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

## **Article 11**

### **Actions de branche pour rapprocher jeunes et entreprises**

#### **Article 11.1**

##### **Information jeunes-entreprises**

Afin de remédier à la désaffection des jeunes, encore trop souvent constatée vis-à-vis des filières et des métiers scientifiques en général, et plus particulièrement de ceux de la Chimie, les parties signataires conviennent que des initiatives telles que les Olympiades de la Chimie, doivent être encouragées par la branche.

De la même façon, afin de pallier l'insuffisance de réels lieux d'information et d'échanges entre jeunes et professionnels de la formation et de l'entreprise sur les métiers et les filières de formation permettant d'y accéder, des initiatives, comme les opérations «portes ouvertes», ou le «village de la Chimie», présentant les conditions d'emploi et de travail dans la profession, doivent être promues.

La communication du site internet [www.lesmetiersdelachimie.com](http://www.lesmetiersdelachimie.com) est à développer pour mieux faire connaître ce site aux jeunes et aux établissements d'enseignement.

#### **Article 11.2**

##### **Rôle de l'Observatoire des Industries Chimiques (OPIC)**

Les études réalisées par l'Observatoire des Industries Chimiques sur les métiers de la Chimie figureront sur son site, afin notamment d'en permettre la diffusion vers les établissements d'enseignement, Pôle emploi...



---

## **Titre 4**

### **Dispositions finales**

#### **Article 12**

##### **Suivi de l'accord en CPNE**

La CPNE procédera chaque année au suivi de l'application du présent accord. À cet effet, l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques lui fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données sur l'emploi.

#### **Article 13**

##### **Bilan de l'accord**

Un bilan du présent accord sera effectué paritairement par les organisations signataires dans un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

#### **Article 14**

##### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est rappelé que les engagements chiffrés prévus aux titres I et II s'entendent pour la période 2015- 2017

#### **Article 15**

##### **Conditions d'application de l'accord**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 16**

##### **Dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord constituent les contreparties au pacte de responsabilité et de solidarité sous réserve de la mise en œuvre de ce pacte dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2014 et de la loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2014, destinées à prendre en compte les mesures du pacte. À défaut d'adoption de ces lois au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le présent accord ne pourra entrer en vigueur.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

### **Régime de prévoyance**

#### ***Accord du 24 avril 2018***

*[Nonétendu, applicable à compter de la date de dépôt du présent accord]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;

FEBEA ;

FNCG ;

FIPEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT.

*Il a été exposé ce qui suit :*

#### **Préambule**

*Les parties signataires du présent accord ont marqué leur volonté d'améliorer la couverture sociale des salariés sans remettre en cause les régimes existants dans les entreprises ayant déjà mis en place les garanties au moins équivalentes.*

*Par ailleurs, cette couverture doit contribuer à renforcer l'attractivité de nos métiers de la Chimie et la fidélisation des salariés.*

*C'est en partant de ce constat que les partenaires sociaux souhaitent adopter des garanties de qualité au juste coût*

---

*pour permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective d'y accéder en utilisant, notamment, le levier du nombre des Entreprises relevant de notre Convention collective.*

*Afin d'assurer un dialogue social constructif et dynamique, dans les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, les parties signataires ont souhaité négocier et conclure ce présent accord afin de déterminer ensemble le périmètre de l'accord, la méthode de travail, le calendrier et les moyens associés autour de la négociation de la prévoyance au sein de la CCNIC.*

*Ceci étant arrêté, il est convenu ce qui suit :*

## **Article 1**

### **Périmètre de l'accord**

*Les Partenaires Sociaux ayant déjà convenu un contrat cadre sur le régime des frais de santé en 2014, la négociation de l'accord «prévoyance» concernera la prévoyance hors frais de santé. Il est prévu que ces garanties s'appliquent aux entreprises relevant de la CCNIC, dépourvues d'accord ou en ayant un moins favorable.*

## **Article 2**

### **Méthode de travail**

*Les parties signataires du présent accord décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant quatre représentants par Organisation Syndicale de salariés et au total un nombre égal de représentants des Fédérations Patronales. Chaque Organisation Syndicale et chaque Fédération Patronale pourra être accompagnée le cas échéant d'un expert.*

*Le groupe technique paritaire se réunira autant que de besoin en vue d'examiner les données disponibles en la matière, préparer l'appel d'offres nécessaire à la couverture «prévoyance» et l'accord à négocier.*

*La première réunion de ce groupe technique paritaire est prévue le 23 mai.*

*À cette fin, chaque Organisation Syndicale disposera d'une journée pour chaque réunion de ce groupe technique paritaire. Cette journée pourra, au choix de chaque Organisation Syndicale, soit être prise en une fois, soit être scindée en deux demi-journées, l'une consacrée à la préparation et l'autre à la conclusion du groupe technique paritaire.*

*Au moins trois réunions paritaires plénières sont prévues : une consacrée à l'élaboration du cahier des charges, une à l'appel d'offres et à l'audition des sociétés sélectionnées par le groupe technique paritaire et une autre à l'issue des réunions du groupe technique paritaire afin de finaliser l'accord, examiner les travaux du groupe et négocier sur les points présentant des difficultés spécifiques.*

## **Article 3**

### **Calendrier**

*Les parties signataires du présent accord projettent de finaliser la négociation de l'accord «prévoyance» pour le 31 juillet 2019 afin de mettre en place le dispositif début 2020.*

## **Article 4**

### **Moyens associés**

*En sus des moyens en temps accordés à l'article 2 du présent accord, les parties signataires conviennent, en raison de la technicité du sujet, de recourir à un actuair en vue notamment de participer à l'élaboration de l'appel d'offres et de sa grille d'évaluation, de réaliser une synthèse des réponses, l'analyse et le chiffrage des différents tours, la notation des sociétés appelées, de donner les conseils techniques quant au choix du prestataire, et de rester en support de la négociation avec les différentes sociétés appelées.*

## **Article 5**

### **Dispositions finales**

#### **Durée**

*Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de dépôt du présent accord.*

*Il est conclu pour une durée déterminée. Compte tenu de son objet visant à encadrer la négociation de la couverture «prévoyance», il sera applicable pendant toute la durée de la négociation de l'accord ci-avant visé.*

#### **Publicité et dépôt**

*Le présent accord sera déposé au Ministère du travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.*

---

# Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

## Accord du 26 juin 2019

[Étendu par arr. 5 déc. 2020, JO 30 déc., applicable à compter de la date de son dépôt]

Mod. par Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu par arr. 20 fév. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars 2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son dépôt<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE FO ;*

*CFE-CGC Chimie.*

Mod. par Avenant n° 2, 24 janv. 2024, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT.*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FIPEC ;

FNIEEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie-Énergie CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE CGC ;

Fédéchimie FO

## Préambule

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit l'obligation de mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) au niveau de chaque branche professionnelle, par accord collectif.

Les parties à la négociation entendent mettre à profit cette évolution législative afin de réaffirmer l'importance qu'elles accordent au dialogue social et d'adapter les dispositions de la Convention collective relative aux commissions paritaires à la loi travail du 8 août 2016. En effet, les principales missions dévolues par la loi à la CPPNI étaient déjà assumées par la branche par la commission paritaire plénière.

L'objet du présent accord est donc de définir la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de la CPPNI et de définir les moyens alloués au dialogue social de branche.

Les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec toute autre mesure existante, ayant le même objet, laquelle, de ce fait devient caduque. Cette caducité ne s'applique toutefois pas aux articles de la Convention collective nationale des Industries chimiques visés expressément par le présent accord aux articles 4 et 8.

## Partie I

### Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce des missions de négociation, d'interprétation et d'intérêt général. Elle se substitue, dans ses missions et modalités de fonctionnement, à la commission paritaire existante dans la branche à savoir les réunions paritaires plénières. L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure et la CPPNI ne se confond notam-

---

ment pas avec la commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI), la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ou la commission paritaire nationale relative aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité (CPNCTHS) existant actuellement dans la branche des Industries Chimiques.

### **Article 1** **Mission de négociation**

La CPPNI des Industries Chimiques, en tant qu'instance paritaire de négociation dans les Industries Chimiques se substitue aux réunions paritaires plénières. Elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales. Ces réunions portent sur :

- Les thématiques légalement obligatoires ;
- D'autres thématiques à la demande soit d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, soit de la délégation patronale, en accord entre elles.

La CPPNI définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Une fois par an, ses membres se réunissent pour établir un agenda prévisionnel pour l'année considérée et déterminer les dates de réunions prévisionnelles y afférentes au regard des obligations légales et des objectifs de négociation.

### **Article 2** **Mission d'interprétation**

*Mod. par Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu par arr. 20 fév. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars 2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE FO ;*

*CFE-CGC Chimie.*

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Les modalités de fonctionnement et de composition de la CPPNI, réunie pour rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif à la demande d'une juridiction, sont définies à l'article 7b du présent accord.

Compte-tenu des attributions légales de la CPPNI, la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation (CPNI), définie à l'article 26 des Clauses Communes de la Convention collective nationale des Industries Chimiques, est sans objet. Cet article 26 est supprimé, tout comme la mention «ainsi qu'à la commission nationale d'interprétation prévue par la présente convention» à la fin de l'article 13-2 des Clauses communes.

### **Article 3** **Missions d'intérêt général**

Au titre de ses missions d'intérêt général, la CPPNI :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend, conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail :
  - Un bilan et une analyse des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés (congés payés et autres congés) et de compte-épargne temps. Une analyse sera faite de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, des recommandations, destinées à répondre aux difficultés identifiées, seront formulées. Ce bilan sera assuré par un comité paritaire dédié composé de deux représentants par organisations syndicales représentatives et d'un nombre égal de représentants des fédérations patronales.
  - Un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement

---

sexuel et les agissements sexistes. Ce bilan sera réalisé dans le cadre du comité diversité.

Ces accords collectifs d'entreprise doivent être transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et signataires, par la partie la plus diligente et conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

— CPPNI-industrieschimiques@francechimie.fr ;

— France Chimie, Département social, emploi, formation, CPPNI, 14 rue de la République, 92800 Puteaux.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

## **Partie II**

### **Moyens alloués au dialogue social de branche**

Les dispositions de la partie II du présent accord décrivent les moyens alloués au dialogue social de branche.

#### **Article 4**

##### **Autorisations d'absence et convocations**

*Mod. par Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu par arr. 20 fév. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars 2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE FO ;*

*CFE-CGC Chimie.*

##### **a**

##### **(Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu) - Autorisations d'absence**

Les participants aux réunions de la CPPNI ainsi qu'aux réunions d'étude et de formation bénéficient, au même titre qu'aux réunions des autres instances paritaires de la branche, d'autorisations d'absences pour assister à ces réunions. À ce titre, les dispositions de l'article 13 paragraphe 2 des Clauses Communes de la Convention collective nationale des Industries Chimiques sont ainsi rédigées : (Voir art. 13)

Les membres des délégations syndicales en situation de travail posté ne pourront pas prendre un poste de nuit la veille de la réunion paritaire (y compris les préparatoires et conclusives le cas échéant). Ils ne pourront pas non plus prendre un poste de nuit à l'issue de la réunion paritaire organisée, ou comprenant, l'après-midi.

Dans le cas où un salarié posté serait conduit à participer à une réunion paritaire (y compris les préparatoires et conclusives le cas échéant) pendant une journée de repos, il lui sera accordé un repos d'une durée équivalente à prendre pendant le ou les postes suivant ladite réunion.

##### **b**

##### **Convocation**

Les autorisations d'absence visées à l'article 13 paragraphes 1 et 2 des Clauses Communes, sont subordonnées à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'instance paritaire concernée, et de l'attestation de présence détaillée à l'article 5 du présent accord. Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est adressée aux organisations syndicales représentatives dans la branche, membres de la CPPNI, par son secrétariat, assuré par France Chimie, 15 jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la réunion. Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation, devront être adressés aux organisations syndicales dans la mesure du possible dans un délai de 8 jours permettant leur examen préalable avant la réunion préparatoire.

##### **c**

##### **Fonctionnement**

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers et de ne pas faire porter d'efforts disproportionnés sur une ou plusieurs entreprises, une délégation syndicale s'efforcera de ne pas comporter plus d'un membre issu du même établissement lors des réunions et instances paritaires, préparatoires, conclusives et lors des

---

journées de formations.

Les réunions de la CPPNI peuvent donner lieu, en accord avec la délégation patronale, à un temps complémentaire. Ce temps complémentaire peut prendre la forme d'une réunion préparatoire, d'une réunion conclusive, d'une journée d'étude selon les modalités décrites à l'article 7 du présent accord.

## **Article 5** **Modalités de prise en charge**

### **a** **Attestation de présence**

Les participants aux réunions paritaires, préparatoires, conclusives, aux journées d'étude et aux journées de formation attestent de leur présence effective par le recueil d'un document individuel précisant :

- Leur nom ;
- Le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ainsi que le contact en entreprise et son adresse e-mail ;
- L'organisation syndicale qu'ils représentent ;
- Leur signature.

Ces informations sont communiquées à France Chimie qui les transmettra, une fois validées, par voie électronique aux entreprises auxquelles appartiennent les intéressés.

### **b** **Remboursement de frais**

Sauf dispositions plus favorables en entreprise, les réunions paritaires, préparatoires, de conclusion et les journées d'étude et de formation donneront lieu à un remboursement par l'employeur des frais de séjour des membres des délégations syndicales participant à ces réunions sur la base des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, plafonnés à hauteur des montants figurant en annexe du présent accord.

Elles donneront également lieu au remboursement des frais de transport selon les modalités applicables dans l'entreprise pour les déplacements professionnels.

## **Article 6** **Formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques**

Deux représentants par organisation syndicale représentative dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques bénéficieront de quatre jours d'autorisation d'absence rémunérée par année civile pour participer à des sessions de formation. Ces quatre jours de formation ouvriront également le droit au bénéfice du remboursement des frais engagés selon les modalités décrites ci-dessus.

Chaque journée devra porter sur un des trois thèmes suivants :

- Économique ;
- Santé, sécurité, conditions de travail ;
- Emploi-formation.

Parmi ces quatre journées :

- Deux journées seront consacrées à des thèmes déterminés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche. Le coût de la formation pour ces deux journées sera financé par l'organisation syndicale représentative dans la branche.
- Deux journées seront consacrées à des thèmes déterminés par France Chimie. L'organisation, le choix de l'organisme et le coût de la formation pour ces deux journées sera pris en charge par l'Union des Industries Chimiques.

## **Partie III** **Composition et fonctionnement des commissions, instances, comités et groupes de travail paritaires institués en application de la Convention collective nationale des Industries Chimiques**

Les dispositions de la partie III visent la composition et le fonctionnement :

- De la CPPNI selon le cadre en vertu duquel elle se réunit ;
- Des autres commissions, instances, comités et groupes de travail paritaires, distincts de la CPPNI, institués en

---

application de la Convention collective nationale des Industries Chimiques, ou des accords collectifs de branche.

## **Article 7** **Composition et fonctionnement de la CPPNI**

*Mod. par Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu par arr. 20 fév. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars 2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son dépôt<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE FO ;*

*CFE-CGC Chimie.*

### **a**

#### **Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission de négociation**

Le nombre de participants aux réunions paritaires plénières de la CPPNI est fixé à 7 représentants (non compris le délégué permanent de chaque fédération) par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques et au total d'un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

Les organisations syndicales et patronales s'efforceront lors de la composition de leur délégation de parvenir, dans la mesure du possible, à une représentation égale des hommes et des femmes.

Chaque réunion de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en format de négociation, donne le droit à :

- une demi-journée de préparation : 8 participants au maximum par organisation syndicale de salarié) ;
- une demi-journée de conclusion : 8 participants au maximum par organisation syndicale de salarié) ;

Parmi les participants aux réunions préparatoires et de conclusion, figureront dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges. Ce temps complémentaire (préparation/conclusion) devra être directement accolé à la réunion paritaire à laquelle elle donne droit. Dans le cas contraire, la convocation susvisée le précisera expressément.

— Une ou plusieurs réunions d'étude organisées par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques comportant l'indemnisation d'une journée (rémunérée comme du temps de travail effectif et donnant droit à remboursement des frais selon les modalités décrites ci-dessus).

Le nombre maximum de participants à cette ou ces journée(s) d'étude est fixé à vingt-cinq représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques (à l'exclusion des délégués permanents des fédérations).

Ces journées d'études peuvent faire l'objet de modalités d'utilisation particulière : dans le cadre de ces journées d'étude, chacune de ces organisations a la possibilité, une fois par an et à une date de son choix, d'organiser une journée d'étude pouvant réunir jusqu'à cent participants.

L'utilisation de ces journées d'étude ne saurait conduire à indemniser un contingent supérieur à 25 hommes jours multiplié par le nombre total de réunions paritaires plénières de l'année civile.

La journée d'étude devra nécessairement porter sur un des sujets en lien avec une négociation finalisée, en cours ou à venir ou une commission.

Ces réunions d'étude pourront avoir lieu à Paris ou, sur information de France Chimie, en province.

### **b**

#### **(Avenant n° 1, 24 févr. 2022, étendu) - Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission d'interprétation**

##### **Rôle**

Le rôle de la CPPNI dans son format d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente Convention et de ses Avenants.

##### **Composition**

Le nombre de participants à la CPPNI, saisie par une juridiction sur l'interprétation d'une clause de la Convention collective, d'un accord de branche et ses avenants éventuels, ou réunie dans sa mission d'interprétation à la demande d'une organisation représentative d'employeurs ou de salariés, est fixé à :

- trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la Convention et *signa-*

---

taire de la clause sur laquelle porte la saisine (Termes exclus de l'extension par arr. 20 fév. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars 2023) et

— un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

Les autres organisations syndicales représentatives, non signataires de la clause sur laquelle porte la saisine, pourront siéger à titre consultatif.

(Al. exclu de l'extension par arr. 20 fév. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars 2023) La CPPNI pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

#### Procédure

France Chimie, saisie par courrier recommandé avec accusé de réception ou par email, d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la Convention collective nationale des Industries Chimiques ou d'un accord autonome, par une organisation syndicale représentative ou une organisation professionnelle représentative, devra accuser réception de la demande selon les mêmes modalités (par accusé de réception du courrier ou par email), et réunir la CPPNI dans un délai maximum d'un mois (en dehors des périodes des congés d'été).

Lorsque la CPPNI donnera un avis à l'unanimité des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques, signataires de la clause sur laquelle porte la saisine, le texte de cet avis, signé par ces organisations, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la Convention collective et sera annexé à la Convention.

### c

#### Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de ses missions d'intérêt général

Le nombre de participants à la Commission, lorsqu'elle se réunit dans le cadre de ses missions d'intérêt général, est fixé à trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques et d'un nombre égal de représentants des fédérations patronales.

### Article 8

#### Composition des autres commissions, instances, comités et groupes de travail paritaires, distincts de la CPPNI, institués en application de la Convention collective nationale des Industries Chimiques

Les autres commissions instituées dans la branche des Industries chimiques demeurent :

— La commission nationale paritaire des conditions de travail, hygiène et sécurité des industries chimiques (CPNCTHS) issu de l'accord du 18 juillet 2016 relatif à la santé, à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la sûreté : l'article 29 est cependant modifié en ce que la CPNCTHS se réunit au moins 2 fois dans l'année. Les moyens attribués restent inchangés.

— La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). Les dispositions relatives à la CPNE issues de l'accord du 15 janvier 1991 restent inchangées, celle-ci étant une commission distincte de la CPPNI.

— La composition et le fonctionnement des autres commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires existantes tels que le comité diversité, le comité de suivi frais de santé, le comité de suivi PEI PERCOI prévus dans les accords antérieurs à celui-ci restent inchangés.

— Chaque réunion de section paritaire professionnelle telle que prévue dans l'accord constitutif de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018 donne droit à une réunion préparatoire dont la durée est égale à la durée de la réunion qu'elle permet de préparer, sous réserve de la participation effective de l'intéressé.

### Article 9

#### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 10

#### Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation puisse s'engager.

### Article 11

#### Dépôt, extension et entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.



Le présent accord sera déposé au Ministère du travail et au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.  
Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.  
Il prendra effet à compter de la date de son dépôt.

## **Annexe n° 1 : Indemnisation des salariés délégués par leur organisation syndicale pour participer à des réunions paritaires, préparatoires, conclusives, des réunions d'étude ou de formation**

*Mod. par Avenant n° 2, 24 janv. 2024, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*France Chimie ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT.*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le plafond de remboursement par l'employeur des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, par les représentants des délégations syndicales participant à des réunions paritaires, préparatoires, conclusives et/ou à des réunions d'étude et de formation est fixé comme suit :

— À Paris : plafond dîner + nuit d'hôtel avec petit déjeuner à 175 € ;

— En province : plafond dîner + nuit d'hôtel avec petit déjeuner à 135 € ;

Repas (sans nuitée) : 25 € par repas, dans la limite de deux repas par jour, déjeuner et dîner, si ce dernier ne s'accompagne pas d'une nuitée. Lorsqu'il s'accompagne d'une nuitée, le montant du dîner peut être supérieur à 25 € dans la limite de 175 € (plafond dîner + nuit d'hôtel avec petit déjeuner à Paris) ou 135 € (plafond dîner + nuit d'hôtel avec petit déjeuner en province) indiquée précédemment.

## **Fonctionnement temporaire des réunions des CPPNI en cas de crise sanitaire**

### **Accord du 22 juillet 2020**

[Étendu par arr. 5 déc. 2020, JO 30 déc., applicable à compter du 29 sept. 2020]

*(Voir aussi Avenant du 16 décembre 2020)*

*Avenant 16 déc. 2020, nonétendu<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE FO ;*

*CFE-CGC Chimie.*

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

France Chimie ;

FEBEA ;

FNCG ;

FIPEC ;

FNIEEC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC ;

CGT FO.

---

## Préambule

Les parties signataires ont conclu le 26 juin 2019 un accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ci-après l'accord CPPNI.

Tout en réaffirmant leur attachement aux principes posés dans cet accord, les parties signataires conviennent d'adapter de manière temporaire les règles de fonctionnement des réunions de la CPPNI afin de respecter :

- les recommandations émises dans le protocole national de déconfinement lié à la crise sanitaire Covid-19 ;
- les capacités d'accueil des locaux de France Chimie dans lesquelles se tiennent ces réunions.

Ce protocole déroge de manière exceptionnelle et temporaire aux dispositions visées dans l'accord CPPNI ayant le même objet dans le cadre de la situation sanitaire.

L'accord CPPNI demeure applicable pour les dispositions non visées par ce protocole.

### Article 1 Fonctionnement des réunions de la CPPNI

Les réunions en présentiel sont organisées dans le strict respect des règles barrières et de distanciation, ainsi que des recommandations de sécurité sanitaire en vigueur dans les locaux de France Chimie. Ces dispositions sont disponibles à l'accueil.

Conformément au protocole national de déconfinement du Ministère du travail et aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent protocole, l'organisation des salles qui accueillent les réunions paritaires doit permettre une distance minimale fixée par les autorités publiques (à la date de signature au moins 1 mètre entre deux personnes).

Dès lors pour (a) s'adapter aux règles et recommandations précitées et (b) permettre aux participants qui ne peuvent pas être accueillis dans les locaux de France Chimie, du fait de la capacité maximale des salles de réunion et/ou de facteurs particuliers de vulnérabilité, de participer à distance, les réunions de CPPNI peuvent se tenir à la fois en présentiel et en visioconférence (doublée d'une ligne téléphonique) selon les modalités exposées ci-après.

Le nombre de participants aux réunions paritaires plénières de la CPPNI est maintenu à 7 représentants (non compris le délégué permanent de chaque fédération) par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la Convention collective nationale des Industries Chimiques selon l'une des 3 modalités suivantes, au choix de chaque organisation syndicale :

#### 1

##### **Modalité 1 : Délégation syndicale en partie en présentiel, en partie en distanciel**

- Au plus 5 représentants en présentiel, dans les locaux de France Chimie,
- Le reste de la délégation par visioconférence (doublée d'une ligne téléphonique).

Pour garantir la fluidité des échanges paritaires, et la possibilité pour les représentants des organisations syndicales de pouvoir échanger, au sein de leur délégation et/ou avec l'ensemble des représentants salariés, dans le cadre des suspensions de séance, il est prévu les modalités ci-après :

- La retransmission des échanges paritaires est assurée via un ordinateur et une ligne téléphonique, ainsi qu'un nombre suffisant de micros mis à disposition par France Chimie, sur un canal dédié via la solution informatique Teams de Microsoft.
- Chaque organisation syndicale bénéficie par ailleurs d'une ligne téléphonique dédiée, pour les représentants des organisations syndicales qui assisteraient à la réunion en distanciel et qui n'auraient pas d'accès Internet. Les frais d'appel sont pris en charge par France Chimie.

#### 2

##### **Modalité 2 : Présence de tous les représentants de la délégation syndicale dans les locaux, répartis dans deux salles distinctes comme suit**

Au plus 5 personnes par organisation syndicale dans la salle de la réunion plénière ;

Le reste de la délégation dans une salle annexe, avec la retransmission des échanges paritaires assurée via un ordinateur et une ligne téléphonique.

#### 3

##### **Modalité 3 : Participation de tous les représentants de la délégation syndicale en présentiel, avec le port du masque obligatoire pendant toute la durée de la réunion**

Chaque organisation syndicale doit exprimer sa préférence pour la modalité 1, la modalité 2 ou la modalité 3, au plus tard dans les 5 jours calendaires qui suivent la convocation en vue de la première réunion de CPPNI qui suivra

la signature du présent protocole, à l'adresse : vdessaint@francechimie.fr. Il est alors adressé un email d'accusé de réception.

La procédure permettant de modifier le choix de la modalité est décrite à l'article 3 ci-après.

Lorsqu'elle indique retenir la modalité 1 ou la modalité 2 ci-dessus, chaque organisation syndicale représentative peut demander à disposer pour la durée d'application du présent protocole :

— Soit d'un ordinateur mis à sa disposition par France Chimie, dans la salle de la réunion plénière, équipé d'un accès Internet à la solution informatique Teams de Microsoft et d'une ligne téléphonique dédiée, tel qu'exposé à la modalité 1. Les frais d'appel sont pris en charge par France Chimie.

— Soit d'un forfait clé 4G comprenant un abonnement internet mensuel, la clé 4G et la carte Sim et du remboursement, sur justificatif, de l'abonnement à un outil d'organisation de réunion en ligne de type Zoom ou Gotomeeting, dans la limite de 20 € par mois (pour la durée d'abonnement qui pourra être de 6 mois). La clé 4G sera prêtée à titre gracieux et temporaire par France Chimie, dans les conditions visées à l'annexe du présent protocole contre signature.

L'ensemble de ces frais, y compris les frais d'appel, sont pris en charge par France Chimie.

En cas de suspension de séance à la demande d'une organisation syndicale ou de la délégation patronale, la délégation patronale se retirera dans une salle à part.

## **Article 2 (d'origine)**

### **Durée des réunions paritaires et ordre du jour**

Dans le cadre de l'application du présent protocole, la durée des réunions de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en format de négociation, est fixée comme suit :

— une demi-journée lorsque une ou plusieurs délégations participent à la réunion selon la modalité 1. Dans ce cas, l'ordre du jour est adapté à la durée de la réunion;

— une journée complète si la réunion se tient avec l'ensemble des délégations syndicales présentes (modalités 2 et 3).

L'ordre du jour de la réunion de CPPNI suivante est discuté lors de la CPPNI précédente.

## **Article 2 (nouveau)**

### **Durée des réunions paritaires et ordre du jour**

*Mod. par Avenant 16 déc. 2020, nonétendu<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UIC ;*

*FNIEEC ;*

*FIPEC ;*

*FEBEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FEDECHIMIE FO ;*

*CFE-CGC Chimie.*

*Dans le cadre de l'application du présent protocole, la durée des réunions de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en format de négociation, est fixée comme suit :*

*- une demi-journée lorsque une ou plusieurs délégations participent à la réunion selon la modalité 1. Dans ce cas, l'ordre du jour est adapté à la durée de la réunion ;*

*- une journée complète si la réunion se tient avec l'ensemble des délégations syndicales présentes (modalités 2 et 3).*

*Les parties conviennent que la durée d'une réunion organisée en tout ou partie à distance pourra être d'une journée à la réouverture des restaurants.*

*L'ordre du jour de la réunion de CPPNI suivante est discuté lors de la CPPNI précédente.*

## **Article 3**

### **Préparation et conclusion**

Il est rappelé que chaque réunion de la CPPNI ouvre droit à une demi-journée de préparation et une demi-journée de conclusion.

Parmi les participants aux réunions préparatoires et conclusives, figurent dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges.

Selon les modalités de la réunion, s'appliquent les principes suivants :

---

— Lorsque les réunions plénières se déroulent sur une journée entière, soit selon les modalités 2 et 3, ce temps complémentaire (préparation/conclusion) doit être directement accolé à la réunion paritaire à laquelle elle donne droit. Dans le cas contraire, la convocation le précise expressément.

— Par exception,

- Les réunions de préparation et/ou de conclusion n'ont pas être accolées mais peuvent se tenir dans les 5 jours calendaires qui précèdent et/ou suivent la réunion paritaire lorsque :
- Les réunions plénières se déroulent sur une demi-journée ;

Et

- Les réunions préparatoires et conclusives se déroulent exclusivement en visioconférence, à distance.
- La réunion de conclusion pourra le cas échéant se tenir le lendemain matin de la réunion de CPPNI lorsque celle-ci se déroule sur une demi-journée.

La procédure à respecter sera la suivante :

**m** 3 semaines avant la date de la réunion (15 jours ouvrés), France Chimie adressera aux organisations syndicales la convocation à la réunion de CPPNI. Les documents afférents seront envoyés dans la mesure du possible dans un délai de 8 jours avant la réunion.

**m** Au plus tard dans les 5 jours calendaires suivant cette convocation, les organisations syndicales informeront France Chimie des dates de leur demi-journée préparatoire et de leur demi-journée de conclusive dans le cas de la modalité 1, ainsi que d'une éventuelle modification de la modalité retenue le cas échéant, à l'adresse : [vdes-saint@francechimie.fr](mailto:vdes-saint@francechimie.fr)

Il sera alors adressé un nouvel email d'accusé de réception.

**m** 2 semaines avant la réunion, France Chimie enverra, le cas échéant, une nouvelle convocation précisant les dates de réunions préparatoires et conclusives dans le cas de la modalité 1.

#### **Article 4** **Attestations de présence**

Les participants aux réunions paritaires, préparatoires et conclusives attestent de leur présence effective selon les modalités usuelles par le recueil d'un document individuel précisant :

- Leur nom ;
- Le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ainsi que le contact en entreprise et son adresse e-mail ;
- L'organisation syndicale qu'ils représentent ;
- Leur signature. La signature électronique conforme au règlement européen n° 910-2014 et à l'article 1367 du code civil est autorisée.

Pour tenir compte des modalités de fonctionnement temporaires exposées précédemment, le modèle d'attestation de présence au format Pdf est annexé au présent protocole.

L'attestation de présence pourra être transmise par voie électronique à France Chimie à l'adresse suivante : [vdes-saint@francechimie.fr](mailto:vdes-saint@francechimie.fr)

Un accusé de réception sera adressé à l'expéditeur.

France Chimie les transmettra, une fois validées, également par voie électronique aux entreprises dont les représentants des organisations syndicales sont les salariés.

#### **Article 5** **Durée d'application du protocole**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent protocole s'inscrit dans le contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19 rappelé en préambule.

Dès lors, le présent protocole est conclu à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020. Il pourra être renouvelé après négociation si les conditions sanitaires l'exigent, notamment à travers des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité, ou des restrictions de déplacement le cas échéant.

Le présent protocole n'aura plus vocation à s'appliquer dès que la situation sanitaire permettra la tenue des réunions paritaires dans les conditions prévues dans l'accord CPPNI (levée des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité). Dans cette hypothèse, les parties le constateront au plus vite et conviendront de mettre un terme anticipé au présent protocole.

---

## **Article 6**

### **Révision**

Le présent protocole pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation en CPPNI puisse s'engager avant la date de la CCPNI suivante.

## **Article 7**

### **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent protocole fera l'objet d'une demande d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente. En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent protocole ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent protocole sera déposé au Ministère du travail et au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre. Il prendra effet à compter de la date de son dépôt.

## **Annexe**

### **Attestation de prêt de matériel mis à disposition à titre gratuit**

Je soussigné(e) ...

agissant en qualité de ...

de l'organisation syndicale de salariés ...

ci-après «l'organisation syndicale», ...

Reconnait avoir reçu ce jour de France Chimie l'équipement suivant :

une clé 4G de la marque ... modèle, ... numéro de série ...

Cet équipement est remis en application et dans les conditions prévues au protocole de fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI de la branche des Industries Chimiques, lié la crise sanitaire Covid-19, signé en date du [date]. En conséquence, l'organisation syndicale s'engage à utiliser l'équipement ci-dessus décrit exclusivement aux fins d'application dudit protocole.

France Chimie prendra en charge le coût d'un forfait clé 4G comprenant un abonnement internet mensuel, la clé 4G et la carte Sim.

L'organisation syndicale veillera à conserver et prendre soin de l'équipement confié, dont elle est le gardien pendant toute la durée de la mise à disposition.

L'organisation syndicale s'engage à signaler à France Chimie tout vol ou perte de tout ou partie du matériel, et ce dès constatation. L'organisation syndicale se conformera alors aux instructions communiquées par France Chimie à la suite du sinistre.

L'équipement reste la propriété de France Chimie, la revente, la cession, même à titre gratuit, l'échange, le prêt ou la location de l'équipement sont donc strictement interdits.

L'équipement est mis à la disposition de l'organisation syndicale pour une durée au plus égale à la durée d'application du protocole précité. L'organisation syndicale s'engage à restituer l'équipement à France Chimie au plus tard à la cessation dudit protocole. Une attestation sera délivrée par France Chimie à l'organisation syndicale dès restitution de l'équipement.

Fait à\_, le \_

Signature accompagnée de la mention manuscrite «Bon pour accord»

## Feuille de présence

Nom et prénom du salarié	
Organisation syndicale	
Entreprise	
Adresse complète	
Nom du responsable	
Adresse courrier électronique	

Réunion <sup>1</sup>	Date	Signature Matin	Signature Après midi

France Chimie	
---------------	--

<sup>1</sup> Préciser s'il s'agit d'une réunion paritaire, d'une réunion préparatoire, de conclusion, d'une journée d'étude (sujet de négociation en lien avec celle-ci), ou d'une journée de formation

## Avenant du 16 décembre 2020

[Étendu par arr. 15 mars 2021, JO 17 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021, sous réserve de son dépôt auprès du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UIC ;  
FNIEEC ;  
FIPEC ;  
FEBEA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

## Préambule

Les parties signataires ont conclu le 26 juin 2019 un accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ci-après l'accord CPPNI.

Tout en réaffirmant leur attachement aux principes posés dans cet accord, les parties signataires conviennent d'adapter de manière temporaire les règles de fonctionnement des réunions de la CPPNI afin de respecter les recommandations émises dans le protocole national (protocole national de déconfinement lié à la crise sanitaire Covid-19 puis protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19).

Le présent protocole déroge de manière exceptionnelle et temporaire aux dispositions visées dans l'accord CPPNI ayant le même objet dans le cadre de la situation sanitaire.

L'accord CPPNI demeure applicable pour les dispositions non visées par ce protocole.

Considérant que le présent protocole répond aux nécessaires adaptations des réunions de la CPPNI découlant du contexte Covid-19, les parties ont décidé de le reconduire pour une durée de 6 mois, sous réserve des éventuelles évolutions découlant de l'adaptation du protocole national, postérieures à la date de signature de cet avenant de reconduction.

### Article 1

#### **Reconduction des dispositions du protocole de fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI de la branche des Industries Chimiques lié à la crise sanitaire Covid-19**

Les dispositions du protocole de fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI de la branche des Industries Chimiques lié à la crise sanitaire Covid-19 sont reconduites à l'identique, sous réserve de la précision apportée à l'article 2.

### Article 2

#### **Durée des réunions paritaires et ordre du jour**

L'article 2 du protocole est modifié comme suit : Voir art. 2 de l'accord du 22 juillet 2020.

### Article 3

#### **Durée d'application de l'avenant de renouvellement**

Il est expressément convenu entre les parties que le présent avenant s'inscrit dans le contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19 rappelé en préambule.

Dès lors, le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021. Le protocole d'origine pourra être renouvelé après négociation si les conditions sanitaires l'exigent, notamment à travers des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité, ou des restrictions de déplacement le cas échéant.

Le présent avenant, et le protocole qu'il reconduit, n'auront plus vocation à s'appliquer dès que la situation sanitaire permettra la tenue des réunions paritaires dans les conditions prévues dans l'accord CPPNI (levée des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité). Dans cette hypothèse, les parties le constateront au plus vite et conviendront de mettre un terme anticipé aux présentes dispositions.

### Article 4

#### **Révision**

Le protocole, reconduit par le présent avenant, pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation en CPPNI puisse s'engager avant la date de la CPPNI suivante.

### Article 5

#### **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé au Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, et au greffe du Conseil des

---

prud'hommes de Nanterre.

Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sous réserve de son dépôt auprès du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

## **Classification (mise en œuvre de groupes de travail paritaires)**

### **Accord de méthode du 12 février 2025**

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2025 pour une durée déterminée de 2 ans]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEBEA ;

France chimie ;

FIPEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

#### **Préambule**

Afin de garantir un dialogue social constructif sur une thématique complexe, dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche de la Chimie, les parties signataires ont souhaité négocier et conclure un accord afin de déterminer les moyens donnés aux groupes de travail paritaires (GTP) en matière de Classification qui seront mis en place.

Il est convenu ce qui suit :

#### **Article 1**

##### **Composition des groupes de travail paritaires Classification**

Lorsque les partenaires sociaux en partagent la nécessité, il est mis en place des groupes de travail paritaires pour avancer les travaux sur la classification de branche.

Ces groupes de travail paritaires comprennent au plus 4 représentants par Organisation Syndicale de salariés, accompagnés le cas échéant d'un expert.

Le nombre de représentants des Fédérations Patronales sera au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

#### **Article 2**

##### **Moyens des groupes de travail paritaires Classification mis en œuvre dans le cadre du présent accord**

Les groupes techniques paritaires se réunissent selon un calendrier défini conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale. Pour 2025, il a déjà été prévu d'organiser un groupe de travail paritaire à l'automne, fixé à ce jour au 5 novembre.

Pour faciliter les travaux d'une réunion sur l'autre, les organisations syndicales et patronales s'efforceront, dans la mesure du possible, de garder une certaine permanence dans la composition de leur délégation.

Chaque organisation syndicale disposera d'une journée de préparation et d'une demi-journée de conclusion pour chaque réunion du groupe technique paritaire. Au choix de chaque organisation syndicale, la demi-journée consacrée à la conclusion du groupe technique paritaire pourra être affectée à la préparation de la réunion.

Pour chaque réunion préparatoire (d'une journée ou d'une journée et demie), un participant supplémentaire pourra être invité en distanciel.

À moins qu'elles aient lieu en distanciel, ou sur dérogation expresse, cette journée et cette demi-journée seront directement accolées aux réunions du groupe technique paritaire.

Ces journées (GTP, réunion préparatoire et réunion conclusive) ne pourront entraîner aucune perte de rémunération. Les frais de déplacement seront pris en charge dans les conditions prévues par l'accord CPPNI du 26 juin 2019, modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2024 ou tout avenant ultérieur.

Dispositions finales



---

### **Article 3** **Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### **Article 4** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### **Article 5** **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025 pour une durée déterminée de 2 ans.

Les parties signataires se réuniront avant son terme pour en faire le bilan et envisager sa reconduction ou les modifications à y apporter le cas échéant.

### **Article 6** **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Puteaux.

## **Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle**

### ***Accord du 15 mai 2025***

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025 jusqu'au 31 déc. 2025]*

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

*France Chimie ;*

*FEBEA ;*

*FIPEC ;*

*FNCG(Adhésion par lettre du 15 juillet 2025).*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*FO.*

#### **Préambule**

*La Chimie en France est un acteur majeur de l'économie avec une balance commerciale encore positive, représentant plus de 4 000 entreprises et un chiffre d'affaires de 108,5 Mrd €. Stratégique et essentielle pour toutes les autres industries, elle est au cœur des investissements d'avenir (batterie, santé, hydrogène, recyclage, chimie biosourcée).*

*Selon le rapport de branche établi en 2024, sa forte valeur ajoutée est encore synonyme de près de 230 000 emplois qualifiés qui se trouvent aujourd'hui impactés par une crise économique sans précédent. Le taux d'utilisation moyen des capacités de production reste en effet en dessous de 75 % depuis 2 ans. Il s'agit d'une situation insoutenable dans la durée pour une industrie nécessitant chaque année d'énormes investissements.*

*L'objectif de cet accord est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi, dans le cadre de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, en vue d'accompagner les salariés et les entreprises des industries de la Chimie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité.*

*Il s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques du 26 novembre 2014, qui souligne le rôle majeur que joue la formation professionnelle «dans l'adaptation des entreprises et des salariés de la branche à l'environnement socio-économique national mais aussi européen et international».*

*Les parties signataires s'attachent à :*

- 
- Soutenir l'attractivité des métiers des industries de la Chimie ;
  - Défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle, notamment par le plan de développement des compétences favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
  - Préparer la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour développer les compétences en anticipant l'évolution des métiers en lien avec les nouvelles technologies telles que la digitalisation, et avec l'impact de la transition écologique tel que la décarbonation ;
  - Sécuriser les parcours professionnels des salariés, en particulier les moins qualifiés.

#### *Diagnostic préalable*

*Au niveau européen comme en France, la Chimie traverse une crise inédite et alarmante.*

*Les industries de la chimie font face à un fort ralentissement de l'économie européenne depuis l'automne 2021. Elles connaissent une baisse conjoncturelle de la demande plus forte que dans l'ensemble du secteur manufacturier dans un contexte de renchérissement des coûts de l'énergie et de pertes de parts de marché face à la montée en puissance d'autres pays exportateurs tels que la Chine.*

*Entre 2023 et 2024, alors que la production manufacturière reculait de 2,6 %, l'industrie chimique européenne perdait 11 millions de tonnes de capacités de production.*

*Face à une demande en berne, des investissements insuffisants et des coûts énergétiques jusqu'à 5 fois supérieurs à ceux de ses concurrents d'autres régions du monde, l'industrie européenne traverse ainsi une crise sans précédent.*

*Cette crise se traduit par une chute du taux d'utilisation des capacités européennes à 73 % mi-2023, nettement inférieur au niveau moyen observé de 80 % entre 2008 et 2022.*

*En France, la chimie est en grande difficulté, avec une perte de compétitivité par rapport aux acteurs non-européens et des taux d'utilisation des capacités industrielles à leur plus bas historique. L'impact de cette crise menace près de 10 % des emplois et une quarantaine de sites en France.*

*Des emplois ont déjà été détruits et, sans action résolue des pouvoirs publics, les études réalisées à la demande de France Chimie, estiment qu'entre 15 000 et 20 000 emplois directs seraient ainsi menacés en France.*

*Depuis le début de l'année 2024, plusieurs entreprises ont déjà annoncé la fermeture de certaines activités en France. Des effets dominos sont à craindre dans une industrie fondée sur des filières aux activités fortement imbriquées.*

*Au-delà d'une demande européenne en berne, le décrochage subi par la filière s'explique par des charges indirectes et des coûts de l'énergie en écart par rapport aux autres régions du monde, comme les États-Unis, la Chine ou le Moyen-Orient, particulièrement pénalisant pour nombre de grands produits chimiques très consommateurs d'énergie (hydrogène, ammoniac, éthylène, PVC, carbonates). L'Inde émerge également comme un concurrent redoutable pour la Chimie en aval, et notamment les principes actifs pharmaceutiques.*

*À cet écart de compétitivité s'ajoutent les politiques d'investissement offensives menées par les grands pays non-européens, conduisant à des surcapacités mondiales. Moins protégée que les États-Unis, l'Europe subit de plein fouet ce déséquilibre de marché avec des pratiques commerciales souvent inappropriées. En 2024, près de 40 enquêtes anti-dumping ou anti-subsidiation ont été déposées à Bruxelles par la Chimie.*

*En ce début d'année 2025, les annonces du Président américain promettant l'instauration de droits de douane supplémentaires sur les produits européens sont de nature à intensifier l'incertitude et les difficultés économiques de la Chimie, deuxième secteur industriel exportateur en France. En 2023, près de 80 % du chiffre d'affaires de la Chimie en France était en effet réalisé à l'export, à hauteur de 80 Mrd €, et seulement 20 % réalisé en France (18 Mrd €).*

*Les pouvoirs politiques et publics ont été informés de la gravité de la situation.*

*Malgré tout, la Chimie doit rester en mesure de poursuivre la transition écologique de ses activités engagée avec succès depuis 30 ans : transition énergétique des sites les plus émetteurs, développement du recyclage chimique et de la chimie biosourcée, nouveaux produits ou matériaux de spécialités, substitutions des substances problématiques.*

*Le 26 mars 2025, les membres de la CPNE ont été informés que la CPNE des industries de la Chimie avait reçu un nombre élevé de courriers relatifs à la mise en œuvre de nombreux licenciements économiques dans la branche, et de plans de sauvegarde de l'emploi le cas échéant (ces derniers visant, à cette date, la suppression de près de 1 200 emplois).*

#### *Diagnostic partagé en matière d'emploi et de compétences*

*L'industrie de la Chimie offre une grande diversité de métiers regroupés en 6 grandes familles et pas moins de 137 fiches métiers, accessibles sur le nouveau site de l'Observatoire des industries de la Chimie.*

*Les études de prospective métiers et de cartographie des emplois, des métiers, des compétences et des formations*

---

menées ces dernières années par l'Observatoire et la CPNE, montrent que les métiers connaissent des évolutions significatives en lien avec les innovations technologiques et les transitions numérique et écologique. Par exemple, la mise en œuvre des projets de décarbonation impacte les compétences exercées dans l'ensemble des familles de métiers de la QHSE, de la Production (méthode et industrialisation), de la Maintenance, de la R&D, de la Logistique et des Achats.

Afin de rester compétitives sur leur marché, les entreprises de la chimie doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telle que la digitalisation, la robotisation, la décarbonation etc.

Les travaux de cartographie de l'offre de formation initiale et continue menés par l'Observatoire montrent qu'il existe également de forts déséquilibres entre les flux de personnes formées et les besoins de main d'œuvre, liés aux recrutements, en particulier vers les métiers en tension, aux départs en retraite et aux mobilités professionnelles.

Ces évolutions imposent le développement de formations qui permettent aux salariés de maîtriser les avancées technologiques et les nouveaux critères et projets environnementaux, et contribuent à l'accompagnement et à la sécurisation des parcours professionnels.

Par conséquent, les parties signataires souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques (IDCC 0044).

### **Article 2** **Mesures urgentes en faveur de l'emploi**

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- Maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment en facilitant l'accès aux certifications de branche, afin de les sécuriser dans l'emploi, de renforcer l'employabilité ;
- Favoriser le développement et le transfert des compétences et des savoirs au sein de l'entreprise, en mobilisant la formation interne et notamment la formation en situation de travail ;
- Actualiser les compétences en formant les salariés aux process et produits innovants et en facilitant l'accès aux certifications requises ;
- Développer la formation en lien avec les métiers en tension pour favoriser les mobilités et évolutions internes.

Ces objectifs reflètent la diversité des besoins de formation des industries de la Chimie, qui couvre une grande variété d'organisations, de métiers, de compétences et de situations de travail.

Les parties signataires réaffirment que le développement de la formation professionnelle et l'investissement dans les compétences sont facteurs d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants, dans le cadre du budget alloué par le Conseil d'Administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le Conseil d'administration de l'OPCO 2i.

En 2025, les modalités de prise en charge sont les suivantes :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés : 100 % des coûts pédagogiques ;

Pour les entreprises de 50 salariés et plus : 70 % des coûts pédagogiques.

Conformément aux règles de l'OPCO 2i, l'accès au fond est conditionné à la production par l'entreprise d'une «attestation de graves difficultés économiques conjoncturelles». Ce document vise à justifier, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail que l'entreprise connaît de graves difficultés économiques conjoncturelles liées aux motifs suivants :

À des difficultés économiques : évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation) ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ;

À des mutations technologiques ;

À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité.

Le présent accord est conclu à durée déterminée, jusqu'à la fin de l'année 2025. Il pourrait être reconduit, et amendé le cas échéant, sur l'année 2026 et 2027 pour s'inscrire dans une durée de 2 ans comme le permet l'article L. 2222-4 du Code du travail.

---

*Ces financements, prévus par le présent accord, pourront s'articuler avec les autres financements de l'OPCO 2i, présents ou à venir, qu'il s'agisse de dispositifs de financement de droit commun tel que le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou d'autres dispositifs de cofinancement mis en œuvre par l'OPCO 2i auxquels l'entreprise serait éligible (ex. FNE-formation, FTJ, FSE etc.).*

*Ce dispositif ne peut pas être engagé concomitamment à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Pour les entreprises disposant de plusieurs établissements, cet engagement ne vise que les établissements ayant mobilisé le dispositif. Le Comité Social et Économique (CSE), s'il existe, sera préalablement informé du recours au dispositif. En cas de dégradation grave de la situation économique, il sera consulté sur les solutions proposées pouvant aller jusqu'au Plan de Sauvegarde de l'Emploi.*

### **Article 3**

#### **Suivi et évaluation de la mise en œuvre de l'accord**

*La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) assurera le suivi et l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.*

*L'OPCO 2i transmettra à l'occasion de chaque réunion de la CPNE les informations sur la mise en œuvre de l'accord.*

*La CPNE proposera à l'OPCO 2i les ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.*

### **Article 4**

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

*En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent qu'une attention particulière sera portée aux demandes des entreprises de moins de 50 salariés.*

### **Article 5**

#### **Durée et extension**

*Le présent accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juin 2025. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2025.*

*Les parties signataires se réuniront avant son terme pour en faire le bilan et envisager sa reconduction ou les modifications à y apporter le cas échéant.*

*Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles à l'initiative de la partie la plus diligente.*

*Il sera également déposé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre.*