

**ACCORD COLLECTIF
PORTANT SUR LA COUVERTURE PRÉVOYANCE
DANS LES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES**

Entre

l'UNION FRANÇAISE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES (UFIP),
4, avenue Hoche, 75008 Paris, représentée par :

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives des salariés suivantes :

- CFE-CGC PÉTROLE,
59 à 63, rue du Rocher, 75008 Paris,

- FÉDÉCHIMIE CGT-FO,
60, rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13,

- FÉDÉRATION CFTC-CMTE Pétrole,
128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin,

- FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – CGT,
263, rue de Paris, 93514 Montreuil,

- FÉDÉRATION CHIMIE ÉNERGIE – CFDT,
47/49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Table des matières

- Préambule
- Art. 1 – Décès
- Art. 2 – Incapacité temporaire
- Art. 3 – Invalidité
- Art. 4 – Portabilité
- Art. 5 – Cotisations
- Art. 6 – Normativité et date de prise d'effet de l'accord
- Art. 7 – Diffusion et communication de l'accord
- Art. 8 – Procédures d'opposition ; demande d'extension
- Art. 9 – Codification

-- OOOOO --

Préambule

- a. Les partenaires sociaux de la branche pétrole ont décidé, lors de la négociation salariale du 23 novembre 2011, d'ouvrir une négociation sur la mise en place au niveau de la branche d'une couverture prévoyance conventionnelle, afin d'apporter à l'ensemble des salariés de la branche, à travers leur convention collective, des garanties face aux risques majeurs que sont le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité.
- b. Cette négociation de branche s'est ouverte le 18 décembre 2012 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture, et a permis, après un certain nombre de réunions d'un groupe paritaire de négociation, d'aboutir à la conclusion du présent accord.
- c. Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer aux salariés de la branche une couverture prévoyance appropriée tout au long de leur vie professionnelle.
- d. Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise poursuive ou mette en œuvre une politique de prévoyance au bénéfice de ses salariés, en prenant en compte leurs besoins et leurs aspirations.
- e. La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur ; cette mise en œuvre devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés.
- f. Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, direction des

ressources humaines, instances représentatives du personnel, organisme assureur éventuel.

- g. L'employeur s'engage à associer les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.
- h. Les dispositions du présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des politiques et des dispositifs de protection sociale instaurés au bénéfice des salariés de l'industrie pétrolière ; cette démarche de développement de la couverture sociale doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions sociétales ainsi que les aspirations des salariés en matière de protection sociale.

Art. 1 – Décès

- a. L'employeur met en place une couverture décès au bénéfice des salariés.
- b. Cette couverture peut être opérée
 - soit par le biais d'un régime unique, applicable uniformément à l'ensemble des salariés ;
 - soit par le biais d'un régime à options dans lequel chaque salarié dispose d'un libre choix entre les options proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec sa situation de famille.
- c. Dans le cas du régime unique :
 - le capital décès ne peut être inférieur à 9 mois de salaire brut plafonné à la tranche C ; ce capital minimum est porté à 12 mois dans le cas où aucune rente n'est due aux ayants-droit du salarié du fait de ce sinistre ;
 - une rente éducation est obligatoirement prévue au bénéfice des enfants âgés de moins de 18 ans à charge du salarié, et âgés de moins de 26 ans en cas de poursuite des études.
- d. Dans le cas du régime à options, deux options au minimum sont proposées au choix du salarié, répondant aux caractéristiques suivantes :
 - la première option comporte un capital décès au moins égal à 24 mois de salaire brut plafonné à la tranche C ;
 - la deuxième option comporte un capital décès au moins égal à 12 mois de salaire brut plafonné à la tranche C et une rente éducation au bénéfice des enfants âgés de moins de 18 ans à charge du salarié, et âgés de moins de 26 ans en cas de poursuite des études.
- e. Dans le cas où le salarié a à sa charge à la date du décès un enfant reconnu handicapé par les autorités publiques compétentes, le capital décès mentionné aux alinéas précédents du présent article est majoré de six mois de salaire quel que soit l'âge de

l'enfant reconnu handicapé, sauf si l'entreprise a mis en place une rente viagère pour l'enfant handicapé.

- f. Il est recommandé à l'employeur de mettre en place une garantie « double effet » en cas de décès simultané ou postérieur du second parent ; cette garantie prévoit le versement d'un capital à chaque enfant à charge à la date du décès du second parent, dans la mesure où cet enfant était à charge du salarié à la date de son décès ; cette garantie est mise en place selon des modalités définies au niveau de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne les conditions d'âge et de situation de famille du second parent et des enfants bénéficiaires.

Art. 2 – Incapacité temporaire

- a. Lors d'une période d'incapacité temporaire, quelle qu'en soit la cause, pour les salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu par l'article 515 de la présente convention collective, à l'issue de la période d'indemnisation couverte par l'article 515, le salarié bénéficie d'une garantie de ressources égale à 50 % des appointements mensuels visés à l'article 515-f, plafonnés à la tranche C ; cette garantie est déterminée sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.
- b. Le versement de la garantie de ressources visée à l'alinéa précédent prend fin lorsque les indemnités journalières de la Sécurité Sociale cessent d'être versées.
- c. Pour les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté et ne bénéficiant pas du maintien de salaire prévu à l'article 515, la garantie de ressources définie au présent article sera versée à l'issue d'une période de franchise de six mois, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.
- d. Lors d'un arrêt de travail, l'employeur veillera, selon les possibilités, à mettre en place une subrogation dans les droits du salarié pour la perception des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Art. 3 – Invalidité

- a. Le salarié pouvant justifier d'une année de travail effectif dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail cause de l'invalidité perçoit une rente d'invalidité pour une durée correspondant à celle des prestations versées par la Sécurité Sociale pour invalidité ou incapacité permanente et au plus tard jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse Sécurité Sociale du salarié.
- b. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la rente prévue à l'alinéa précédent est accordée sans tenir compte du délai d'un an ci-dessus spécifié.

- c. Le taux de la rente visée à l'alinéa a ci-dessus est fonction de la catégorie d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale, selon le barème suivant :
- 1ère catégorie : 45 %
 - 2^{ème} et 3^{ème} catégories : 70 %
- taux exprimés en pourcentage du salaire brut plafonné à la tranche C, sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale – hors tierce personne - ainsi que des indemnités versées au titre de tout autre régime de prévoyance.

Art. 4 – Portabilité

- a. En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une période de chômage indemnisée, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture prévoyance dans les conditions prévues par la loi.
- b. L'employeur informe le salarié de ce droit à portabilité lors de la rupture de son contrat de travail ; il signale le maintien des garanties dans le certificat de travail, informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail et indique au salarié les démarches éventuelles à accomplir auprès de l'organisme assureur pour mettre en œuvre la portabilité.

Art. 5 – Cotisations

- a. L'employeur peut avoir recours à un organisme assureur pour le versement de tout ou partie des prestations définies au présent chapitre.
- b. En ce cas, il peut être instauré une cotisation du salarié au régime externe de prévoyance mis en place, étant précisé que la cotisation employeur sera au minimum égale à 50% de la cotisation totale.
- c. En cas de recours à un organisme assureur, l'employeur présente périodiquement aux instances représentatives du personnel qui en font la demande, dans les conditions prévues par le Code du travail, des éléments d'information sur la mise en œuvre du contrat conclu avec l'organisme assureur, et notamment sur les différentes provisions constituées par cet organisme dans le cadre de l'exécution du contrat.

Art. 6 – Normativité et date de prise d'effet de l'accord

- a. Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.
- b. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension

Art. 7 – Diffusion et communication de l'accord

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Art. 8 – Procédures d'opposition ; demande d'extension

- a. Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.
- b. La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenche l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
- c. Conformément aux dispositions du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
- d. Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Art. 9 – Codification

- a. Le présent article a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la Convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).
- b. Il est créé dans la CCNIP un chapitre 12 intitulé « Couverture prévoyance – décès – invalidité - incapacité », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1 à 7 des présentes, précédé de la mention suivante :
- c. « Ce chapitre de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1 à 7 de l'accord de branche du 4 décembre 2014 portant sur la couverture prévoyance, étendu par arrêté du »

Fait à Paris en 12 exemplaires originaux, le 4 décembre 2014

Pour l'Union Française des
Industries Pétrolières

Pour les Organisations Syndicales
de salariés

- CFE-CGC - PETROLE

- FEDERATION CHIMIE ENERGIE - CFDT

- FEDECHIMIE CGT-FO

- FEDERATION CFTC – CMTE PETROLE

- FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - CGT